

idp

idn

MESTRADO PROFISSIONAL

EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

**A INFLUÊNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
DOS SERVIDORES DA SECRETARIA DE ESTADO DE
ECONOMIA DO DISTRITO FEDERAL (SEEC)**

**VIVIANE VALADÃO DO NASCIMENTO
RIBEIRO**

Brasília-DF, 2024

VIVIANE VALADÃO DO NASCIMENTO RIBEIRO

**A INFLUÊNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO DOS SERVIDORES DA SECRETARIA DE
ESTADO DE ECONOMIA DO DISTRITO FEDERAL (SEEC)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Administração Pública, do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre.

Orientador

Professora Doutora Lana Montezano

Brasília-DF 2024

VIVIANE VALADÃO DO NASCIMENTO RIBEIRO

A INFLUÊNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES DA SECRETARIA DE ESTADO DE ECONOMIA DO DISTRITO FEDERAL (SEEC)

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Administração Pública, do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre.

Aprovado em 29 / 04 / 2024

Banca Examinadora

Prof. Dra. Lana Montezano - Orientador

Prof. Dr. Felipe Lopes da Cruz

Prof. Dr. Mariana Carolina Barbosa Rego

R484a Ribeiro, Viviane Valadão do Nascimento
A influência da qualidade de vida no trabalho dos servidores da
secretaria de estado de economia do Distrito Federal / Viviane Valadão do
Nascimento Ribeiro. – Brasília: IDP, 2024.

54 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Dissertação) – Instituto Brasileiro
de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP, Curso de Mestrado
Profissional em Administração Pública, Brasília, 2024.
Orientador: Prof^a. Dr^a. Lana Montezano.

1. Qualidade de vida. 2. Teletrabalho. 3. Serviço público. I. Título.

CDD: 350

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Ministro Moreira Alves
Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho em primeiro lugar a Jesus, Autor e consumidor da minha fé.

Dedico, também, a minha família: meu marido Robson, aos meus filhos: Nicole, Guilherme e Nina (*in memoriam*), e aos meus queridos pais Francisco e Nina.

AGRADECIMENTOS

Para realizar a jornada do mestrado, não seria possível sem o apoio de pessoas incríveis na minha vida e a palavra que tenho nesse momento é gratidão.

Em primeiro lugar, quero agradecer a Jesus, pois sem Ele eu não chegaria aonde estou, e sei que a presença Dele esteve em todos os momentos na minha caminhada, me proporcionando paz, disciplina, dedicação, capacidade e pessoas generosas para estarem comigo.

Ao meu marido, meu parceiro de vida, que sempre embarca comigo e me apoia incondicionalmente nas minhas aventuras.

Aos meus filhos, Nicole e Guilherme, que foram parceiros nessa jornada, celebrando comigo cada conquista e sendo compreensivos nas minhas ausências.

Aos meus pais, que são minha fonte de inspiração, por serem pessoas guerreiras e que me trazem tanto orgulho, e em toda e qualquer circunstância são meu porto seguro.

Aos meus irmãos, tios, sobrinhos e amigos, que sempre tiveram uma palavra de apoio.

A excelente orientadora Lana Montezano, que profissional incrível, já disse para ela e quero registrar nesse agradecimento, que ela é resposta de oração, minha jornada no mestrado tornou-se mais leve e bonita com a orientação dela. A você Lana minha eterna gratidão.

Agradeço a minha equipe de trabalho, especialmente a Dilamar, que foi a minha maior incentivadora e viu potencial em mim e a Ana, que ao longo do meu curso me apoiou incondicionalmente.

Aos colegas de Secretaria que de forma tão gentil participaram da minha entrevista e responderam ao meu questionário.

Aos meus colegas de mestrado, que turma especial, pelas vivências que tivemos e pelas amizades consolidadas.



Ao IDP, especialmente aos monitores que sempre foram tão gentis, aos professores do curso e aos professores da banca, Mariana e Felipe, que de forma tão generosa enriqueceram minha dissertação.



RESUMO

Os programas de qualidade de vida no trabalho (QVT) vêm ganhando espaço cada vez maior nos órgãos públicos, assumindo assim um papel de destaque na estratégia da organização. Analisar a influência da qualidade de vida no trabalho dos servidores da Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal (SEEC), foi o objetivo da presente dissertação. A pesquisa foi do tipo descritiva, e o estudo configurou-se também como transversal, a abordagem desta dissertação conduziu uma pesquisa quantitativa e qualitativa. A pesquisa adotou duas estratégias de coleta de dados: pesquisa documental e levantamento de opinião, por meio de duas técnicas de coleta – aplicação de 291 questionários eletrônicos e 15 entrevistas. A análise dos dados foi com estatística descritiva e análise de conteúdo categorial temática. Os resultados demonstram que a qualidade de vida no trabalho é um conceito multifacetado, englobando aspectos como ambiente saudável, satisfação do servidor, flexibilidade, interação social, abertura com a chefia, reconhecimento profissional, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, boas instalações físicas, práticas de promoção da saúde e bem-estar, investimento no crescimento pessoal e profissional do servidor. Pode-se observar que a participação nos programas de QVT varia bastante, sendo que alguns participaram de mais de um programa ou ação e outros não participaram de nenhum. A partir das descrições dos relatos dos servidores, é possível destacar diferentes aspectos relacionados à percepção da efetividade desses programas e sua influência na qualidade de vida no trabalho. Portanto, com base na interpretação da estatística descritiva, os resultados indicam que a intervenção do programa de qualidade de vida existente atualmente na Pasta demonstra que as pessoas não percebem efeitos entre a QVT com resultados relacionados a ela. Para os servidores a boa convivência entre os pares, o acesso imediato à chefia e a implementação do teletrabalho são as principais categorias da QVT. Isso sugere que possíveis ajustes devem ser feitos na intervenção para melhorar seus resultados e sua efetividade, com a implementação dos programas de qualidade de vida em todos os prédios da secretaria, pode contribuir efetivamente para obter-se um resultado mais positivo.

Palavras chave: qualidade de vida no trabalho, teletrabalho, servidores públicos, Governo do Distrito Federal

ABSTRACT

Quality of work life (QWL) programs have been gaining increasing space in public bodies, thus assuming a prominent role in the organization's strategy. Analyzing the influence of quality of life on the work of employees of the State Secretariat of Economy of the Federal District (SEEC) was the objective of this dissertation. The research was descriptive, and the study was also cross-sectional, the approach of this dissertation conducted quantitative and qualitative research. The research adopted two data collection strategies: documentary research and opinion survey, through two collection techniques – application of 291 electronic questionnaires and 15 interviews. Data analysis was performed using descriptive statistics and thematic categorical content analysis. The results demonstrate that quality of life at work is a multifaceted concept, encompassing aspects such as a healthy environment, employee satisfaction, flexibility, social interaction, openness with management, professional recognition, balance between personal and professional life, good physical facilities, practical promoting health and well-being, investing in the personal and professional growth of employees. It can be observed that participation in QWL programs varies greatly, with some participating in more than one program or action and others not participating in any. Based on the descriptions of the employees' reports, it is possible to highlight different aspects related to the perception of the effectiveness of these programs and their influence on the quality of life at work. Therefore, based on the interpretation of descriptive statistics, the results indicate that the intervention of the quality of life program currently existing in Pasta demonstrate that people do not perceive effects between QWL and results related to it. For employees, good coexistence among peers, immediate access to management and the implementation of teleworking are the main categories of QWL. This suggests that possible adjustments should be made to the intervention to improve its results and effectiveness, with the implementation of quality of life programs in all secretariat buildings, which can effectively contribute to obtaining a more positive result.

Keywords: quality of life at work, teleworking, public servants, Government of the Federal District

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1

Modelo geral de qualidade de vida no trabalho de Morin e Aranha (2008)
.....**33**

Figura 2

Modelo geral de qualidade de vida no trabalho de Morin e Aranha (2008)
.....**36**

Figura 3

Nuvem de palavras
.....**84**

LISTA DE QUADROS

Quadro 1

Variáveis de QVT de Walton (1973)

.....31

Quadro 2

Modelo de Hackman e Oldham (1975)

.....32

Quadro 3

Instrumento WHOQOL (2012)

.....34

Quadro 4

Projetos instituídos pela SEQUALI

.....48

Quadro 5

Ações realizadas pela SEQUALI para instituir o programa de QVT

.....53

Quadro 6

Procedimentos metodológicos por objetivo específico

.....57

Quadro 7

Relação das fontes de coleta de dados ao alcance dos objetivos específicos

.....59

Quadro 8

Perfil socioprofissional e de saúde das entrevistas

.....60

Quadro 9

Questionário, baseado nas questões da análise descritiva

.....65

Quadro 10

Perfil socioprofissional e de saúde do questionário

.....66

Quadro 11

Percepção dos entrevistados sobre qualidade de vida no trabalho.

.....73

Quadro 12

Você participou de algum programa de QVT?

.....80

Quadro 13

Sugestões sobre como a SEPLAD pode aperfeiçoar suas práticas de QVT

.....86

Quadro 14

Resultado da análise da estatística descritiva da qualidade de vida

.....94

Quadro 15

Base de dados atualizada com a geração das variáveis das médias dos itens por dimensão, e a consolidação da média de cada dimensão.

.....101

Quadro 16

Resultado da análise da estatística descritiva dos resultados

.....103

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	16
1.1 Contextualização	16
1.2 Apresentação do Problema de Pesquisa	19
1.3 Enunciação dos Objetivos	19
1.3.1. Geral	19
1.3.2. Específicos	19
1.4. Justificativa	20
2. REFERENCIAL TEÓRICO	25
2.1 Caracterização de qualidade de vida no trabalho	25
2.2 Modelos de variáveis estudadas em QVT	30
2.2.1. As dimensões da QVT que afetam a saúde e o desempenho do trabalhador	35
2.2.2 O teletrabalho e a qualidade de vida no trabalho	37
2.3 Qualidade de vida em organizações públicas (Estudos empíricos de QVT em organizações públicas)	40
2.3.1 Amparo Legal da Qualidade de Vida no Trabalho	42
3. METODOLOGIA	46
3.1 Da natureza e Abordagem da Pesquisa	46
3.2 Lócus da Pesquisa	48
3.3 Procedimentos de amostragem, coleta e análise de dados e perfil da amostra	54
3.3.1 Pesquisa documental	59
3.3.2 Entrevista	60
3.3.3 Questionário	63
4. RESULTADO	70
4.1 Resultados da pesquisa documental	70
4.2 Resultados da entrevista	73
4.3 Resultado do questionário	93

SUMÁRIO

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	108
--------------------------------------	------------

REFERÊNCIAS	113
--------------------------	------------

APÊNDICES	124
------------------------	------------

Apêndice A – Questionário Google Forms	124
--	------------

Apêndice B - Apresentação da entrevista.....	142
--	------------

Apêndice C – Organograma da SEPLAD.....	144
---	------------

Apêndice D – Consentimento de participação na entrevista	145
--	------------

Apêndice E - Mensagem enviada via, convidando os servidores para participarem das entrevistas:.....	146
---	------------

APÊNDICE F – Apresentação, primeira versão e perfil do participante do questionário.....	147
--	------------

Apêndice G – Última versão do questionário aplicado e separado de acordo com os modelos:	152
--	------------

Apêndice H - Mensagem enviada via WhatsApp e enviada para todos os e-mails dos servidores da Pasta, convidando os servidores para responderem ao questionário.....	155
--	------------



1

INTRODUÇÃO

Esta introdução aborda a contextualização da qualidade de vida no trabalho (QVT) e de que forma a implementação da política de QVT, impacta no contexto da Secretaria de Economia do Governo do Distrito Federal (SEEC/GDF), bem como, na vida dos servidores. São discutidas algumas considerações sobre como a qualidade de vida no trabalho pode ser aplicada no serviço público, de que forma a política de QVT tem influenciado a vida dos servidores e entender de que forma ela pode afetar a Secretaria. Além disso, são apresentadas a problemática da pesquisa, os objetivos gerais e específicos e a justificativa que motivou a realização deste estudo, tendo em vista as estratégias de gestão implementadas e as concepções e práticas propostas na literatura científica e pela Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida (SEQUALI), por se tratar da Secretaria modelo de QVT em todo o GDF.

1.1 Contextualização

Com as mudanças que existem no mercado, as organizações por meio de seus departamentos de Gestão de Pessoas têm buscado desenvolver e aprimorar seus modelos de gestão. As pessoas são o pilar de todas as mudanças que estão ocorrendo no mundo globalizado. Em meio a essas transformações, os Programas de qualidade de vida no trabalho (QVT) vem ganhando espaço cada vez maior dentro das organizações, assumindo assim um papel de destaque na estratégia da organização. A QVT é uma área de pesquisa relevante e de grande interesse para as organizações, os estudos sobre esse assunto começaram em 1950 na Inglaterra e no Brasil na década de 1970 (Ferreira; Alves; Tostes, 2009).

A qualidade de vida no trabalho é um conceito fundamental para o bem-estar dos colaboradores e o sucesso das organizações. Segundo Fernandes (2019), a qualidade de vida no trabalho pode ser vista como uma forma que promove ao ser humano manutenção e melhorias no ambiente de trabalho, dando destaque a dois aspectos: a preocupação com o bem-estar do colaborador e visando melhoria para a instituição.

Nos últimos anos, percebe-se uma crescente preocupação sobre esse tema. Segundo Assis (2021), é na área de gestão de pessoas que geralmente surge a preocupação com o bem-estar dos trabalhadores, o que reflete a importância de proporcionar um ambiente saudável e motivador no ambiente de trabalho. Para transformar o espaço profissional em um lugar que equilibra a vida pessoal com a realização profissional dos indivíduos, as organizações estão investindo em programas de qualidade de vida com o objetivo de unir os interesses do colaborador e dos órgãos públicos (Silva; Faria, 2018, p. 116).

Segundo Ferreira (2016), estudos demonstram grande relevância entre a qualidade de vida no trabalho e a motivação dos funcionários. Para o autor, a QVT propõe melhoria em um conjunto de fatores, materiais, operacionais e humanos que interagem e provocam mudanças no desempenho dos indivíduos no alcance de metas e objetivos da organização. Para Assis (2019), a QVT é um princípio da gestão organizacional que engloba um conjunto de regras, orientações e práticas relacionadas às condições de trabalho, à organização e às interações sociais no ambiente de trabalho. Seu objetivo é promover o bem-estar pessoal e coletivo, o crescimento individual dos funcionários e o estímulo à participação ativa e responsável na Pasta. A relação entre QVT e eficiência, eficácia e bem-estar dos servidores também é uma questão importante. Além disso, a preocupação com o bem-estar dos servidores é uma responsabilidade ética e social das organizações, que deve zelar pelo desenvolvimento humano e profissional (Ferreira, 2016).

À medida que os programas de bem-estar das organizações se tornam mais abrangentes e eficazes, as pessoas se tornam mais motivadas (Prada-Ospina, 2019). Além de aumentar o engajamento no trabalho os agentes públicos com melhores níveis de bem-estar possuem melhor desempenho no trabalho. Os colaboradores sentem-se bem em contexto laboral quando se consideram envolvidos nas tarefas que desenvolvem, quando o seu potencial é devidamente aproveitado, sempre que encontram significado no que realizam e quando desenvolvem relacionamentos interpessoais saudáveis (Cunha et al., 2016).

O trabalho desempenha um papel essencial na vida das pessoas, uma vez que se passa a maior parte do nosso tempo trabalhando. Espera-se que o trabalho atenda às necessidades básicas, além de proporcionar emoções positivas e relacionamentos saudáveis Devido à

importância do trabalho para a vida de cada indivíduo, é crucial que existam ambientes de trabalho que priorizem o seu bem-estar. Com um foco cada vez maior nas necessidades individuais, as organizações expandem seus esforços para colocar o indivíduo no centro de suas intervenções (Marujo et al., 2019; Machado et al., 2019).

Considerando que os ambientes de trabalho moldam uma identidade individual (Oliveira et al., 2020), oferecendo tanto oportunidades quanto obstáculos, é fundamental entender o bem-estar nessas facetas da vida. Essas áreas têm um impacto direto na saúde física e mental geral de um indivíduo, o que é fundamental para entender a felicidade pessoal e o bem-estar.

Dada a importância da QVT, foi implementado no Governo do Distrito Federal (GDF), o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-Estar do DF, delineado pelo I Plano Distrital de Qualidade de Vida (PDQVT, 2022). Esse programa visa a melhoria da qualidade de vida dos servidores públicos do GDF, como o fortalecimento do teletrabalho ou trabalho presencial, a promoção da participação no programa de aposentadoria, a criação de programas de ambientação e de integração de novos servidores, a realização de encontros de inovação na gestão pública, a capacitação de lideranças e sucessores, a criação de programas de consumo consciente e educação financeira, além da previsão de rubrica orçamentária para atenção à saúde e QVT, entre outras medidas.

Assim, a presente pesquisa traz o debate sobre a importância da qualidade de vida no trabalho para o bem-estar dos servidores, além de analisar os projetos existentes na Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida (SEQUALI), que implantou e promoveu a Política e Programas de Qualidade de Vida no Trabalho no Governo do Distrito Federal, com destaque para os programas que foram elaborados para a Secretaria de Administração do Distrito Federal (SEPLAD). Durante a execução da pesquisa passou a ser denominada de SEEC, a qual englobou tanto a SEPLAD quanto a SEFAZ (Secretaria de Estado da Fazenda), mas que o foco da pesquisa continuará sendo as unidades da SEPLAD que foram integradas a SEEC.

A portaria 292, de 04 de novembro de 2021, que institui a política de qualidade de vida no trabalho (PQVT), apresenta as possibilidades de ações que possam ser desenvolvidas, para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e motivador.

A QVT pode influenciar positivamente diversos aspectos, como a satisfação dos colaboradores, a produtividade, a redução do absenteísmo e a diminuição do turnover, ainda, é possível afirmar que a QVT pode contribuir para a diminuição do índice de faltas e da rotatividade de colaboradores. Segundo Benevides, (2018), sua influência é refletida na redução dos custos operacionais dos colaboradores, no fim do turnover e na diminuição do número de afastamentos por acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho. Essa abordagem traz uma nova gestão estratégica para as organizações, desenvolvendo fatores que se tornam vantagens competitivas, trazendo ganhos em qualidade de produtos e serviços, qualidade de vida para os colaboradores e novas diretrizes e normas de segurança que impactam os aspectos comportamentais.

De acordo com Bispo (2017), a QVT pode elevar a satisfação dos funcionários e, conseqüentemente, reduzir o estresse e a fadiga relacionados à atividade laboral, o que pode resultar em menos ausências e desligamentos. Nesse sentido, a Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal, (SEEC), pode se beneficiar significativamente com o estudo dessa temática.

1.2 Apresentação do Problema de Pesquisa

Considerando o exposto na contextualização, tem-se a seguinte questão de pesquisa: de que forma a qualidade de vida no trabalho pode influenciar os servidores da Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal (SEEC), proporcionando resultados para sua vida pessoal e profissional e para a organização?

1.3 Enunciação dos Objetivos

1.3.1. Geral

Analisar a qualidade de vida no trabalho e o efeito para os servidores da Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal (SEEC).

1.3.2. Específicos

Identificar a percepção dos gestores e servidores com relação a qualidade de vida no trabalho na SEEC.

Verificar a perspicácia dos resultados obtidos com a implantação do programa de qualidade de vida do modelo adotado pelo GDF no trabalho na SEEC, por meio dos programas instituídos pela SEQUALI.

Levantar propostas de aperfeiçoamento de práticas de QVT para a SEEC que proporcionem melhorias para o profissional e para a organização.

1.4. Justificativa

A QVT é um mote que ganhou importância tanto no setor privado, como no setor público, pois a QVT gera motivação na execução do trabalho e proporciona vários benefícios na vida pessoal e profissional das pessoas que compõem a organização. Para que o servidor seja alcançado de forma holística tem que ser trabalhado nas dimensões emocional, física, profissional, social e espiritual. O trabalho pode ser visto como um local das pessoas reafirmarem seu desempenho sua autoestima, suas habilidades, suas emoções e de construir uma história e sua identidade pessoal (Sanches et al., 2023).

A partir do momento em que a organização observa o ser humano de maneira integral (de forma holística), e à luz da complexidade, ela busca satisfazer todas as suas dimensões e, transforma o ambiente de trabalho em local aprazível, onde as pessoas possam sentir alegria e satisfação na execução de suas atividades profissionais. A QVT é uma variação do conceito de qualidade de vida e envolve a percepção do bem-estar pessoal no ambiente de trabalho. Essa percepção é composta por diferentes dimensões que abrangem as necessidades biológicas, psicológicas, sociais e organizacionais dos indivíduos (Limongi-França, 2015, p. 551).

De acordo com dados da Subsecretária de Segurança e Saúde no Trabalho (Subsaúde, 2023), diretamente subordinada à Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão do Distrito Federal (SEPLAD), em 2022 os servidores estatutários da Pasta apresentaram 1.224 licenças para tratamento da própria saúde, totalizando 15.601 dias de afastamento no ano de 2022. Esses afastamentos custaram ao erário público R\$10.303.712,48. O custo do absenteísmo-doença foi estimado calculando o valor do dia de trabalho de cada servidor afastado multiplicando pela quantidade de dias que este se ausentou para tratamento da própria saúde. Não constam as

informações sobre os custos de afastamentos ao erário público nos anos de 2019, 2020 e 2021 no Perfil de absenteísmo dos servidores públicos estatutários.

Diante desse quadro, a qualidade de vida no trabalho vem se mostrando um referencial para as organizações atingirem os seus objetivos organizacionais, pois é uma ferramenta para mensurar e melhorar o grau de satisfação dos servidores, torná-los mais produtivos partindo de uma premissa do cuidado com a saúde e bem-estar. A implantação da QVT para o Estado pode proporcionar redução de afastamentos, improdutividade, inseguranças, ambiente de trabalho conturbado, pessoas letárgicas, esgotadas e insatisfeitas, dessa forma, reduzindo os gastos e melhorando o atendimento ao cidadão. No Brasil, algumas empresas de grande e médio porte vêm adaptando modelos de programas de qualidade de vida de empresas nos Estados Unidos com o objetivo de reduzir custos com assistência médica, absenteísmo, acidentes, melhorar a segurança e o bem-estar dos trabalhadores, através de uma visão holística (Silva; Lima, 2007). De acordo com Limongi-França (1996), a QVT é caracterizada como um conjunto de iniciativas implementadas por uma organização, visando introduzir melhorias e inovações constantes nos processos de gestão, nas condições de trabalho e na cultura interna da organização.

Assim, a QVT vai além do simples foco nas horas trabalhadas versus unidades produzidas. Ela é responsável por estabelecer uma relação laboral duplamente benéfica, uma vez que incentiva o bem-estar, a motivação e o compromisso dos trabalhadores com os objetivos institucionais, que podem contribuir para o sucesso e a competitividade das organizações Cavalcante et al., (2018). Nesse sentido, é fundamental ressaltar a importância de uma gestão com pessoas que considere a valorização do servidor como elemento chave para o sucesso da organização.

A SEQUALI elaborou a 1ª edição do Plano Distrital de Valorização da Vida (PDQVT, 2022), que visa à criação de uma base de sustentação e de diretrizes concretas para a execução de políticas de qualidade de vida no trabalho para os servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal. A elaboração do PDQVT cumpre e vai além da determinação prevista no Decreto nº 42.375, de 9 de agosto de 2021 (GDF, 2021).

Segundo o PDQVT foram elaborados cinco eixos temáticos, determinados pelo referido decreto (GDF, 2021), que são:

- a) **Eixo 1: Saúde e bem-estar - Ações, projetos e programas que contemplem pesquisas de causas de mal-estar no ambiente de trabalho; ações de prevenção e promoção de saúde e campanhas de esclarecimentos e orientação sobre relações interpessoais.**
- b) **Eixo 2: Profissional - Desenvolvimento de competências e aperfeiçoamento do conhecimento, por meio de oportunidades de capacitação e treinamento, e o aprimoramento das relações socioprofissionais baseadas em interações sociais estabelecidas no ambiente de trabalho, abrangendo as relações entre os pares, os subordinados e os chefes.**
- c) **Eixo 3: Estrutura - Estruturação do ambiente de trabalho nas dimensões de contexto, condições e organização do trabalho, com observância aos princípios das políticas de qualidade de vida no trabalho.**
- d) **Eixo 4: Estima - Identificação do servidor com a missão, visão e valores institucionais.**
- e) **Eixo 5: Pessoal- Atenção às condições psicossociais dos servidores na relação com o seu trabalho e vida pessoal, utilizando-se dos campos bem-estar, significado pessoal, familiar, estímulo ao voluntariado, pacificação de conflitos, ações de solidariedade e projetos de responsabilidade social e/ou ambiental; bem como, ações de preparação para a vida subsequente à aposentadoria.**

Chaves e Albuquerque (2019) citam que administração pública se apresenta como instrumento de extrema importância para gerir a sociedade, pois representa uma ferramenta fundamental para a concretização dos objetivos do Estado, visto que consiste em um conjunto de órgão e entidades que se responsabilizam por essa tarefa. Quando o servidor público se sente respeitado e com qualidade de vida no trabalho, vai refletir no atendimento aos cidadãos e melhorar o bem-estar geral da sociedade.

Os estudos científicos e acadêmicos em QVT desempenham o papel em aprimorar as ações dos órgãos públicos que se preocupam com seus servidores e com os resultados dos serviços prestados à população. Por exemplo, Gemelli et al. (2019) descobriram que as pessoas com uma QVT positiva são mais eficazes nas organizações.

Dessa forma, isso pode aumentar a motivação, a satisfação e o comprometimento, além de diminuir o estresse (Camargo et al., 2023).

Por fim, esta pesquisa busca contribuir para o avanço do conhecimento sobre o tema, inserindo-se no campo acadêmico/profissional e trazendo novas perspectivas para a área de estudo.



?

2

REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção, são apresentadas as principais teorias e abordagens que embasam esta pesquisa. São discutidos os autores e pesquisadores que têm contribuído com estudos para o desenvolvimento da Qualidade de Vida no Trabalho, desde uma visão geral, como específica no âmbito da administração pública, sendo assim, suas principais conclusões e perspectivas. Também são descritos os conceitos e marcos teóricos que forneçam um contexto adequado para a análise e interpretação dos resultados obtidos.

São abordadas a seguintes temáticas:

- f) Caracterização de qualidade de vida no trabalho;**
- g) Modelos de variáveis estudadas em QVT;**
- h) Qualidade de vida em organizações públicas; contendo estudos empíricos de QVT em organizações públicas e sobre o amparo Legal da Qualidade de Vida no Trabalho.**

2.1 Caracterização de qualidade de vida no trabalho

Para Rodrigues (1994), com a sistematização dos métodos de produção, nos séculos XVIII e XIX, as preocupações com as condições de trabalho e a influência dessas na produção e moral do trabalhador vieram a ser estudadas de forma científica. A Qualidade de Vida no Trabalho tem sido uma preocupação do homem desde 1950. Segundo Tolfo e Piccinini (2005), com uma introdução à abordagem sociotécnica em 1950, a qualidade de vida no trabalho começou a surgir, no entanto, a preocupação com os efeitos do trabalho na saúde e o bem-estar dos trabalhadores e com as maneiras de melhorar o desempenho no local de trabalho só aumentou na década de 1960. Isso foi resultado principalmente de esforços de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes para melhorar a organização do trabalho para reduzir as consequências desfavoráveis para os funcionários. Esse movimento continuou até 1974, quando a crise econômica começou a diminuir o interesse no assunto.

Em 1979, teve início uma nova fase no desenvolvimento das abordagens sobre a QVT. De acordo com Rodrigues (1994), esse período

foi induzido pelo fascínio das técnicas de administrar, usadas em países como o Japão e os Estados Unidos da América. Técnicas como os Ciclos de Controle da Qualidade foram bastante disseminados nesse período, motivado pela constatação de que esse modelo que prioriza o indivíduo e o trabalho em equipe tem eficácia em gerar um maior compromisso destes com o trabalho, aumentando assim os níveis de produtividade nas empresas.

De acordo com Nadler e Lawler (1983), o foco da Qualidade de Vida no Trabalho não é apenas em como as pessoas podem melhorar sua performance, mas como o trabalho pode melhorar a vida das pessoas.

Nadler e Lawler (1983) ainda escreveram que, quando a QVT é iniciada apenas pela instigação de um consultor externo, ou de um administrador “messiânico”, é improvável que os projetos sejam bem-sucedidos. É necessário haver engajamento a partir dos gestores, e os programas de QVT precisam estar arraigados na cultura organizacional da organização.

Já para Huse e Cummings (1985) a QVT foi definida como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização, onde se destacam dois aspectos distintos: primeiro, a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional e em segundo, com a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho. Para esse conceito, Huse e Cummings (1985) elegem quatro aspectos importantes para a implementação de um programa de Qualidade de Vida, entre os quais se destaca a melhora no ambiente de trabalho. Esta melhora envolve as condições de trabalho como: horários flexíveis, mudança na disposição dos equipamentos, etc. Eles afirmam que as pessoas se tornam mais felizes com o próprio trabalho quando há boas condições de executá-los. A QVT afeta positivamente a produtividade de forma indireta.

Segundo Quirino et.al., (1986), umas das dificuldades para investigar qualidade de vida reside na diversidade das preferências humanas e diferenças individuais dos valores pessoais e o grau de importância que cada trabalhador dá às suas necessidades, implicando provavelmente em elevando custo operacional.

O grupo de estudiosos da Organização Mundial de Saúde (OMS) – o WHOQOL Group (1998, p.11) fez a seguinte definição de QVT:

Tradução livre para o português:

As percepções individuais da posição da pessoa na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores em que vivem e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações". É um conceito abrangente que incorpora de forma complexa a saúde física da pessoa, seu estado psicológico, nível de independência, relacionamentos sociais, crenças pessoais e sua relação com características relevantes do ambiente.

A QVT foi bem difundida também em outros países, como a França, Alemanha Ocidental, Dinamarca, Suécia, Noruega, Holanda e Itália. No Brasil foram desenvolvidas pesquisas com o intuito de adaptar modelos estrangeiros, criando um modelo próprio. Podem-se citar alguns movimentos que tem se sistematizado e oferecido contribuições, tais como a Comunidade científica de Tarcísio Quririno e colaboradores em Brasília, o de Eda Fernandes e colaboradores do Rio Grande do Sul, dentre outros (Rodrigues, 2008).

O conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT), para Oliveira et al., (2019) envolve uma série de fatores que promovem a melhoria da qualidade de vida dos indivíduos nas organizações, incluindo a saúde física e mental, satisfação no trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, clima organizacional positivo, oportunidades de desenvolvimento profissional, reconhecimento e valorização do trabalho, entre outros. O objetivo da QVT é proporcionar um ambiente de trabalho saudável e motivador, capaz de gerar bem-estar e satisfação para os colaboradores, além de contribuir para a produtividade e sucesso da Pasta e consequentemente atende com maior excelência a população. A Organização Mundial da Saúde define saúde não somente como ausência de doença, mas como uma situação em que existe perfeito bem-estar físico, mental e social. Nessa perspectiva, ainda segundo os autores, a dignidade humana, que entre princípios e valores, objetiva a garantir a observância dos direitos elementares pelo Estado, resumindo o processo de aglutinação que promoveu diferenças em seu significado, alterando para que se constitua como princípio de instrumento e legitimação, que hoje o constitui indivisível da justiça e Direitos Humanos, aceito de forma universal.

Segundo Ferrell (2000) as pessoas que têm mais compromisso com seu trabalho, e assim, elas se empenham de forma mais acirradas, são as mais engajadas na busca de resultados quando elas se sentem

motivadas e satisfeitas. Na perspectiva de Herrera e Cassals (2005), independente do trabalho que seja realizado, pode ser na área hospitalar, educacional, assistencial, ou qualquer outro, por meio da QVT, os trabalhadores são capazes de ter suas necessidades pessoais satisfeitas.

Segundo Ferreira (2012), com o intuito de promover o bem-estar individual e em grupo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho. À vista disso, a QVT é um conjunto de boas práticas que gera benefícios tanto para os trabalhadores quanto para as organizações.

Com o propósito de fomentar um ambiente de trabalho saudável e que promova o bem-estar pessoal e organizacional, a QVT busca harmonizar os interesses de seus colaboradores e da organização. A QVT pode ser vista como uma estratégia de gestão que contribui tanto para o sucesso da organização quanto para o bem-estar dos seus colaboradores (Mendonça, 2017).

Para Ferreira (2017), sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho) que estes constroem, indicando o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais (Ferreira, 2017). É fundamental que as organizações reconheçam e implementem práticas de QVT, pois investir no bem-estar dos colaboradores não apenas melhora a satisfação e produtividade, mas também fortalece a relação entre organização e seus colaboradores, resultando em um ambiente de trabalho mais saudável e motivador. Para Paschoal (2019) a questão da QVT deve ser apreciada, especialmente no local de trabalho, pois é onde as pessoas passam a maior parte da vida.

Como afirma Franco e Moretti (2020), a QVT se trata de um tema abrangente, pois abrange as condições físicas e ergonômicas do ambiente de trabalho, mas também as conexões entre as pessoas, a mentalidade da empresa e as possibilidades de crescimento no trabalho. Por isso se faz necessário ressaltar para os gestores a importância da temática.

No ambiente corporativo, a qualidade de vida funciona como um índice para medir a satisfação do colaborador na instituição, a partir do seu bem-estar físico, mental, desenvolvimento profissional na empresa, interação com membros da equipe e líderes, além de outros fatores, ou seja, a QVT é um conjunto de ações e práticas que busquem melhoria na saúde física, ambiental e emocional, trazendo um ambiente melhor para a organização (Bittencourt, 2023).

Dada a relevância da qualidade de vida no trabalho, as organizações adotam programas para promover a Qualidade de vida. Segundo Ballerini (2003), um programa de qualidade de vida é um conjunto de ações e iniciativas adotadas por uma empresa ou órgão público, com o objetivo de promover o bem-estar físico, mental e emocional de seus colaboradores. Implementar um programa para melhorar a qualidade de vida traz uma série de vantagens tanto para as organizações quanto para seus colaboradores. Os programas de qualidade de vida no trabalho têm como objetivo proporcionar ambientes de trabalho mais agradáveis e melhores condições nos aspectos físico, emocional e social. De acordo com Ribeiro e Santana (2015), em alguns órgãos públicos, a saúde física e mental dos colaboradores não é uma preocupação e não há promoção da Qualidade de Vida no Trabalho. No entanto, a QVT é mais do que um benefício para o trabalhador, pois é um fator necessário para o sucesso da organização, uma vez que a satisfação dos membros influencia diretamente no desempenho dos servidores e impacta diretamente nos resultados produzidos para a sociedade. Segundo Tomaz et al. (2016), muitos trabalhadores estão sofrendo com estresse elevado devido a diversos motivos, como a carga de trabalho excessiva, pressão e cobranças. Além disso, os trabalhadores passam mais tempo no ambiente de trabalho do que em casa ou em momentos de lazer. Assim, é importante criar ações voltadas para a qualidade de vida no trabalho, entendendo que tais ações têm um impacto positivo na comunicação, na confiança entre as pessoas e na imagem da empresa perante seus clientes e funcionários (Tomaz et al., 2016).

Ainda segundo Tomaz et al., (2016), entre os principais benefícios estão os seguintes: melhoria da saúde geral e do bem-estar dos trabalhadores, redução dos índices de ansiedade e estresse e aumentar a produtividade e o engajamento

Em 1947, a Organização Mundial da Saúde OMS (2011), definiu saúde como um estado completo de bem-estar físico, mental e social que vai além da ausência de doença. Da mesma forma, a OMS descreve a saúde mental como sendo influenciada por numerosos fatores socioeconômicos, biológicos e ambientais. De acordo com a OMS (2011), existem vários fatores que podem colocar a saúde mental em risco, tais como rápidas mudanças sociais, condições de trabalho estressantes, discriminação de gênero, exclusão social, um modo de vida pouco saudável, violência e violações dos direitos humanos. Em termos de doenças ocupacionais, será utilizada a definição proposta pelo Ministério da Saúde em 2001 e pelo Instituto Nacional de Seguros (INSS) em 2016 - que enfatiza que as doenças ocupacionais são aquelas em que uma pessoa está empregada.

Como se pode perceber, o conceito de QVT é mais amplo do que aquele que normalmente se procura delimitar. Há, portanto, um equívoco em limitar a QVT às ações relacionadas a lazer ou a preocupações com aspectos de saúde ocupacional. Pode-se concluir que a Qualidade de Vida no Trabalho tem sido definida de diferentes formas por vários autores, mas praticamente todas as definições guardam um ponto comum: o entendimento do tema como uma forma de propiciar maior humanização, melhores condições de trabalho, aumento do bem-estar e maior participação dos trabalhadores no contexto das organizações. Sendo assim, a próxima seção contém descrições das principais variáveis que fazem parte da qualidade de vida no trabalho.

2.2 Modelos de variáveis estudadas em QVT

Ao longo dos estudos sobre QVT, vários modelos foram elaborados e aplicados, sendo o modelo mais abordado e estudado na literatura especializada sobre QVT, o de Walton (1973), um dos pioneiros nesse assunto (Timossi et al., 2009). Para fins desta seção, serão abordados os seguintes modelos de Walton (1973), de Hackman e Oldham (1975), e de Westley (1979), conforme Ferreira (2015), Morin (2008), o instrumento do WHOQOL (2012), home office ou teletrabalho

e por fim, as diferentes dimensões que englobam aspectos físicos, psicológicos, profissionais e pessoais.

O Modelo de Walton (1973) descreve oito condições de impacto na qualidade de vida do trabalhador. O Quadro 1 apresenta os oito fatores indicados pelo autor e com adaptação de Ferreira (2017), com suas respectivas descrições

Quadro 1 – Variáveis de QVT de Walton (1973)		
Item	Condições para QVT	Descrição
1	Condições de segurança e saúde no trabalho	Trata-se da manutenção da integridade física por meio de zelo pelas condições de trabalho que reduzam riscos de doenças e acidentes.
2	Compensação justa e adequada	Refere-se a equivalência da remuneração com esforço físico/mental e conjunto de habilidades aplicadas no serviço.
3	Oportunidade de uso imediato e desenvolvimento de capacidades	Referente à autonomia do trabalhador na realização de tarefas e uso de conhecimentos e habilidades complexas.
4	Chances de crescimento contínuo e segurança de emprego	Trata-se do desenvolvimento de carreira e nível de estabilidade.
5	Integração social	Referente às relações interpessoais e identificação com a organização.
6	Constitucionalismo	Refere-se às regras interpessoais e identificação com a organização.
7	Trabalho e espaço total	Trata-se dos impactos do trabalho na disponibilidade do trabalhador para outras áreas de sua vida, como lazer e família.
8	Relevância social da vida e do trabalho	Refere-se à posição e relevância da empresa na sociedade à sua imagem social e perante os funcionários.

Fonte: Modelo de Walton (1973) adaptado de Ferreira (2015)

O modelo de Walton (1973), segundo Paula (2022), está diretamente relacionado com a motivação, autoestima e satisfação dos indivíduos. Ele aborda as necessidades e anseios e a responsabilidade

social dos trabalhadores. Além disso, considera os fatores políticos, econômicos e sociais que influenciam a qualidade de vida no trabalho e é capaz de destacar os pontos fortes e fracos dessa qualidade, visto do ponto de vista dos funcionários. Inclusive o modelo de Walton (1973), foi adotado na presente dissertação.

Hackman e Oldham (1975) desenvolveram seu modelo de qualidade de vida com base em indicações de estados psicológicos do trabalhador presentes em sua rotina funcional, Estados Psicológicos. Abaixo segue quadro do estado psicológico elaborado por Hackman com adaptação de Ferreira (2017).

Quadro 2 – Modelo de Hackman e Oldham (1975)	
Estados Psicológicos	Descrição
Sentido encontrado na função exercida	Nível de percepção do trabalho como gratificante, satisfatório, relevante.
Responsabilidade percebida	Nível de senso de responsabilidade pessoal sobre a execução de atividades.
Conhecimento dos resultados do trabalho	Nível de compreensão estável do indivíduo, sobre o impacto do seu trabalho.

Fonte: Modelo de Hackman e Oldham (1975) adaptado de Ferreira (2015)

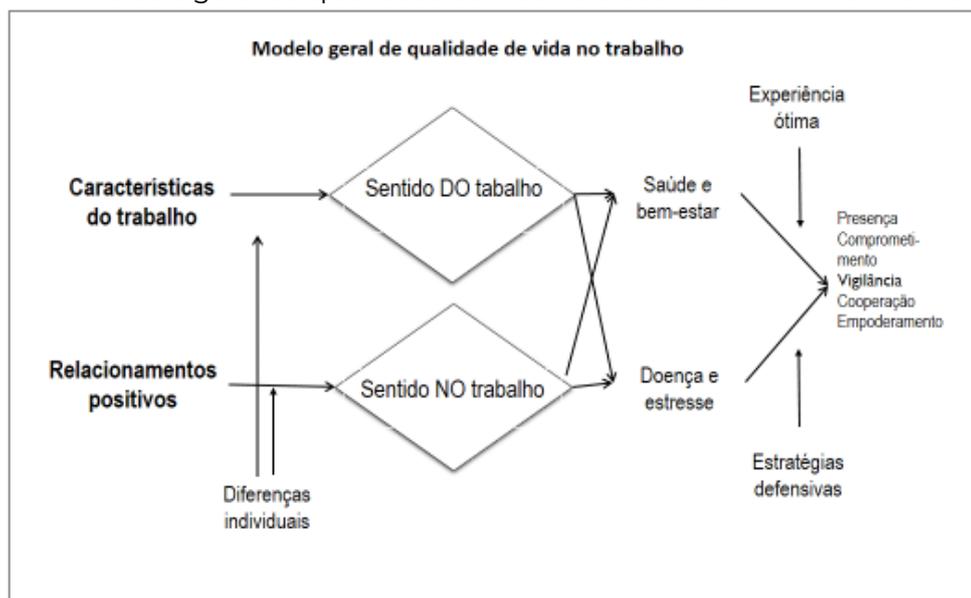
Os estados psicológicos apontados por Hackman e Oldham (1975) estão diretamente relacionados à automotivação das pessoas, e são gerados a partir das dimensões do trabalho denominadas a seguir: variedade de habilidades (indica a variedade de habilidade e/ou competência que um servidor tem, e quanto mais desafiadora se torna a tarefa, mais motivação a pessoa tem para concluí-la); identidade da tarefa (quando há clareza e compreensão do propósito do trabalho a ser realizado); significado da tarefa (quando o servidor compreende a importância do trabalho realizado para a instituição); autonomia (ou discricionariedade, quando o indivíduo tem autonomia para tomada de decisão); feedback intrínseco (trata-se da realização pessoal); feedback extrínseco (reconhecimento do trabalho realizado); e inter-relacionamento (trata-se dos bons relacionamentos no ambiente de trabalho).

O modelo de Westley (1979) propôs quatro indicadores essenciais para se avaliar a qualidade de vida no trabalho: econômico (remuneração recebida) político (autonomia no processo decisório), psicológico (bem-estar mental e emocional) e sociológico (relacionamento com os colegas de trabalho). Esses indicadores estão relacionados a problemas como injustiça, insegurança, falta de orientação normativa e abstração. Com base nisso, o autor sugere algumas ações para aprimorar a qualidade de vida no trabalho, tais como a divisão de lucros, o trabalho autogerenciado, a valorização das tarefas e a implementação de diretrizes sócio técnicas (Ferreira, 2015).

O modelo proposto por Morin (2001, 2008) destaca a importância da organização do trabalho como um elemento fundamental para a saúde, atitudes e desempenho dos funcionários. O significado que as pessoas atribuem ao seu trabalho tem o poder de influenciar positiva ou negativamente a qualidade de vida no trabalho (QVT). Indicadores de QVT, como autonomia, desenvolvimento profissional, relacionamento com colegas e superiores, carga de trabalho e segurança, desempenham um papel importante nesse contexto, podendo gerar uma experiência ótima ou levar à adoção de estratégias defensivas.

O modelo da Figura 1 demonstra que quando há sentido no trabalho o resultado final é ter boa saúde e quando não há sentido gera doenças e estresse.

Figura 1 – Modelo geral de qualidade de vida no trabalho de Morin e Aranha (2008)



Fonte: Morin e Aranha (2008)

Uma das formas de se avaliar a QVT é por meio do instrumento do WHOQOL World Health Organization Quality of Life (2012), esse instrumento é uma ferramenta desenvolvida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) para medir a qualidade de vida em diferentes áreas. O WHOQOL foi criado com o objetivo de medir o impacto da saúde em todas as áreas da vida de uma pessoa, indo além da avaliação apenas dos aspectos físicos. Ele leva em consideração a percepção subjetiva do indivíduo, ou seja, suas próprias opiniões e sentimentos sobre sua qualidade de vida.

O instrumento WHOQOL é uma ferramenta amplamente utilizada para medir e avaliar diferentes dimensões da qualidade de vida das pessoas, considerando sua própria perspectiva e experiências, conforme apresentado no Quadro 3.

Quadro 3 – Instrumento WHOQOL (2012)	
Domínios	Facetas
I – Físico	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dor e desconforto 2. Energia e fadiga 3. Sono e repouso
II – Psicológico	<ol style="list-style-type: none"> 4. Sentimentos positivos 5. Pensar, aprender, memória e concentração 6. Autoestima 7. Imagem corporal e aparência 8. Sentimentos negativos
III - Nível de Independência	<ol style="list-style-type: none"> 9. Mobilidade 10. Atividades da vida cotidiana 11. Dependência de medicação ou de tratamentos 12. Capacidade de trabalho
IV- Relações sociais	<ol style="list-style-type: none"> 13. Relações pessoais 14. Suporte (apoio) social 15. Atividade sexual
V - Meio ambiente	<ol style="list-style-type: none"> 16. Segurança física e proteção 17. Ambiente no lar 18. Recursos financeiros 19. Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade 20. Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades

	21. Participação em/ e oportunidades de recreação/lazer 22. Ambiente físico (poluição/ruído/trânsito/clima) 23. Transporte
VI – Aspectos espirituais/ Religião/ Crenças pessoais	24. Espiritualidade/ religião / crenças pessoais

Fonte: Programme On Mental Health – WHOQOL 2012

2.2.1. As dimensões da QVT que afetam a saúde e o desempenho do trabalhador

Para uma análise aprofundada da QVT, é imprescindível considerar suas diferentes dimensões, que englobam aspectos físicos, psicológicos, profissionais e pessoais.

O ambiente físico, a ergonomia, a segurança e a saúde ocupacional estão entre as condições físicas da QVT. Um ambiente seguro e saudável é vital para manter os trabalhadores saudáveis e prevenir doenças ocupacionais. Quando uma organização, por meio de seus gestores, promove boas condições de higiene, saúde e segurança para os seus servidores, ela está dando condições para a satisfação das pessoas por isso, para Silva (2022), os resultados positivos serão visíveis quando os servidores se sentirem seguros, respeitados e motivados.

Além disso, a faceta psicológica da QVT envolve aspectos cognitivos e emocionais relacionados ao trabalho. Inclui a carga de trabalho, o estresse, a estimulação, a satisfação e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. A satisfação e o bem-estar emocional dos funcionários são críticos para a promoção de uma QVT adequada. Conforme descrito na literatura de Limongi-França (2009), a dimensão psicológica corresponde à personalidade de cada pessoa, envolve interesses, particularidades, autoestima e o desenvolvimento de capacidades pessoais e profissionais, além do sentimento de estar sendo valorizado.

A dimensão profissional da QVT inclui o crescimento e a realização profissional dos funcionários. O reconhecimento, a autonomia, a participação nas decisões organizacionais, a valorização do trabalho realizado e a participação em oportunidades de crescimento são elementos importantes. Para melhorar a QVT, é

2.2.2 O teletrabalho e a qualidade de vida no trabalho

O teletrabalho, também conhecido como home office, é definido pela Organização Internacional do Trabalho OIT (2022), como o tipo de trabalho realizado longe dos escritórios centrais ou das oficinas de produção, no qual os trabalhadores se mantêm conectados com outros colegas por meio das novas tecnologias. Essa modalidade de trabalho surge como uma alternativa para as organizações ampliarem sua presença e integrarem trabalhadores que estejam em regiões distantes dos escritórios e fábricas, assim como para os trabalhadores que precisam se deslocar para realizar suas funções. Além disso, o teletrabalho também permite a inclusão de áreas remotas que antes eram desconsideradas no mercado de trabalho devido à sua distância geográfica (Rodrigues, 2011).

Andrade (2020) realizou uma revisão da literatura sobre a QVT e o teletrabalho, destacando que o trabalho remoto gera condições de trabalho diferentes para os agentes públicos, o que resulta em diferentes percepções sobre qualidade de vida no trabalho. De acordo com Andrade (2020), a QVT consiste em produzir com qualidade, com enfoque nas emoções e humor positivo, e é realizada fora do ambiente físico da organização, utilizando tecnologias da comunicação e informação para proporcionar satisfação e realização pessoal e profissional. Esse conceito é adotado nesta pesquisa por ser atual e consistente com o referencial teórico.

O teletrabalho é caracterizado pelo trabalho que é realizado principalmente ou em sua maioria a partir da residência do indivíduo, utilizando tecnologia da informação e comunicação (TIC) Filardi et al., (2020). Esses trabalhadores atuam longe dos escritórios e de outros ambientes físicos, seguindo um regime flexível de horário, contrato e local. Messenger et al., (2017) destacam os riscos ergonômicos relacionados ao uso das TICs fora do ambiente empresarial.

Segundo Fu Lee e Qiufan (2022), ir presencialmente à escola, em viagens de negócios pessoalmente eram coisas essenciais. Mas foi provado que as tarefas que eram feitas com a necessidade de deslocamento, podem ser feitas de forma muito, ou até mais eficiente on line. Meses reclusos em casa, por conta da pandemia da Covid 19, foram suficientes para destruírem hábitos e velhas crenças.

No âmbito do governo, o teletrabalho é considerado uma forma de trabalho em que o participante pode cumprir sua jornada regular fora das instalações físicas do órgão, de forma parcial ou integral, de forma remota e usando recursos tecnológicos. Essa modalidade é aplicada a atividades que podem ser controladas, possuem metas, prazos e entregas pré-estabelecidos e não exigem trabalho externo, dispensando o controle de frequência, de acordo com a Instrução Normativa GDF nº 65 de 30 de julho de 2020.

Nos últimos anos, o trabalho flexível e o uso de novas tecnologias têm crescido de forma significativa. Isso tem levado a uma mistura e confusão entre esses dois aspectos, uma vez que é possível trabalhar de casa e utilizar a internet para estender o expediente ou lidar com questões pessoais. Conforme Igor et al. (2017), reforçam a ideia de que o teletrabalho possibilita uma maior interação do trabalhador com sua família. Nogueira Filho, Oliveira, Samy e Nunes (2020) identificaram diversas vantagens, como uma melhor qualidade de vida, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, aumento na produtividade, flexibilidade, criação de métricas, redução de custos, estresse e tempo de deslocamento, além do conhecimento das demandas de trabalho.

O home office é uma estratégia interessante para conciliar melhor a vida profissional e pessoal, desde que seja utilizado de forma adequada. Existem duas possibilidades: trabalhar à distância pode ajudar a ter mais tempo para a família, amigos e projetos pessoais ou pode ter o efeito contrário e transformar o trabalho em algo interminável. De acordo com Antunes (2020a), as modalidades de trabalho remoto trazem benefícios como a redução de deslocamentos, flexibilidade de horários e uma melhora na qualidade da alimentação. Entretanto, existem aspectos negativos para os trabalhadores, incluindo individualização do trabalho, distanciamento social, perda das relações solidárias e coletivas construídas no ambiente de trabalho, falta de contato com sindicatos e, conseqüentemente, a eliminação de direitos trabalhistas. Além disso, ocorre uma desestruturação dos marcadores de tempo de trabalho e tempo livre, bem como uma confusão entre trabalho produtivo e trabalho de cuidados, o que resulta em uma intensificação do trabalho feminino Antunes (2020a). No entanto, Filardi et al. (2020) também discutem algumas desvantagens desse formato de trabalho, como a falta de adaptação, comunicação, perda de vínculo com o órgão, problemas psicológicos, infraestrutura e controle do teletrabalhador. Esses autores ressaltam a importância de

uma gestão inclusiva para atrair mais funcionários para o teletrabalho no setor público.

Apesar das vantagens que o teletrabalho traz, há também algumas desvantagens a serem consideradas. Isso inclui problemas relacionados à infraestrutura tecnológica, como a falta de treinamento específico e dificuldades na adaptação a esse tipo de trabalho. Além disso, existe a perda de vínculo com a empresa, o isolamento profissional, a falta de comunicação instantânea, a perda de status e reconhecimento, a necessidade de readaptação quando voltar ao trabalho presencial, o possível conflito entre vida profissional e pessoal/familiar e o receio de receber uma avaliação negativa. Várias pesquisas têm abordado essas questões, como Aderaldo (2017), Chakrabarti (2018), Filardi et al. (2020), Nohara (2010), e Pantoja (2020).

As relações socioprofissionais são afetadas diretamente pelo avanço das tecnologias de informação e comunicação e pela rotina de centros de trabalho colaborativos. Isso leva a conflitos e contradições que os trabalhadores enfrentam, Manca (2021). Os profissionais percebem essas dificuldades de várias maneiras e seu bem-estar varia. No entanto, alguns arranjos de trabalho intensificam os conflitos e promovem a harmonia e o enriquecimento entre essas duas dimensões, outros encorajam a harmonia. Também é necessário descobrir situações específicas em que uma interação entre trabalho e família aumente os resultados e a satisfação, as relações socioprofissionais e o equilíbrio entre trabalho e família são afetados diretamente pelas tecnologias de informação e comunicação e pelos espaços de trabalho colaborativos. É necessário mais estudo para entender como os profissionais veem essas dúvidas e como eles afetam seu bem-estar

De acordo com Morte (2022), os profissionais que trabalham em dois locais podem ter dificuldade em distinguir entre quando trabalham no escritório e quando trabalham em casa. O teletrabalho e os conflitos trabalho-família são temas de discussão, mas ainda não há pesquisa suficiente sobre as dinâmicas e condições específicas que levam a um melhor desempenho e bem-estar como resultado do teletrabalho.

No caso do Governo do Distrito Federal o teletrabalho foi instituído por conta da pandemia da COVID 19, por meio do Decreto nº 41.841, de 26 de fevereiro de 2021 e o Decreto nº 42.462, de 30 de agosto

de 2022, no modelo integral e híbrido, no entanto, no ano de 2023 foi cancelado, por meio do Decreto nº 44.265, de 23 de fevereiro de 2023, o cancelamento foi feito de forma abrupta, o que gerou muita revolta e indignação por parte dos servidores. Atualmente existe uma comissão de servidores que está buscando junto a Câmara dos Deputados, Secretários de Estado, bem como, o Governador do Distrito Federal, estabelecer o teletrabalho, como direito do servidor, inclusive com alteração na Lei Complementar nº 840 de 23 de dezembro de 2011.

2.3 Qualidade de vida em organizações públicas (Estudos empíricos de QVT em organizações públicas)

Essa sessão apresenta os estudos empíricos e amparo legal da qualidade de vida nas organizações públicas.

Considerando a importância dos servidores públicos no funcionamento do Estado e na prestação de serviços à sociedade, é essencial compreender os fatores que influenciam sua qualidade de vida. Observa-se um aumento da consciência da cidadania no setor público, principalmente na América Latina, o que impacta positivamente a relação entre Estado e cidadão. No entanto, essa mudança organizacional apresenta desafios para os gestores públicos, que precisam lidar com as novas demandas que surgem Ferreira (2007).

Embora as características inerentes às organizações públicas dificultem a obtenção de boa qualidade de vida no trabalho, o setor público está começando a valorizar a satisfação e o bem-estar dos servidores Klein et al. (2019). No entanto, apesar dessa mudança de foco, ainda são observadas poucas iniciativas de institucionalização de programas de QVT no setor público (Alfenas et al., 2019).

Para enfrentar essas dificuldades, é fundamental que as organizações públicas estabeleçam estratégias que facilitem a implementação de políticas de QVT. Isso implica compreender a realidade vivenciada pelos servidores e realizar adaptações necessárias para promover um ambiente de trabalho saudável (Ferreira, 2015; Klein et al., 2019).

Investir em políticas e programas de QVT que reestruturem o ambiente de trabalho e atendam às necessidades dos servidores também é essencial, assim como realizar avaliações constantes para

promover melhorias contínuas na realidade laboral, conforme indicado por Andrade et al. (2019), Ferreira, (2015), Pacheco e Ferreira (2020) e Klein et al. (2019).

A implementação de políticas de valorização dos servidores e uma gestão organizacional justa também influenciam diretamente a satisfação dos servidores em relação à QVT nas instituições públicas (Andrade et al., 2019; Fernandes, 2017).

Apesar das organizações públicas considerarem a QVT satisfatória, ainda há muito a ser feito para melhorar sua implementação. No entanto, ações nesse sentido podem aumentar a satisfação e o comprometimento dos servidores, reduzir o estresse ocupacional e ter um impacto positivo na qualidade de vida no trabalho (Andrade et al., 2019; Fernandes, 2017).

Além disso, é importante ressaltar que níveis satisfatórios de QVT contribuem para o comprometimento e a satisfação no trabalho, enquanto uma percepção negativa pode levar a estresse e problemas de saúde mental (Andrade et al. 2018; Azevedo et al., 2017; Santana et al., 2012; Silva Trein2012; Teixeira et al., 2019).

De acordo com Pantoja (2021), o desenvolvimento de políticas públicas de gestão de pessoas que considerem a nova realidade organizacional, as especificidades dos perfis gerenciais e promovam a capacidade adaptativa rápida e eficaz é crucial para o sucesso das organizações. Oferta de sistemas de informação e comunicação, suporte tecnológico e organizacional, comunicação organizacional, liderança, ações de treinamento, desenvolvimento e capacitação, além da promoção da saúde e qualidade de vida, são aspectos fundamentais.

Pantoja (2021) realizou um estudo e analisou os níveis de QVT obrigatório de gestores públicos brasileiros em seis organizações do poder executivo e judiciário. Os resultados mostraram predominância de bem-estar e obrigatório, mas também dificuldades como sobrecarga, conflito entre vida pessoal e profissional, definição de horários e desconexão do trabalho. Esses desafios podem ser maiores para gestores, que precisam gerenciar atividades e equipes à distância e garantir resultados de QVT. A preparação dos gestores é essencial para enfrentar esses desafios. Políticas públicas de gestão de pessoas devem considerar essa nova realidade do teletrabalho. O estudo possui limitações, como a falta de comparação com instituições e a

impossibilidade de identificar mudanças nas percepções dos gestores ao longo do tempo.

Segundo estudos de Martins (2021), como pontos fortes da QVT nas organizações públicas as características mais apontadas como responsáveis pelos níveis de satisfação dos servidores são: equilíbrio entre trabalho e vida: 19%, integração social, relevância social do trabalho 50%. De outro giro, os pontos críticos são: constitucionalismo 30%, remuneração 25%, oportunidades de crescimento: 25% e condições de trabalho 20%, observa-se que os artigos estudados foram analisados de acordo com as variáveis de Walton (1973).

Importante ressaltar o diagnóstico realizado pela equipe de consultoria de Ferreira (2021) com 2.260 servidores, sendo 1.190 acessos validados. Como objetivo do diagnóstico, conhecer a percepção global dos servidores e colaboradores sobre a QVT com base nas representações que esses manifestam sobre o bem-estar e o mal-estar no contexto de trabalho da então SEPLAD do GDF. Por meio do referido diagnóstico foi possível realizar o programa de QVT da então, SEQUALI, que é analisado na presente dissertação.

2.3.1 Amparo Legal da Qualidade de Vida no Trabalho

A Constituição Federal de 1988, bem como diversas leis, estabelecem direitos e garantias fundamentais que visam assegurar a prosperidade da pessoa humana, a promoção do bem-estar social e a melhoria das condições de vida da população brasileira. Entre esses direitos, destacam-se os direitos sociais, que incluem a educação, a saúde, a moradia, o trabalho e a proteção social. Nesse sentido, a qualidade de vida no trabalho é um tema central que envolve não apenas a satisfação e o bem-estar dos trabalhadores, mas também a efetivação de valores e princípios constitucionais.

Artigo 1º da Constituição Federal do Brasil: "A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito (grifo nosso) e tem como fundamentos (...) a capacitação da pessoa humana".

Artigo 6º da Constituição Federal do Brasil: "São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a

previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição".

Artigo 225º da Constituição Federal do Brasil: "Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para os presentes e futuras gerações"

Brasil. Lei nº 8.112/90. Estabelece que é dever do órgão ou entidade promover a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho, especialmente quanto à segurança, higiene e saúde dos servidores. Além disso, a lei prevê a adoção de medidas que visem a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, a promoção de condições adequadas de trabalho e a realização de ações de capacitação e desenvolvimento dos servidores.

A lei também reconhece que a qualidade de vida no trabalho contribui para o aumento da produtividade e eficiência dos serviços públicos. Reconhecimento da dignidade da pessoa humana como fundamento da Administração Pública e garantia dos direitos fundamentais dos servidores, artigo 6º da Lei nº 8.112/90.

A Lei Complementar nº 840 de 23 de dezembro de 2011 se refere à qualidade de vida do servidor público. Ela estabelece que os órgãos e entidades da administração pública direta e indireta devem promover ações e programas que visem a melhoria da qualidade de vida do servidor, como por exemplo, a implementação de ações de saúde e segurança no trabalho, a oferta de atividades físicas e esportivas, a concessão de licenças e afastamentos remunerados para motivos de saúde ou atividades de interesse do servidor, entre outros. O objetivo é garantir uma melhor qualidade de vida para os servidores, o que influencia diretamente no desempenho de suas funções e na eficiência do serviço prestado à população.

No caso do Governo do Distrito Federal pode-se citar as seguintes portarias e Decretos que foram instituídas na Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida, SEQUALI, no que diz a implementação do programa de QVT:

De acordo com a Portaria 291, de 03 de novembro de 2021. Designa os membros do Comitê Distrital de Qualidade de Vida no

Trabalho, de que trata o art. 11 do Decreto nº 42.375, de 09 de agosto de 2021.

De acordo com a Portaria 292, de 04 de novembro de 2021. Institui a Política de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT).

O Decreto nº 42.375, de 9 de agosto de 2021. Institui os princípios e as diretrizes gerais para concepção, implantação e promoção de Política e Programas de Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores da Administração direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal.

A Declaração da OIT (2008) sobre “Justiça Social para uma Globalização Equitativa” que orienta a agenda do governo brasileiro sobre o “Trabalho Decente”, que, por sua vez, recomenda a ‘identificação de mecanismos e desenvolvimento de ações voltadas à garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável;

A Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST (Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011) que tem por objetivos a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho;

A Política de Gestão de Pessoas da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal (Decreto nº 29.814, de 10 de dezembro de 2008) que tem por objetivo caracterizar as competências institucionais da área de recursos humanos, adequando-as ao modelo de gestão do Distrito Federal, promovendo diretrizes para que a valorização e a profissionalização dos servidores se deem com base em resultados;

A Política de Valorização de Servidores no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal (Decreto nº 37.648, de 22 de setembro de 2016) que estabelece que a valorização do servidor deve ser promovida por meio de melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho.



3

3

METODOLOGIA

Esta seção contém a descrição do percurso metodológico que foi utilizado na condução da pesquisa da dissertação, contemplando a caracterização do estudo (natureza, recorte temporal, abordagem, estratégia de pesquisa), caracterização do público-alvo da pesquisa, e os procedimentos de amostragem, coleta e análise dos dados por objetivo específico. A metodologia a ser aplicada é a que determina a forma como a pesquisa será feita. De acordo com Lakatos (2009), por meio dos métodos científicos, a pesquisa tem por finalidade descobrir respostas às questões levantadas.

No tópico da Metodologia foi descrito o método que foi utilizado na pesquisa. “Método científico pode ser definido como um conjunto de etapas e instrumentos pelo qual o pesquisador científico, direciona seu projeto de trabalho com critérios de caráter científico para alcançar dados que suportam ou não sua teoria inicial” (Ciribelli, 2003. p.38). As etapas propostas tiveram foco na natureza dos dados, nos objetivos, no procedimento de coleta e nas fontes de informação, assim definidas.

3.1 Da natureza e Abordagem da Pesquisa

Freitas e Jabbour (2011) destacam a importância de combinar a teoria emergente com a literatura existente ao realizar uma pesquisa documental. Eles sugerem que a revisão da teoria emergente requer uma reflexão sobre as semelhanças e diferenças existentes nessas teorias. Dessa forma, a pesquisa pode ser realizada de forma mais clara, demonstrando coerência lógica com as teorias abordadas ou buscando desafiar conceitos estabelecidos ao estudar um determinado fenômeno, o que contribui para o desenvolvimento da Ciência.

A pesquisa foi do tipo descritiva, pois mapeou e detalhou as práticas recomendadas pela literatura, além de identificar e analisar aquelas adotadas pelo SEQUALI aplicadas a SEPLAD. Conforme Triviños (1987), a pesquisa descritiva busca conhecer a realidade estudada, suas características e problemas, ao descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade. Segundo Gil (2002), seu propósito é descrever características de um fenômeno ou objeto de estudo, como instituições

educacionais, empresas comerciais, governo, população ou situação-problema, e estabelecer relações entre suas variáveis.

O presente estudo configurou-se também como transversal, uma vez que pretendeu investigar grupo em um momento específico e tempo atual da percepção sobre a qualidade de vida, Cozby (2011).

A pesquisa foi um estudo de caso, pois teve como diferencial a capacidade de lidar com uma ampla variedade de evidências: documentos, artefatos, entrevistas e observações (Yin, 2016). Portanto, a pesquisa procurou coletar, integrar e apresentar dados de diversas fontes de evidência, e as conclusões do estudo tendem a se basear na triangulação dos dados dessas fontes. De acordo com Yin (2016), tal “convergência aumentará a credibilidade e confiabilidade do estudo”.

A abordagem desta dissertação conduziu uma pesquisa quantitativa e qualitativa dentro do domínio das ciências sociais aplicadas. Freitas e Jabbour (2011), afirmam que um estudo de caso pode ser iniciado com uma investigação qualitativa e, caso necessário, finalizado com a coleta de evidências por meio de uma pesquisa quantitativa. Segundo os autores, a combinação metodológica, chamada triangulação metodológica, “é considerada uma forma robusta de se produzir conhecimentos, uma vez que se superam as limitações de cada uma das abordagens tradicionais (qualitativa e quantitativa)” Freita e Jabbour (2011, p.9), nesse sentido, o método quantitativo será utilizado para alcançar, por exemplo o aperfeiçoamento de práticas de QVT para a SEPLAD que proporcionem melhorias para o profissional e para a organização, essa questão foi respondido na entrevista e na pergunta aberta do questionário.

Para Rodrigues, Oliveira e Santos (2021) a abordagem mista trata de uma concepção metodológica, o que não implica em incluir ou excluir determinada abordagem, mas sim utilizar ambas como premissa para conquistar um conhecimento cientificamente embasado na descrição e quantificação dos fenômenos investigados. Pela ótica de Garcia (2010), a importância de se investir em “pesquisas qualitativas, que se proponham a desvelar novos sentidos para as variáveis que se inserem no contexto social/QVT [...] e que, portanto, contribuam para ampliar a construção teórica ao redor do tema no contexto público”. A metodologia qualitativa preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano, fornecendo análise mais detalhada sobre as

investigações, hábitos, atitudes, tendências de comportamento, etc. Lakatos (2010).

Creswell (2010) afirma que nas pesquisas quantitativas, as variáveis estão relacionadas à realização de correlação sobre os resultados esperados ou à resposta a uma questão de pesquisa. Como resultado, para investigar e compreender as considerações sociais, esta dissertação também utilizou uma abordagem quantitativa para responder à pergunta de pesquisa.

3.2 Lócus da Pesquisa

O Decreto nº 39.587, de 28 de dezembro de 2018 que estabelece as diretrizes gerais para concepção, implantação e promoção de Política e Programas de qualidade de vida no trabalho para os servidores públicos dos órgãos e entidades que compõem a estrutura no âmbito do Distrito Federal.

A SEQUALI instituiu o programa de QVT no ano de 2020, após um diagnóstico realizado pela equipe de consultoria do Ferreira (2021) com 2.260 servidores, sendo 1.190 acessos validados. Como objetivo do diagnóstico, conhecer a percepção global dos servidores e colaboradores sobre a QVT com base nas representações que estes manifestam sobre o bem-estar e o mal-estar no contexto de trabalho da Secretaria de Economia do Distrito Federal (SEEC/GDF), houve mudança da nomenclatura da secretaria após o diagnóstico, trata-se da Secretaria de Estado de Administração do Distrito Federal (SEPLAD).

A seguir segue Quadro 4 com os projetos instituídos pela SEQUALI.

Quadro 4 – Projetos instituídos pela SEQUALI		
Temática do projeto	Quantidade de projetos	Projetos
Aprimorando o uso da Informática	01	<ul style="list-style-type: none"> • Suporte Técnico
Humanizando as Práticas de Gestão	01	<ul style="list-style-type: none"> • Relacionamento hierárquico humanizado

Promovendo a Saúde	09	<ul style="list-style-type: none"> • Projeto de Atendimento ao Dependente Químico – PADQ • Reforço do quadro de médicos • Espaço de acolhimento • Ampliação SIAPMED • Consultório Médico • Educação postural • Clínica do Servidor • Aquisição de equipamentos e melhoria do acervo documental da SUBSAÚDE • Equilíbrio do ser
Capacitação Profissional	08	<ul style="list-style-type: none"> • Sala de Inovação e Mini estúdio • Investimento na EGOV • Gestão por competências • Planejamento/Dimensionamento da Força de Trabalho • Desenvolvimento dos servidores • Estudo de Fluxos e Mapeamento de processos • Programa EGOV.HOME • DF-Superior
Aprimoramento do Teletrabalho	03	<ul style="list-style-type: none"> • Implementação/Regulamentação do teletrabalho • Suporte ao teletrabalho • Capacitação em teletrabalho
Aprimorando as Condições de Trabalho	11	<ul style="list-style-type: none"> • Academia Buriti (Criação da Subsecretaria de

		<p>Saúde Física do Servidor)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Novos espaços • Programa de Prevenção ao Assédio • Proamis - Programa de Atenção Materno-Infantil • Revitalização dos Quiosques • Espaços de Qualidade de Vida • Programa de Educação Postural • Clínica do Servidor • Redimensionamento Físico da Força de Trabalho • Espaço de Acolhimento • Reforma de espaços no Anexo de Buriti e Agencias da Receita
<p>Aprimorando a Organização do Trabalho</p>	<p>4</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensionamento da Força de Trabalho – Subsecretaria da Receita (SUREC) • Programa de Educação Postural • Sala de descompressão • Programa de Digitalização e Microfilmagem de documentos
<p>Aprimorando as Relações Socioprofissionais de trabalho</p>	<p>11</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tempo de refletir • Momento de paz • Lançamento do conte sua história • Mobilização para doação nas campanhas de

		<p>arrecadação promovidas pelo GDF</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ações de conscientização, webnários e palestras em campanhas • Lançamento do programa clube de desconto do servidor • Realização do concurso de desenho “meu sonho para 2021” • Realização da live do cerrado • Projeto desapega • Servidor solidário • Espaços de Qualidade de Vida
--	--	---

Fonte: Baseado na devolutiva e validação dos resultados do diagnóstico de QVT - SEQUALI (2020)

Os resultados da pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho no órgão (meta intermediária da DRH, Portaria nº 11, de 5 de abril de 2011), obtidos com base na aplicação do Inventário de Avaliação de QVT (Ferreira, 2011), em dezembro de 2020, que apontou o que pensam os respondentes (N=1.110, 49,1%) sobre a QVT e as fontes de bem-estar e de mal-estar no trabalho no contexto da Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal.

Como modelo para o GDF, a SEQUALI possui as seguintes iniciativas que foram citadas no I Plano Distrital de Qualidade de vida (março, 2022) (PDQVT):

1º Fortalecimento de implementação do teletrabalho ou trabalho presencial;

2º Campanha de estímulo à participação dos servidores no programa de aposentadoria;

3º Criação do programa de consumo consciente e educação financeira;

4º Criação de programa de ambientação e de integração de novos servidores;

5º Realização de encontros de inovação na gestão pública, com apresentação de propostas de melhores práticas inovadoras;

6º Criação de programa de capacitação de lideranças e sucessores;

7º Previsão da rubrica orçamentária “Atenção à saúde e qualidade de vida Promoção da qualidade de vida no trabalho e bem-estar-Distrito Federal” nas peças orçamentárias dos órgãos e das entidades do Distrito Federal;

8º Criação ou adequação de espaço destinado à refeição nas instalações físicas dos órgãos e das entidades, baseado na NR-24, na ausência de regulamentação distrital;

9º Aquisição de mobiliário e de equipamentos ergonômicos, quando detectada a sua inadequação ou precariedade em inspeção e laudo ergonômico prévios, mediante disponibilidade orçamentária e financeira;

10º Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos;

11º Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis;

12º Elaboração de estudos, visando a fundamentar e implementar a revisão de auxílios, adicionais e gratificações, mediante disponibilidade orçamentária e financeira. 2ª Criação de programa de valorização e de reconhecimento do servidor;

13º Elaboração de estudo de viabilidade de reajuste do auxílio-alimentação dos servidores públicos civis do Poder Executivo, mediante disponibilidade orçamentária e financeira;

14º Fortalecimento da implementação do teletrabalho ou do trabalho semipresencial;

15º Campanha de estímulo à participação dos servidores no programa de preparação para a aposentadoria.

16º Criação de programa de consumo consciente e educação financeira;

O processo de elaboração do PDQVT da SEQUALI é descrito no Quadro 5.

Quadro 5 - Ações realizadas pela SEQUALI para instituir o programa de QVT

AÇÃO	RESPONSÁVEL
Plano de trabalho: elaboração do Decreto 42.375/2021	SEEC/SEQUALI
Pesquisa documental	SEEC/SEQUALI
Pesquisa de QVT	Comitê Distrital de QVT
Oficinas CDQVT	Rede QVT
Prioridades Rede QVT	Servidores Adm. Direta, Autárquica e fundacional

Adaptação dos dados do PDQVT (2022)

A SEQUALI fez a Aplicação do Questionário Abreviado de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QWLQ-bref), conforme publicação do PDQVT (2022). Como resultado da aplicação da pesquisa, foram analisadas 6.838 respostas completas, abrangendo todos os 83 órgãos e entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional.

Considerando a escala de níveis de satisfação da qualidade de vida no trabalho recomendada por Timossi et al. (2009) para interpretar os resultados de QVT, os índices de qualidade de vida no trabalho para servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal da pesquisa de fev. /2022 foram:

- 1. Físico – saúde - 58,69 (satisfatório)**
- 2. Psicológico - 63,25 (satisfatório)**
- 3. Pessoal - 68,75 (satisfatório)**
- 4. Profissional - 54,88 (satisfatório)**
- 5. QVT - 61,369 (satisfatório)**

A partir dos resultados alcançados, é clara a necessidade de maior investimento em intervenções específicas nos aspectos organizacionais que impactam a experiência do servidor em seu contexto de trabalho. Essa leitura demonstra a necessidade de se focar as iniciativas governamentais em QVT, sobretudo nos eixos temáticos Saúde e Bem-estar, Profissional e Estrutura, onde se concentra o maior número de iniciativas desta edição do PQVT.

De acordo com o relatório de absenteísmo da Pasta - Subsaúde (2022), um desafio significativo tem sido apresentado a Pasta, devido ao

alto índice de absenteísmo dos trabalhadores, o que causa uma significativa escassez de recursos financeiros. A análise destas desconexões revela que as perturbações psicológicas, nomeadamente a perda de humor e a ansiedade, são a principal força motriz da desconexão, seguida de perturbações musculoesqueléticas.

Esta realidade realça a necessidade de desenvolver políticas públicas que abordem a interação entre governo e servidor, saúde e doença dos trabalhadores. É um problema complicado que requer uma abordagem integrada e multidisciplinar.

O planeamento e a gestão da SEEC/DF devem priorizar a saúde mental dos colaboradores. É essencial criar um ambiente de trabalho saudável que promova o bem-estar, por isso a importância do estudo e aprimoramento da QVT, não apenas na SEEC, mas em todo o Governo do Distrito Federal.

3.3 Procedimentos de amostragem, coleta e análise de dados e perfil da amostra

Durante a execução deste trabalho, especificamente na fase das entrevistas, ocorreu uma alteração na nomenclatura da então Secretaria de Planeamento, Orçamento e Administração do Distrito Federal (SEPLAD) para Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal (SEEC), de acordo com o Decreto 45.433, de 19 de janeiro de 2024. No entanto, é importante ressaltar que os objetivos propostos da presente dissertação, conforme descritos neste documento, permaneceram os mesmos.

No momento da qualificação era SEPLAD, e depois passou a ser SEEC, mas o foco continuou sendo nos servidores que atuam com demandas relacionadas a estrutura organizacional da antiga SEPLAD. O público-alvo se manteve tanto para as entrevistas, quanto para a aplicação do questionário, pela facilidade de acesso junto ao público das áreas que eram da SEPLAD.

O principal público-alvo desta pesquisa foi formado por servidores efetivos e comissionados que pertenceram a antiga SEPLAD. O envolvimento do público-alvo foi distinto para o alcance de cada objetivo específico, bem como, para evitar vieses. Segundo dados do demonstrativo (2023) foram extraídos diretamente do Sistema Único de Gestão de Recursos Humanos – SIGRH, no momento do levantamento

a referida Pasta possuía 758 servidores efetivos e 267 comissionados, totalizando 1025 pessoas.

A amostra foi composta por servidores da antiga Secretaria de Planejamento, Orçamento e Administração do DF, independentemente de sua carga ou local de trabalho. Uma maneira de aprender sobre a população em geral a partir de uma amostra inicial é fazer uma pesquisa amostral Babbie (1999). Sendo assim, foi adotada a amostragem não probabilística por conveniência, outro critério importante de delimitação é o temporal a respeito da coleta dos dados (Gil, (2004. p. 162). Portanto, para essa pesquisa, os questionários foram aplicados no tempo presente da pesquisa. Os participantes foram orientados a responderem ao inventário considerando as experiências/vivências durante os últimos 3 meses de trabalho na SEPLAD. Esse lapso temporal foi estipulado considerando a importância de que as respostas não sejam motivadas por eventos pontuais dos últimos dias, mas, de uma observação mais aprofundada e sistematizada.

O levantamento de opinião é uma estratégia de coleta, que foi realizada por meio do questionário e da entrevista. Guimarães (2019) define a pesquisa de opinião como uma investigação sistemática, controlada, empírica e crítica de dados com o objetivo de descobrir e/ou descrever fatos e/ou de verificar a existência de relações presumidas entre fatos (ou variáveis).

A análise dos dados foi conduzida utilizando a metodologia de análise de conteúdo categorial temática proposta por Bardin (2016), no caso das entrevistas e da pergunta aberta feita no questionário, por meio da análise triangular. Essa escolha metodológica foi feita devido à rapidez e eficiência da análise temática ao aplicar-se a discursos diretos (significados manifestos) e simples, como os dados coletados neste estudo. Em resumo, para analisar os dados, foram seguidas quatro etapas recomendadas por Bardin (2016): organização da análise (preparação e padronização do material a ser analisado); codificação (agrupamento dos dados em unidades de grande homogeneidade interna); categorização (agrupamento conceitual, sintático, léxico e expressivo dos dados); e inferência (interpretação dos resultados de acordo com os objetivos do estudo).

A seguir serão explicados os procedimentos de como foi a condução da pesquisa no que diz respeito aos dados e instrumentos de coleta, com vistas ao alcance dos objetivos específicos.

A pesquisa adotou duas estratégias de coleta de dados: pesquisa documental e levantamento de opinião, por meio de duas técnicas de coleta - questionário eletrônico e entrevista.

Segue no Quadro 6 os procedimentos metodológicos contendo os objetivos específicos, com a abordagem, método, coleta de dados, público-alvo, amostragem e a análise de dados.

Quadro 6 – Procedimentos metodológicos por objetivo específico

Objetivo específico	Abordagem	Método	Coleta de dados	Público-alvo	Amostragem	Análise de dados
Identificar a percepção dos gestores e servidores com relação a qualidade de vida no trabalho	Quantitativa	Levantamento	Questionário de percepção sobre QVT (Perguntas no Apêndice A) Entrevista (Apêndice B)	Servidores públicos que atuam em áreas que era da SEPLAD na SEEC	Amostragem não probabilística por conveniência	Estatística descritiva Análise de conteúdo
Verificar a perspicácia dos resultados obtidos com a implantação do programa de qualidade de vida do modelo adotado pelo GDF no trabalho na SEPLAD, por meio dos programas instituídos pela SEQUALI	Quantitativa	Pesquisa e documental e Levantamento	Documentos Questionário (Apêndice A) Entrevista (Apêndice B)	Documentos institucionais da SEPLAD e SEQUALI Servidores públicos que atuam em áreas que era da SEPLAD na SEEC	Amostragem não probabilística por conveniência	Estatística descritiva e Análise de conteúdo

Levantar propostas de aperfeiçoamento de práticas de QVT para a SEPLAD que proporcionem melhorias para o profissional e para a organização	Qualitativa	Levantamento	Entrevista (Roteiro no Apêndice B) Questionário (Apêndice A)	Servidores públicos que atuam em áreas que era da SEPLAD na SEEC	Amostragem não probabilística por conveniência	Estatística descritiva e Análise de conteúdo
--	-------------	--------------	---	--	--	--

Fonte: Elaboração própria.

A seguir será apresentado o Quadro 7, que mostra a relação das fontes de coleta de dados ao alcance dos objetos específicos.

Quadro 7 – Relação das fontes de coleta de dados ao alcance dos objetivos específicos			
Objetivo específico	Questionário	Pesquisa documental	Entrevista
Identificar a percepção dos gestores e servidores com relação a qualidade de vida no trabalho.	35 itens sobre percepção de QVT – escala de concordância	Não	2 perguntas abertas
Verificar a perspicácia dos resultados obtidos com a implantação do programa de qualidade de vida do modelo adotado pelo GDF no trabalho na SEPLAD, por meio dos programas instituídos pela SEQUALI	8 itens sobre resultados – escala concordância	Sim – relatório de absenteísmo e diagnóstico da SEQUALI	1 pergunta da entrevista
Levantar propostas de aperfeiçoamento de práticas de QVT para a SEEC que proporcionem melhorias para o profissional e para a organização.	1 questão de ME sobre as ações ofertadas 1 questão aberta sobre sugestões para melhorar QVT	Não	1 pergunta da entrevista

Fonte: Elaboração própria.

3.3.1 Pesquisa documental

A pesquisa documental, para o alcance do segundo objetivo, foi realizada por dados secundários, na forma de arquivos, banco de dados, índices, relatórios, artigos Sylvia (1999), a pergunta em questão é: Verificar a perspicácia dos resultados obtidos com a implantação do programa de qualidade de vida do modelo adotado pelo GDF no trabalho na SEPLAD, que foi respondida por meio dos programas instituídos pela SEQUALI (2022), por meio de acesso ao perfil de absenteísmo da Subsaúde, de 2019, 2020, 2021 e 2022, pela 1ª edição do plano Distrital de valorização da vida (PDQVT), (2022), pelo programa de qualidade de vida no trabalho no Governo do Distrito Federal, com destaque para os programas que foram elaborados para a SEQUALI, e pela análise do questionário abreviado de avaliação da qualidade de vida no trabalho (QWLQ-bref), pelo diagnóstico realizado pela SEQUALI,

(2020) e por fim, pelos dados do Sistema Único de Gestão de Recursos Humanos – SIGRH (2023).

3.3.2 Entrevista

A seguir será apresentado Quadro contendo as informações da Caracterização dos 15 participantes das entrevistas, do perfil socioprofissional e de saúde.

Quadro 8 – Caracterização dos participantes das entrevistas, do perfil sócio profissional e de saúde	
Variável	Frequência (%)
Sexo	53,3% feminino
	46,7% masculino
Estado Civil	66,7% casado
	20% solteiro
	13,3% divorciado
Filhos	20% não tem
	80% tem
Faixa etária	38 anos: 13,3%
	39 anos: 6,7%
	40 anos: 6,7%
	43 anos: 20%
	44 anos: 13,3%
	45 anos: 13,3%
	46 anos: 13,3%
	57%: 6,7%
	58%: 6,7%
Formação	93,3% pós-graduado
	6,7% graduado
Vínculo com serviço público	26,7% efetivo
	3,3% comissionado
	60% efetivo e comissionado

Ocupação de função de gestão	60% sim
	40% não
Trabalha na SEPLAD	100%
Tempo que trabalha na SEPLAD	1 a 5 anos: 26,7%
	6 a 10 anos: 6,7%
	11 a 15 anos 33,3%
	16 a 20 anos 33,3%
Prática atividade física regularmente	86,7% sim
	3,3% não
Dorme bem	73,3% sim
	26,7% não
Sofreu problema de saúde relacionado ao trabalho	26,7% sim
	73,3% não
Faz uso de medicamentos controlados	20% sim
	80% não
Faz terapia atualmente	6,7% sim
	93,3% não
Realiza acompanhamento médico	86,7% sim
	13,3% não
Participou de ação de QVT	80% sim
	20% não

Fonte: Elaboração própria.

Do perfil dos participantes da entrevista, todos são servidores da antiga SEPLAD, 60% têm função de gestão, 93,3% são pós-graduado, e 80% já participou de alguma ação de QVT.

No que diz respeito a ao perfil de saúde, 86,7% dormem bem, 26,7% sofreram problema de saúde relacionado ao trabalho, apenas 6,7% fazem terapia atualmente, 20% fazem uso de medicamento controlado atualmente e 86,7% realizam acompanhamento médico.

Considerando a preocupação com rigor científico quanto à validade, transparência e qualidade em pesquisa qualitativa Aguinis e Solarino (2019), buscou-se validar a entrevista, foi realizado um roteiro, com a validação da orientadora Lana Montezano e duas colegas da

Pasta, para verificar a linguagem e os textos. No roteiro da entrevista, houve modificação das perguntas desde a qualificação, inclusive utilizando a entrevista para alcance de todos os objetivos específicos.

A entrevista foi feita com 15 servidores e propôs obter resposta de todos os objetivos específicos. Para não ter viés nas entrevistas, foram escolhidos diferentes setores do organograma da estrutura da antiga SEPLAD, conforme Apêndice C, tais como: SUBSAUDE (Subsecretaria de Saúde e Segurança no Trabalho), SEFIN (Secretaria Executiva de Finanças), (SPLAN), Secretaria Executiva de Planejamento ASCOM (Assessoria de Comunicação), UCI (Unidade De Controle Interno) , ASGOC (Assessoria de Governança e Compliance) , SPI (Subsecretaria de Patrimônio Imobiliário), SUCORP (Subsecretaria de Gestão de Contratos Corporativos), UGPEL (Unidade Central de Gestão do Processo Eletrônico e Inovação), SUAG (Subsecretaria de Administração Geral), SUGEP (Subsecretaria de Gestão de Pessoas), SEGEA (Secretaria Executiva de Gestão Administrativa), SECONTI (Secretaria Executiva de Contratos e Tecnologia da Informação) COGEP (Coordenação de Gestão de Pessoas), EGOV (Escola de Governo).

Foi realizado o diário das entrevistas com a seguintes informações: as entrevistas foram feitas do dia 26/12/2023 ao dia 04/01/2024, no total tiveram a duração de 1h e 5 minutos, a mais breve durou 4 minutos e a mais longa 11 minutos e 7 segundos. Uma entrevista foi presencial, 14 foram on-line, sendo uma pela plataforma zoom e o restante pelo aplicativo WHATSAPP. Todos os entrevistados preencheram e enviaram o consentimento (Apêndice D), preencheram o perfil profissional e de saúde por meio do Google Forms, (Apêndice B) e autorizaram a gravação das entrevistas.

Após as gravações foram feitas as transcrições das entrevistas, foi feita a análise dos textos, contagem das palavras, que foram de 14.274 palavras, e em seguida, conforme explicado no método foi feita a tabela, conforme Bardin (2016), os entrevistados receberam os seguintes códigos: E1 ao E15, dessa forma, eles não foram identificados. No Apêndice E, consta a mensagem que foi enviada aos servidores com o convite para a entrevista.

A nuvem de palavras foi utilizada como uma ferramenta complementar na análise dos resultados obtidos nesta pesquisa. Por meio desse recurso visual, foi possível identificar e compreender de forma mais sintética as palavras mais recorrentes nas respostas dos

entrevistados à questão específica abordada. Ao analisar a distribuição e o tamanho das palavras na nuvem, teve-se uma visão rápida e intuitiva dos temas mais relevantes e recorrentes nas respostas. Essa abordagem auxiliou na interpretação das respostas e no direcionamento das análises posteriores do estudo, contribuindo para melhor compreensão dos resultados e fornecendo subsídios para possíveis intervenções ou ações futuras. O site usado na presente dissertação foi: <https://www.wordclouds.com/>. A nuvem de palavras pode ter várias utilidades, desde destaque dos termos mais buscados em sítios eletrônicos, Lunardi, Castro e Monat (2008), até como ferramenta para o ensino e aprendizagem Ramsden e Bate (2008).

3.3.3 Questionário

O questionário é frequentemente usado para estudar uma amostra de uma população e fazer estimativas sobre a população total escolhida. Foi aplicado formulário eletrônico para identificar a percepção dos servidores da SEPLAD, efetivos e comissionados.

Conforme foi sugerido, as perguntas foram separadas conforme os autores: Walton, Ferreira, (pois o diagnóstico aplicado na SEQUALI foi elaborado pelo Ferreira, no entanto, por não haver as perguntas nos resultados da SEQUALI, foi necessário inferir as perguntas) e as perguntas elaboradas pela autora. Ainda foi realizado um comparativo dos questionários do Walton e Ferreira, e com perguntas elaboradas pela autora, consta no Apêndice F, e foi escolhida a questão que o texto foi mais adequado ao contexto da dissertação, consta a primeira versão do questionário no Apêndice G. No momento da qualificação não havia as perguntas de resultados, foi realizada a revisão dos objetivos para incluir novas perguntas. O questionário ainda teve uma pergunta aberta: Você pode indicar alguma sugestão de aperfeiçoamento do programa de qualidade de vida, de modo que ele contribua de forma mais efetiva com a sua qualidade de vida?

Foi realizada validação com três colegas da Pasta, para verificar a linguagem e os textos do questionário, dessa forma, houve ajustes nos textos, de reorganização, para que não ficasse cansativo.

A construção do questionário foi com base literatura e o tratamento do questionário se deu da seguinte forma: foi baixada a base de dados do Google forms, após coletar as respostas, as mesmas foram exportadas na planilha Excel, aonde foram feitas as tabelas das

categorias (QVT, resultado e perfil), em seguida os dados foram enviados e tratados no SPSS (Statistical Package for Social Sciences), que é uma ferramenta para análise de dados utilizando técnicas estatísticas básicas e avançadas). Após a consolidação no SPSS, os dados retornaram para a planilha Excel, para calcular o coeficiente de variação, e para compor as tabelas dos resultados.

Para analisar os dados foi seguido o seguinte critério de interpretação: a escala é de 1 a 5, sendo que as médias que se foram abaixo de 4 as pessoas perceberam menos qualidade de vida e a partir de 4, foi considerado que elas percebem mais qualidade de vida no trabalho.

A primeira parte do questionário teve a explicação que ele faz parte da pesquisa para elaboração da dissertação do Mestrado Profissional em Administração Pública do IDP (Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa) da aluna Viviane Valadão do Nascimento Ribeiro, sob orientação do Prof.^a Dra. Lana Montezano.

Em seguida foi explicado o objetivo da pesquisa, que foi analisar a influência da qualidade de vida no trabalho dos servidores da antiga SEPLAD do Distrito Federal, e convidou os servidores a preencherem o questionário que levava em torno de 10 minutos para o preenchimento.

Após a explicação do objetivo foi explanado que o questionário foi estruturado em 6 partes:

- a) (1) Validação do público-alvo da pesquisa (profissional que trabalhava na SEPLAD antes da mudança de estrutura organizacional);**
- b) (2) Percepção sobre a qualidade de vida no trabalho, com afirmativas para indicar o grau de concordância;**
- c) (3) Avaliação do grau de concordância do quanto as ações do programa de qualidade de vida no trabalho da SEQUALI;**
- d) (4) Sobre as ações ofertadas do programa de qualidade de vida da SEQUALI e seus resultados;**
- e) (5) Perfil geral de saúde no trabalho, com perguntas de múltipla escolha;**
- f) (6) Perfil socioprofissional para caracterização da amostra, com perguntas de múltipla escolha.**

O modelo de formulário eletrônico do Google Forms (Apêndice A) adotou escala Likert de cinco pontos (1 – discordo totalmente; 2 – discordo; 3 – nem concordo nem discordo; 4 – concordo; 5 – concordo totalmente), permitindo ao respondente marcar o quanto concorda ou discorda em relação a qualidade de vida no trabalho proporcionada pela Pasta.

A divulgação do referido questionário foi realizada via aplicativo WhatsApp (conforme Apêndice H), foi enviado e-mails para todos os servidores da Secretaria, e nos dias 01/02/24 e 15/02/24, a pesquisadora passou em todas as salas da SEPLAD, no anexo do Buriti e no Ed. Carlos Botelho (localizado no Setor Comercial Sul), pedindo a colaboração dos servidores da Pasta para participarem da pesquisa. Com isto, aplicação do questionário que foi feita com os servidores que pertenceram a SEPLAD, começou dia 01/02/2024 e se encerrou no dia 22/02/2024.

Informo ainda que foi feita uma pergunta aberta e obteve-se 120 respostas, essa pergunta foi analisada juntamente com a questão 3 da entrevista, por meio de uma análise triangular, pelo método Bardin.

Conforme a calculadora amostral, disponível no site <https://comentto.com/calculadora-amostal/>, era necessário obter 280 respostas do questionário, com vistas a um nível de confiança de 95%. No entanto, obteve-se 308 respostas, sendo que 291 são dos servidores que pertenceram a SEPLAD, ficando a amostra com um nível de confiança de 95% e um erro amostral de 4,86%.

A seguir será apresentado o Quadro 9, mostrando que as questões presentes no questionário foram elaboradas de acordo com as condições de QVT levantadas por Walton (1973) e a questão do teletrabalho, além de gerais. O agrupamento desses itens foi utilizado para calcular a média aritmética de cada dimensão da qualidade de vida no trabalho.

Quadro 9 – Questionário, relativo as 35 questões de qualidade de vida, de acordo com as dimensões, baseado nas questões da análise descritiva:

Item	Dimensões de QVT	Questão do questionário
1	Condições de segurança e saúde no trabalho	3, 8,27,33

2	Compensação justa e adequada	7,21,23
3	Oportunidade de uso imediato e desenvolvimento de capacidades	2,6,15,17,29,31
4	Chances de crescimento contínuo e segurança de emprego	9,11,34
5	Integração social	13,14, 35
6	Constitucionalismo	12, 16, 18
7	Trabalho e espaço total	1,4,5,19,22, 28. 30
8	Relevância social da vida e do trabalho	20
9	Teletrabalho	24,25,26
10	QVT em geral	10, 32

Fonte: Elaboração própria.

A seguir será apresentado no Quadro 10 as informações da Caracterização dos 291 participantes que responderam ao questionário, e o perfil socioprofissional e de saúde.

Quadro 10: Caracterização do perfil dos participantes do questionário	
Variável	Frequência (%)
Sexo	62,5% feminino
	37,1% masculino
	0,3 prefiro não responder
Estado Civil	56,7% casado
	25,1% solteiro
	15,5% divorciado
	2,7% outro
Filhos	30,9% não tem
	69,1% tem
Faixa etária	1,4% 20 a 24 anos

	4,5% 25 a 29 anos
	5,5% 30 a 34 anos
	6,5% 35 a 39 anos
	22,7% 40 a 44 anos
	23,0% 45 a 49 anos
	18,9% 50 a 54 anos
	13,1% 55 a 59 anos
	4,5% Acima de 60 anos
Formação	1% Doutorado
	2,7% Ensino médio
	13,4% Graduação
	11,0% Mestrado
	70,8% Pós-Graduação
	1% Técnico
Vínculo com serviço público	16,2% comissionado
	48,1% efetivo
	32,3% efetivo e comissionado
	0,3% empregado público (apostilado na SEPLAD)
	1% estagiária
	1% servidor cedido
	3,3% terceirizado
Ocupação de função de gestão	37,1% sim
	62,9% não
Trabalha na SEPLAD	100%
Tempo que trabalha na SEPLAD	1 a 5 anos: 24,4%
	6 a 10 anos: 18,8%
	11 a 15 anos 15,1%
	16 a 20 anos 23,4%
	12,4% menos de 1 ano
	5,8% mais de 26 anos
Prática atividade física regularmente	72,5% sim

	27,5% não
Dorme bem	68,0% sim
	32,0% não
Sofreu problema de saúde relacionado ao trabalho	40,2% sim
	59,8% não
Faz uso de medicamentos controlados	16,5% sim
	83,5% não
Faz terapia atualmente	25,4% sim
	74,6% não
Realiza acompanhamento médico	78,7% sim
	21,3% não
Participou de ação de QVT	46,0% sim
	54,0% não

Fonte: Elaboração própria.

A maior parte dos participantes foram do sexo feminino, 70,8% possui pós-graduação e todos trabalharam na antiga SEPLAD, apenas 37,1% possui função de gestão, apenas 46% participaram de ação de QVT.

Com relação ao perfil de saúde, 72,5% pratica atividade física regularmente, 68% dormem bem, 59,8% sofreram problema de saúde relacionado ao trabalho, 16,5% fazem uso de medicamentos controlados, apenas 25,4% fazem terapia atualmente, 78,7% realizam acompanhamento médico.



4

4

RESULTADO

Nessa seção será apresentado o resultado da coleta de dados, em primeiro lugar o resultado da pesquisa documental, seguida da entrevista e do questionário ao alcance dos objetivos específicos.

4.1 Resultados da pesquisa documental

Para responder o segundo objetivo específico, que é verificar a perspicácia dos resultados obtidos com a implantação do programa de qualidade de vida do modelo adotado pelo GDF no trabalho na SEPLAD, por meio dos programas instituídos pela SEQUALI, foi feita uma análise documental por meio do relatório do absenteísmo/doenças dos servidores públicos estatutários do Governo do Distrito Federal, que homologaram atestados na Subsecretaria de Segurança e Saúde no Trabalho (Subsaúde) diretamente subordinada à Secretaria de Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão do Distrito Federal (SEPLAD), oferece dados que auxilia na tomada de decisões quanto a implantação de medidas que favoreçam a promoção da saúde e prevenção de doenças nesse grupo de servidores. Por meio desse instrumento foi avaliado se as ações de Qualidade de Vida existentes na Pasta estão produzindo resultados positivos.

O público-alvo desta pesquisa foram os servidores estatutários ativos lotados na Secretaria de Estado de Economia – SEEC/DF, (apenas os que pertenceram a SEPLAD) atendidos pela Perícia Médica Oficial da Subsecretaria de Segurança e Saúde no Trabalho (Subsaúde) e que homologaram licenças para tratamento da própria saúde (LTS) nos anos de 2019, 2020, 2021 e 2022.

No ano de 2019 os indicadores epidemiológicos apontam que 58,94% dos afastamentos relacionados a saúde, no decorrer do ano de 2019, foram licenças administrativas, sendo 38,72% atestados de comparecimento, 19,72% atestados de até três dias entregues a chefia e 0,49% exame médico preventivo ou periódico; as licenças médicas ou odontológica para tratamento da saúde do servidor homologadas pela Subsaúde representaram 32,12% do total de afastamentos.

No ano de 2020 foram registrados no Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos 779 licenças para tratamento da própria saúde entre os servidores estatutários da Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal. De acordo com as análises desse relatório, o Índice de Frequência de Licenças (IFL) correspondeu a 0,48 licenças para cada servidor estatutário ativo, já a gravidade do absenteísmo-doença desses servidores foi de 8,68 dias de afastamento para cada servidor estatutário ativo. Os dados apontam ainda que a cada quatro servidores estatutários ativos pertencentes a essa Secretaria, um servidor se afastou pelo menos uma vez em decorrência de licença médica no ano de 2020 (IFT = 0,25). Em relação aos motivos de afastamento desses servidores, observam-se os transtornos mentais e comportamentais e as doenças do sistema osteomusculares como os principais motivos do absenteísmo-doença. Quando analisados esses motivos por sexo, as mulheres tiveram um percentual mais expressivo naqueles afastamentos relacionados às doenças do sistema osteomusculares enquanto os homens tiveram maior percentual de licenças relacionado aos transtornos mentais e comportamentais. Considerando ainda o período de pandemia ocasionado pelo Coronavírus, chama-se atenção para os afastamentos. Em 2020 a distribuição de percentual de licenças por sexo da Pasta, foi da seguinte forma: 34% masculino e 66% feminino.

No ano de 2021 foram registrados no Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos 898 licenças para tratamento da própria saúde entre os servidores estatutários da Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal. De acordo com as análises desse relatório, o Índice de Frequência de Licenças (IFL) correspondeu a 0,58 licenças para cada servidor estatutário ativo. O mês com maior distribuição percentual de licenças (12,81%) e maior custo absenteísmo (R\$ 1.100.154,95) foi o mês de agosto, no entanto o mês com maior número de dias afastados (11,89%) foi o mês de março. A duração de 4 a 10 dias de afastamentos foi observado em 37,53% das licenças. Em 2021 a distribuição de percentual de licenças por sexo da Pasta, foi da seguinte forma: 40% masculino e 60% feminino.

Em 2022, os servidores estatutários da Secretaria de Estado de Economia no Distrito Federal apresentaram 1224 licenças para tratamento da própria saúde, totalizando 15.601 dias de afastamento no ano de 2022. Esses afastamentos custaram ao erário público R\$10.303.712,48. Ainda em relação aos afastamentos dos servidores, destacam-se as licenças administrativas por motivo de saúde que

representaram 31,92% dos afastamentos nessa Secretaria. Em 2022 a distribuição de percentual de licenças por sexo da Pasta, foi da seguinte forma: 62% masculino e 38% feminino.

Ao analisar os dados de distribuição de doenças por sexo, observa-se um número maior de mulheres doentes nos anos de 2019, 2020 e 2021 e em 2022 o número de homens doentes superou o das mulheres.

Para identificar qual ano teve o maior e o menor adoecimento entre os servidores, deve-se comparar o número de licenças para tratamento da própria saúde registradas em cada ano. Em 2019, não foi mencionado o número exato de licenças registradas, apenas que representavam 58,94% dos afastamentos relacionados à saúde. Em 2020, foram registradas 779 licenças. Em 2021, foram registradas 898 licenças. Em 2022, foram registradas 1.224 licenças. Portanto, pode-se concluir que o ano com o maior adoecimento entre os servidores foi 2022, com 1.224 licenças registradas. O ano com o menor adoecimento foi 2020, com 779 licenças registradas. Observa-se que nos anos de 2020 e 2021 houve o pico da pandemia da COVID-19.

Com base na análise de dados dos relatórios dos absenteísmos/doenças dos servidores públicos estatutários do Governo do Distrito Federal dos últimos anos, não foi observado melhoras na saúde do servidor com as ações de qualidade de vida no trabalho implementados pela SEQUALI, pode-se ter obtido esse resultado por conta da pandemia da COVID-19. Segundo Fiorillo (2020), existe um consenso de que a pandemia da COVID-19 não afeta apenas a saúde física, mas também a saúde mental e o bem-estar das pessoas. De acordo com a OMS (2011), existem vários fatores que podem colocar a saúde mental em risco, tais como rápidas mudanças sociais, condições de trabalho estressantes, assim a pandemia confirmou a teoria da OMS. Além disso, experiências anteriores com surtos de doenças revelaram que os impactos na saúde mental podem ser mais duradouros e ter uma prevalência maior do que a própria epidemia, resultando em implicações econômicas e psicossociais incalculáveis. Durante esses surtos, a morbimortalidade relacionada aos problemas de saúde mental tende a superar a morbimortalidade relacionada diretamente à infecção.

O relatório apresentado oferece dados que auxilia na tomada de decisões quanto a implantação de medidas que favoreçam a promoção da saúde e prevenção de doenças nesse grupo de servidores.

4.2 Resultados da entrevista

Inicialmente, alinhado ao primeiro objetivo específico, buscou-se compreender a percepção dos entrevistados quanto ao entendimento deles sobre o que é qualidade de vida no trabalho. O Quadro 11 contém uma série de categorias relacionadas à qualidade de vida no trabalho, juntamente com exemplos de relatos de entrevistados e a quantidade de entrevistados que mencionaram cada categoria. Com base nesses dados, é possível realizar uma análise completa sobre o tema.

Quadro 11 – Percepção dos entrevistados sobre qualidade de vida no trabalho			
Categoria	Descrição	Exemplo de Relato	Quantidade de Entrevistados
Ambiente de trabalho saudável	Ter um ambiente de trabalho saudável aumenta a motivação, a produtividade e a satisfação no trabalho, resultando em melhores resultados para a organização. Sem assédios nem grosserias	"Eu acho que a qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações promovido pela organização, né, que visa melhorar as condições de trabalho dentro da organização, né? Trazendo aspecto tanto físicos como psicológico dentro da organização, promovendo assim um equilíbrio para o trabalhador entre a qualidade de vida mesmo e o trabalho profissional." (E2)	11
Satisfação do servidor	A satisfação do servidor é importante, pois pode impactar positivamente na qualidade dos serviços prestados ao público e na eficiência do setor público como um todo.	"Então, no trabalho, eu acho que é a satisfação do servidor como um todo, né? E aí, o que pode gerar isso é. Um ambiente saudável" (E1)	3

<p>Flexibilidade no trabalho</p>	<p>Ter flexibilidade no trabalho significa ter a habilidade de ajustar horários, locais e tarefas de trabalho de acordo com as necessidades e preferências dos servidores.</p>	<p>"Dos conceitos de qualidade de vida. Eu não trabalho para mim. Ele está relacionado a gostar do que faz, não é? É não só ter é boa remuneração, mas ter estrutura de trabalho condizente com atividade exercida, não é? É o meu ponto de vista subjetivo. Enfim, eu acho que é uma junção, sabe, Diane de estrutura física, de remuneração, de gostar do que faz, né? É de uma carga de trabalho assim, condizente, né? Para que você possa reservar um trabalho com qualidade. É isso, para mim é a qualidade de vida no trabalho." (E6)</p>	<p>3</p>
<p>Interação social dos servidores</p>	<p>A interação social dos servidores é importante para promover um bom clima organizacional</p>	<p>"A interação social também, né? Entre as pessoas, se bem assim, que tem vários tipos de perfis, né?" (E1)</p>	<p>3</p>
<p>Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional</p>	<p>Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional</p>	<p>"A QVT visa melhorar as condições de trabalho dentro da organização, né? Trazendo aspecto tanto físicos como psicológico dentro da organização, promovendo assim um equilíbrio para o trabalhador entre a qualidade de vida mesmo e o trabalho profissional." (E2)</p>	<p>3</p>
<p>Harmonia entre o fazer laboral e a convivência no trabalho</p>	<p>A harmonia entre o fazer laboral e a convivência no trabalho refere-se a encontrar um equilíbrio entre as atividades</p>	<p>"É na minha, na minha opinião, né? A qualidade de vida seria, no caso do trabalho, qualidade de vida do trabalho seria o?"</p>	<p>2</p>

	profissionais realizadas e as interações sociais no ambiente de trabalho.	É, vamos dizer assim, uma integração, né? Entre o servidor e a instituição, né? Onde o servidor? Ele se sente acolhido, ele se sente bem, né? Onde ele tem oportunidade de desempenhar a as suas funções, as suas atividades da melhor maneira, né? Sem que isso seja algo muito sacrificante, né? Ou sem que isso seja algo que seja. Demasiadamente sacrificante. Para ele, né? Onde ele consiga, está integrado resolver suas questões pessoais.	
Reconhecimento profissional	O reconhecimento profissional é a valorização do trabalho e das habilidades de uma pessoa no ambiente de trabalho.	" A QVT traz para dentro dela a oportunidade de reconhecimento, tanto reconhecimento profissional como crescimento também profissional, quando ela promove essa qualidade de vida, né? Com essas ações dentro da organização e assim com essas ações, ela visa melhorar o resultado da organização como um todo."(E2)	1
Abertura com a chefia para desenvolvimento pessoal e profissional	Significa ter um relacionamento aberto e transparente com líderes e gerentes para discutir e buscar oportunidades de crescimento e aprendizado.	"A flexibilidade também, né? Abertura para desenvolvimento pessoal e profissional. Eu acho que é importante, né? Ter essa abertura com o superior, né?" (E1)	1
Boas instalações físicas, de iluminação, ventilação e	As boas instalações físicas incluem uma estrutura sólida, bem conservada e construída com materiais de qualidade; Uma boa	"Quando a gente tem uma harmonia entre o fazer laboral e a convivência no trabalho, além de bons aparelhos,	1

<p>móveis e tecnologia</p>	<p>iluminação deve ser adequada às necessidades do local, garantir uma boa visibilidade, ser eficiente e colaborar para uma atmosfera agradável importante que o ambiente possua uma ventilação adequada para garantir o conforto e a qualidade do ar respirado, prevenindo a umidade, o acúmulo de odores e a proliferação de mofo; Ter móveis adequados ao espaço, funcionais, confortáveis e em bom estado de conservação é essencial para garantir o conforto e a funcionalidade do ambiente a tecnologia compreende os equipamentos e sistemas eletrônicos utilizados no ambiente, como computadores, impressoras, sistemas de áudio e vídeo, entre outros; Ter uma boa infraestrutura de tecnologia significa possuir equipamentos atualizados, em bom estado de funcionamento e de fácil utilização pelos usuários.</p>	<p>boa instalação física, boa iluminação, boa ventilação e principalmente as relações entre os pares."(E3)</p>	
<p>Ter um ambiente de trabalho que proporcione saúde física e emocional</p>	<p>Ter um ambiente de trabalho que proporcione saúde física e emocional significa criar um local de trabalho que promova o bem-estar geral dos colaboradores, tanto em termos de saúde física quanto emocional. Isso envolve a implementação</p>	<p>"Essa realização, assim como pessoa, né? Eu costumo dizer que a gente tem é o nível de ambiente físico. Como é que eu vou dizer é o emocional, né? O psicológico, o mental, né? Então, tudo isso envolve a qualidade de</p>	<p>1</p>

	de políticas, práticas e programas que apoiam a saúde e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal dos funcionários.	vida, né? Porque se ele não está bem, ele também não desenvolve um bom trabalho e aí isso?" (E12)	
Realizar ginástica laboral	A ginástica laboral é uma prática de exercícios físicos realizados no ambiente de trabalho, com o objetivo de promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Esses exercícios são específicos para prevenir lesões, aliviar o estresse, melhorar a postura corporal e aumentar a motivação e produtividade dos funcionários. Geralmente, a ginástica laboral é realizada em sessões curtas, de cerca de 10 a 15 minutos, e pode incluir alongamentos, exercícios de fortalecimento muscular, relaxamento e atividades de integração em grupo. Ela pode ser realizada antes, durante ou após o expediente de trabalho.	"Esse cuidado com os funcionários, né? E a questão assim de às vezes tem algum problema de qualidade de vida, como dar um exemplo? A ginástica laboral." (E13)	1
Participar de palestras e dos programas de QVT que a Pasta oferece	Promover melhorias na qualidade de vida de seus colaboradores. Essas palestras e programas podem abordar diversos aspectos como saúde física e mental, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, ambiente de trabalho saudável, reconhecimento e desenvolvimento pessoal e profissional.	"Esse cuidado com os funcionários, né? E a questão assim de às vezes tem algum problema de qualidade de vida, como dar um exemplo? Às vezes uma palestra sobre alimentação saudável, né?" (E13)	1

<p>Ter crescimento pessoal por meio do trabalho</p>	<p>Ter crescimento pessoal por meio do trabalho é quando uma pessoa busca desenvolver suas habilidades, conhecimentos e competências através das experiências e desafios que encontra em seu ambiente profissional. É uma forma de utilizar o trabalho como uma ferramenta para melhorar a si mesmo, expandir seu potencial e alcançar seus objetivos pessoais.</p>	<p>"Tanto o crescimento pessoal como o profissional." (E15)</p>	<p>1</p>
<p>Investimento no servidor</p>	<p>Investir no servidor público significa destinar recursos e esforços para melhorar as condições de trabalho, a capacitação e o desenvolvimento profissional dos funcionários.</p>	<p>"Ter tecnologias que que favoreçam não é incentivo na sua qualificação, não é para que ele possa progredir, não é ter esse incentivo dele, progredir e entregar cada vez mais." (E10)</p>	<p>1</p>

Fonte: Elaboração própria.

Com base na análise do Quadro 11, é possível observar que para os servidores entrevistados a QVT tem várias definições como: ter um ambiente de trabalho saudável, flexibilidade de horários, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, reconhecimento profissional e boas instalações físicas, sendo que essa última categoria se enquadra nas boas condições de trabalho, citada por Walton (1973). Esses aspectos contribuem para a satisfação do servidor e para a eficiência do setor público como um todo. Além disso, a interação social, a abertura com a chefia, a realização de atividades como ginástica laboral e a participação em palestras e programas de QVT também são mencionadas como importantes para a qualidade de vida no trabalho, o investimento no crescimento pessoal e profissional do servidor também é considerado relevante, assim é possível observar que as pessoas percebem a qualidade de vida de modo distinto, por isso gerou diferentes categorias temáticas.

Essa análise dos dados do Quadro 11 revela que a qualidade de vida no trabalho é influenciada por diversas categorias, o ambiente de

trabalho saudável é destacado como a principal categoria, sendo mencionado por 11 entrevistados. Assim como para Ferreira (2015) e Klein et al., (2019), isso mostra a importância de criar um ambiente livre de assédios e grosserias, o que pode resultar em maior motivação, produtividade e satisfação dos colaboradores.

A satisfação do servidor também é considerada relevante, com três entrevistados destacando sua importância para a qualidade dos serviços prestados ao público e para a eficiência do setor público como um todo, na literatura a satisfação é citada por diversos autores. Como Bispo (2017), por exemplo, isso ressalta a importância de investir no bem-estar e na satisfação dos servidores para alcançar resultados positivos.

A flexibilidade no trabalho é mencionada por três entrevistados, assim como para Antunes (2020), como importante para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Essa categoria destaca a importância de permitir que os servidores ajustem horários, locais e tarefas de acordo com suas necessidades e preferências, o que pode contribuir para o bem-estar e a satisfação.

A interação social entre os servidores também é mencionada por três entrevistados como relevante para promover um bom clima organizacional. Isso ressalta a importância de incentivar a cooperação e o trabalho em equipe, o que pode contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Outras categorias importantes para a qualidade de vida no trabalho são a abertura com a chefia para desenvolvimento pessoal e profissional, o reconhecimento profissional, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e boas instalações físicas, sendo mencionado por um número significativo de servidores. Além disso, a prática de ginástica laboral, a participação em palestras e programas de qualidade de vida no trabalho, o crescimento pessoal por meio do trabalho e o investimento no servidor.

Com base nessa análise, é possível concluir que a qualidade de vida no trabalho é um conceito multifacetado, englobando aspectos como ambiente saudável, satisfação do servidor, flexibilidade, interação social, abertura com a chefia, reconhecimento profissional, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, boas instalações físicas, práticas de promoção da saúde e bem-estar, investimento no crescimento pessoal e profissional do servidor. Essa compreensão das diferentes categorias

relacionadas à qualidade de vida no trabalho pode contribuir para o desenvolvimento de estratégias e políticas que promovam um ambiente de trabalho mais saudável, satisfatório e produtivo.

O Quadro 12 apresenta dados sobre a participação dos entrevistados em programas de Qualidade QVT em diferentes gestões governamentais. Os programas são geridos pela coordenação de gestão de pessoas da gestão anterior da então SEPLAD ou pela SEQUALI. Além disso, também são mencionadas outras ações e iniciativas relacionadas à QVT, como voluntariado, pesquisas, uso de espaços de convivência e participação em eventos comemorativos.

Quadro 12 – Participação em ação do programa de QVT			
Categoria	Descrição	Exemplo de Relato	Quantidade de Entrevistados
Participou de programas de QVT da SEQUALI	Esses programas de QVT são geridos pela SEQUALI no atual governo.	"Eu conheço os programas, tem vários programas em andamento lá pela Secretaria de qualidade, de vida, né? Que é a SEQUALI Já tive a oportunidade de fazer uma aula da academia Buriti, né?" (E2)	5
Uso o espaço do servidor no 16º andar no anexo do Buriti/sala de descompressão	Espaço oferecido pela SEQUALI no 16º andar do Anexo do Buriti.	"Então assim a gente teve contato assim, digamos, com mandar que criaram aqui o do refeitório, que ficou bem bacana, estrutura boa que também estão essa parte de estrutura também é influencia bastante na qualidade de vida do servidor. Ter um espaço lá com cadeiras de relaxamento, de coisa, uma sala de descompressão que também participei também é bacana isso." (E9)	4

<p>Servidor participou de voluntariado na gestão anterior</p>	<p>Esse programa de QVT era gerido pela coordenação de gestão de pessoas da Pasta. Eram feitas ações de arrecadação de alimentos, brinquedos etc., e doação de sangue.</p>	<p>"Que mais que eu participei, e também dos Anjos da SEPLAG, que querendo ou não, era muito bacana assim. Essa questão de. De ajudar." (E3)</p>	<p>3</p>
<p>Participou de datas comemorativas, como dia do servidor, da mulher do homem</p>	<p>Esse programa de QVT era gerido pela coordenação de gestão de pessoas da Pasta.</p>	<p>"Algumas ações, algumas iniciativas voltadas também ao dia do servidor. Semana dedicada a especificamente para isso, mas assim, qualidade de vida é, digamos, uma sequência mensal". (E4)</p>	<p>3</p>
<p>Não participo das ações de QVT</p>	<p>Não participa de ações de QVT ofertadas pela SEQUALI.</p>	<p>"Para te ser sincero, muito pouco. Acho que as ações que elas são do jeito que elas são tratadas hoje no nosso dia a dia institucional, na SEPLAD, a antiga Secretaria de economia, eles podem ser que favoreçam o nível de servidores, mas acaba que nós temos função de liderança. Temos pouca pouca tempo, pouca oportunidade. E eu acho a programação muito aquém do que ela fosse realmente me sensibilizar para poder disso." (E7)</p>	<p>3</p>
<p>Participou de programas de QVT no governo anterior</p>	<p>Esses programas de QVT eram geridos pela coordenação de gestão de pessoas da Pasta.</p>	<p>"Sim, não nessa gestão, mas na gestão antiga. A gente fez alguns programas. ". (E3)</p>	<p>2</p>
<p>Participou de acupuntura</p>	<p>Esse programa de QVT é gerido pela SEQUALI no atual governo, a acupuntura é uma técnica</p>	<p>"Mas é a acupuntura serial que precisaria de mais seções, né? Para surgir um resultado</p>	<p>2</p>

	da medicina tradicional chinesa que consiste na aplicação de pequenas agulhas em pontos específicos do corpo.	objetivo, né? Ali, foi disponibilizado um ou 2 dias somente, né? Acho que vale a pena para aquele servidor que nunca teve contato, não é? Mas para quem já conhece, tem interesse de estar fazendo um tratamento realmente aí é, é só um."(E10)	
Respondeu pesquisas sobre QVT	Questionário aplicado eventualmente pela Pasta.	"Então aqui na secretaria já respondemos algumas pesquisas sobre o assunto, mas especificamente algumas ações, algumas iniciativas voltadas também ao dia do servidor."(E4)	2
Servidor participou de coach, na gestão anterior	Esse programa de QVT era gerido pela coordenação de gestão de pessoas da Pasta.	"Participei, do coach do Carlos. Que eu achei bem interessante." (E1)	1
Servidor participou de yoga na gestão anterior	Esse programa de QVT eram geridos pela coordenação de gestão de pessoas da Pasta.	"Eu participei da yoga." (E1)	1
Fez bioimpedância	Oferecido esporadicamente pela SEQUALI, a "bioimpedância" refere-se à técnica de bioimpedância, que é uma forma de medir a composição corporal de uma pessoa.	"Mas já fui também fazer bioimpedância que eu achei bem legal, que é quando você mede, eu acho a massa corporal e vê". (E2)	1
Participou das visitas aos museus na gestão anterior	Esse programa de QVT era gerido pela coordenação de gestão de pessoas da Pasta.	"E eu participei de alguns, como a gente foi em museu."(E3)	1
Participou das sessões de cinema do	Esse programa de QVT era gerido pela coordenação de gestão de pessoas da Pasta.	"A gente fazia uma sessão de cinema para os colegas."(E3)	1

governo anterior			
Participou do tempo de refletir	Esse programa de QVT é gerido pela SEQUALI no atual governo, trata-se de um canal no YouTube que tem mensagens de diversos convidados.	“Para não dizer não, né? Eu já participei de palestras e também de. Naquelas Apresentações no YouTube, né? Algumas coisas eu gostei bastante. Ah, tem o tempo de refletir.”(E6)	1
Participou de ginástica laboral no governo anterior	A ginástica laboral é uma prática de exercícios	“Ah sim, eu já participei da ginastica laboral” (E1).	1

Fonte: Elaboração própria.

Pode-se observar que a participação dos entrevistados nos programas de QVT varia bastante, sendo que alguns participaram de mais de um programa ou ação e outros não participaram de nenhum. A partir das descrições dos relatos dos entrevistados, é possível destacar diferentes aspectos relacionados à percepção da efetividade desses programas e sua influência na qualidade de vida dos servidores.

Por exemplo, alguns entrevistados mencionam a participação em programas como coach, yoga, voluntariado, bioimpedância, visita a museus, sessões de cinema e acupuntura, demonstrando interesse em diferentes atividades que podem contribuir para o bem-estar no trabalho. Outros relatam a participação em ações e iniciativas voltadas para datas comemorativas, como o dia do servidor, e respostas a pesquisas sobre a QVT, destacando a importância de estratégias de reconhecimento e engajamento dos servidores.

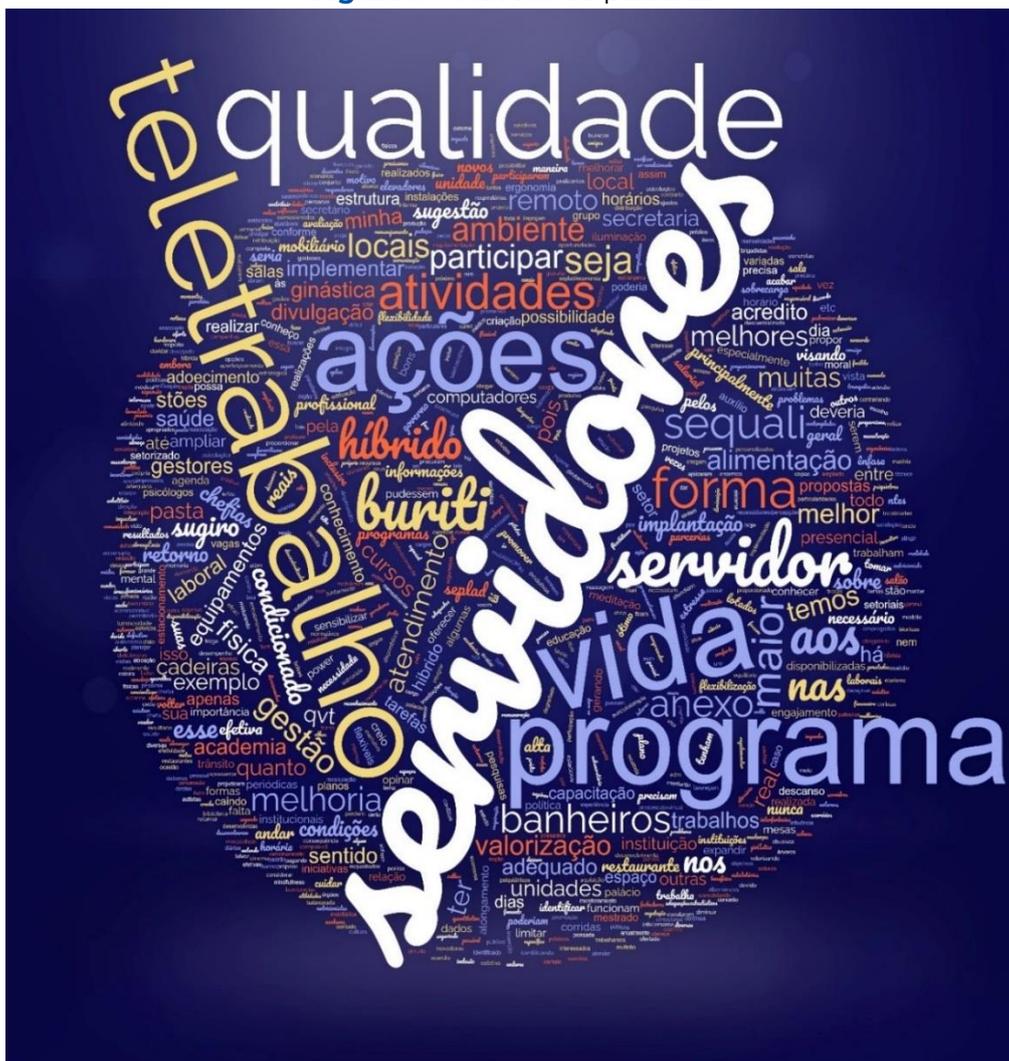
No entanto, também há entrevistados que afirmam não participar de ações de QVT, citando a falta de tempo, a falta de sensibilização por parte dos programas oferecidos e a programação considerada aquém do esperado. Essas percepções podem indicar a necessidade de maior divulgação, melhores condições e uma abordagem mais adequada para a implementação dos programas, a fim de aumentar a adesão e impacto na qualidade de vida dos servidores.

Além disso, é interessante notar que alguns programas são mencionados como sendo geridos pela coordenação de gestão de pessoas da Pasta, enquanto outros são de responsabilidade da SEQUALI. Essa distinção pode ser relevante para analisar a efetividade e continuidade dos programas ao longo das mudanças de gestão.

Considerando esses aspectos, o Quadro apresentado, permite uma análise dos programas de QVT oferecidos, a percepção dos servidores e possíveis melhorias para contribuir com a qualidade de vida no trabalho.

A nuvem de palavras expressa na Figura 3 representa as repostas dos servidores sobre as sugestões de que forma a Pasta pode aperfeiçoar suas práticas de QVT para proporcionar melhorias tanto para os profissionais quanto para a organização.

Figura 3 – Nuvem de palavras



Fonte: Elaboração própria

Ao analisar as palavras-chave destacadas na nuvem de palavras elaborada a partir das respostas dos 15 participantes da entrevista e nas 120 respostas da pergunta aberta do questionário sobre as sugestões de melhoria da SEPLAD em relação à qualidade de vida no trabalho, pode-se perceber que existem pontos essenciais para o servidor em sua busca por um ambiente saudável e equilibrado.

Dentre as palavras mais relevantes, pode-se citar: servidores, teletrabalho, programa de qualidade de vida, ações, valorização e qualidade. Esses termos apontam para a necessidade de políticas e práticas que promovam um melhor ambiente de trabalho, assim como para Tomaz et al. (2016), e estimulem a adesão dos funcionários.

A inclusão da palavra "servidores" na nuvem de palavras demonstra a importância dada pelos colaboradores a sua própria valorização e reconhecimento dentro da organização. Sentir-se respeitado e valorizado é essencial para sua qualidade de vida no trabalho.

O termo "teletrabalho" tornou-se ainda mais relevante durante a pandemia, assim como para Pantoja (2020), pois evidenciou a importância de uma estrutura que permita aos funcionários realizar suas atividades de forma remota. Essa flexibilidade contribui para a redução do estresse, melhora no equilíbrio entre vida profissional e pessoal, além de promover uma economia de tempo e recursos com deslocamentos.

A valorização também é uma questão importante para os colaboradores. A possibilidade de participar de um programa de qualidade de vida, que envolve ações voltadas para o bem-estar físico e emocional, demonstra que a organização se preocupa com o cuidado e a saúde de seus profissionais.

Além disso, a qualidade geral do ambiente de trabalho é fundamental para o servidor. Ações que visam proporcionar uma estrutura adequada, com ferramentas de trabalho eficientes, condições de trabalho adequadas e clima organizacional saudável refletem diretamente na qualidade de vida no trabalho.

Diante disso, é imprescindível que o Governo esteja atento às necessidades e às sugestões dos servidores em relação à qualidade de vida no trabalho. Ao implementar melhorias com base nessas informações, é possível proporcionar um ambiente mais saudável e

estimulante tanto para os profissionais quanto para a organização como um todo. Com uma equipe motivada e satisfeita, os resultados serão positivamente impactados, contribuindo para o crescimento e o sucesso da empresa. Portanto, investir na qualidade de vida no trabalho é um caminho estratégico para alcançar melhores resultados e fortalecer o engajamento dos colaboradores.

Enfim, alinhado ao terceiro objetivo específico, foi solicitado sugestões de melhorias tanto para os profissionais quanto para a organização proporcionar melhorias tanto para os profissionais quanto para a organização.

O Quadro 13 contém uma série de categorias referentes a propostas de melhoria de qualidade de vida no ambiente de trabalho, juntamente com exemplos de relatos de entrevistados e a quantidade de entrevistados que mencionaram cada categoria. Com base nesses dados, é possível realizar uma análise completa sobre as sugestões feitas pelos servidores.

Quadro 13 – Propostas de melhorias para o programa de QVT			
Categoria	Descrição	Exemplo de Relato	Quantidade de Entrevistados
Flexibilidade de horário/teletrabalho	O teletrabalho é a modalidade em que as pessoas realizam suas atividades profissionais de casa.	"A questão do trabalho e eu acho importante o governo estar nesse contexto de que novas..."	44
Melhorar a estrutura física de trabalho/ergonomia	De melhoria é de melhores condições no nosso espaço físico, não de tamanho, e sim do espaço...	"De melhoria é de melhores condições no nosso espaço físico, não de tamanho, e sim do espaço..."	25
Ter espaço de QVT em todos os prédios da Pasta	Ter espaço de QVT em todos os prédios da Pasta.	"Que eu acho que a gente como a gente não está no mesmo local ali no Burti, a gente não tem acesso."	16
Voltar a ginástica laboral	A ginástica laboral é uma prática de exercícios	"É, eu vejo assim. Tem muitas ações legais que	12

	físicos realizados no ambiente de trabalho...	que a que a Secretaria já faz, mas tem...	
Melhorar a divulgação dos programas de QVT	Divulgar de forma mais eficiente os programas de QVT.	"É, talvez falte um pouquinho mais de divulgação, né? Das ações que a área responsável...	9
Ouvir o servidor	Trata-se de ter uma gestão mais horizontal do que vertical, de forma que os servidores são ouvidos.	"Uma coisa que falta, que eu sinto falta, é escutar o que o servidor quer. Então, assim, essa...	8
Voltar o programa respira	Esse programa de QVT era gerido pela coordenação de gestão de pessoas da Pasta. Era realizado...	"E também a questão da respiração, que era tipo 15 minutos com o Alexandre ali, mas eu achava...	5
Valorização do resultado técnico pelos gestores	Que haja valorização do resultado técnico pelos gestores, manter equipes técnicas valorizando o servidor por seus resultados.	"valorização do resultado técnico pelos gestores, manter equipes técnicas valorizando o servidor por seus resultados" (Q34)	5
Que o RH direcione os servidores nas áreas de talentos mais adequadas	Que o RH direcione os servidores nas áreas de talentos mais adequadas.	"Para começar a história, eu não acredito que você consegue trabalhar a qualidade de vida...	4
Ter o restaurante no local de trabalho	Sugestão de alguns servidores, que ao invés de beneficiar em torno de 30 famílias, o restaurante...	"Então assim, ah, a gente criou uma creche. Ah, legal, a creche, mas é uma creche que atende...	4
Ter atendimento psicológico por meio dos programas de QVT	Que a SEQUALI ofereça terapia para seus servidores.	" Talvez eu penso muito, na questão de segurança mesmo, né? Saúde é de bem-estar emocional...	4
Melhor salário e benefícios	Melhor salário e benefícios.	"Melhor salário, melhor ticket alimentação"	4
Sensibilizar os gestores	Sensibilizar os gestores quanto à proporcionarem	"Sensibilizar os gestores quanto a	4

quanto à proporcionar um ambiente mais adequado para	um ambiente mais adequado para todos.	proporcionarem um ambiente mais adequado para todos" (Q26)	
Treinamento para a liderança	O treinamento para a liderança é um processo de desenvolvimento de habilidades, conhecimentos...	"Fazer treinamento para liderança a gente tem muito pouco treinamento para líderes dentro...	3
Ter uma comunicação melhor com a alta gestão	Trata-se de ter uma gestão mais horizontal do que vertical, de forma que os servidores são ouvidos e participam das decisões.	"Uma coisa que eu acho que é muito ruim, muito ruim, é a gestão verticalizada. Aí é uma...	3
Ampliar o programa de capacitação para mestrado para os	Ampliar o programa de capacitação para mestrado para os servidores efetivos requisitados.	"Ampliar o programa de capacitação para mestrado para os servidores efetivos requisitados."	3
Melhor distribuição de tarefa	Que haja melhor distribuição de tarefa.	"Há servidores que não participam do programa de qualidade de vida, por não terem tempo devido à sua sobrecarga de trabalho no setor. (Q51)	3
Ter nutricionista	Que o GDF ofereça nutricionistas para atenderem aos servidores.	"Ter nutricionista"	2
Sessão de cinema no trabalho, sem cobrança da chefia	Que sejam exibidos filmes no local de trabalho e no horário do expediente.	"Sugiro a inserção de uma sessão de cinema realizada mensalmente, mas que seja realizada..."	2
Convênio com academias	Que a Pasta ofereça convênio com academias.	"Convênio com academias."	2
Espaço de leitura	Poderia ser uma biblioteca para os servidores no 16º andar (espaço de QVT).	"Servidor poderia ter um espaço para a leitura, com acesso a livros."	2
Que as chefias sejam menos abusivas	Uma mudança necessária para líderes mais respeitosos.	"As chefias serem menos abusivas."	2

Ter salão de beleza	Que tenha salão de beleza no local de trabalho	"Salão de beleza". (Q85)	2
Que os servidores da SEQUALI tenham qualidade de vida	Que os servidores da SEQUALI tenham qualidade de vida.	"Se o programa é de qualidade de vida, tem que ter esse objetivo, pois atualmente o setor de qualidade de vida faz exatamente o contrário com os servidores..."	2
Apoio dos dirigentes para realização e adesão aos projetos	Que haja apoio dos dirigentes para realização e adesão aos projetos de QVT (chefia imediata, subsecretário, secretário executivo e Secretário da Pasta).	"apoio dos dirigentes para realização e adesão aos projetos de QVT (chefia imediata, subsecretário, secretário executivo e Secretário da Pasta) " (Q34)	2
Promoção de ações para integrar os servidores da Pasta em	Que se tenha promoção de ações para integrar os servidores da Pasta em torno de metas e objetivos institucionais.	Promoção de ações para integrar os servidores da Pasta em torno de metas e objetivos institucionais. (Q41)	2
Trocas de conhecimento e experiência entre os servidores	Trocas de conhecimento e experiência entre os servidores refere-se à prática de compartilhar informações, habilidades e perspectivas entre os funcionários de uma organização.	"trocas de conhecimento e experiência entre os servidores."	1
Ter um feedback da avaliação de desempenho	Ter um feedback da avaliação de desempenho.	"Porque eu acho que a avaliação de desempenho ela é muito falha. Eu assim, eu. Eu. Mas..."	1
Propor ações de redistribuição dos servidores para unidades com maior demanda de trabalho	Que o RH tenha ações de redistribuição dos servidores para unidades com maior demanda de trabalho.	"Propor ações de redistribuição dos servidores para unidades com maior demanda de trabalho"	1

Pedal dos servidores	Que a secretaria estimule e organize grupo de pedal.	"Retorno do pedal dos servidores"	1
Academia com equipamentos de musculação	Que a Pasta ofereça academia com equipamentos de musculação.	" Academia com aparelhos de musculação"	1
Atendimento médico	Que os servidores tenham acesso ao atendimento médico.	" Atendimento Médico"	1
Parcerias para cursos de língua estrangeira	Que a Pasta ofereça parcerias para cursos de língua estrangeira.	"Parcerias para cursos de língua estrangeira com propostas mais benéficas (servidor pagando uma taxa simbólica ou até mesmo gratuita)." (Q27)	1
Auxílio creche	Que a Pasta ofereça auxílio creche.	"Esforços de melhoria como auxílio creche." (Q34)	1
Instituição de planos de desenvolvimento de pessoas e de	Que tenha instituição de planos de desenvolvimento de pessoas e de gestão por competências.	"Instituição de planos de desenvolvimento de pessoas e de gestão por competências." (Q41)	1
Maior sensibilidade por parte dos médicos	Maior sensibilidade por parte dos médicos.	"Os médicos da perícia médica deveriam participar de algum programa da qualidade de vida e conhecer a realidade da vida psicológica do servidor..." (Q28)	1
Autonomia para os setoriais realizarem conforme sua	Que se tenha autonomia para os setoriais realizarem conforme sua própria necessidade.	"Autonomia para os setoriais realizarem conforme sua própria necessidade." (Q45)	1
Cursos de aperfeiçoamento	Que a Pasta disponibilize mais cursos de aperfeiçoamento.	"Na Unidade em que trabalho a maioria dos servidores necessitam de cursos de aperfeiçoamento." (Q46)	1

Ter plano de saúde	Que seja oferecido plano de saúde.	"Plano de saúde em iguais condições para todos empregados públicos e servidores públicos." (Q47)	1
Acabar com a política de entretenimento	Que acabe com a política de entretenimento.	"Acabar com a política de entretenimento." (Q53)	1
Curso de gestão financeira	Que seja oferecido curso de gestão financeira.	"Curso de gestão financeira" (Q59)	1
Proporcionar melhor mobilidade ao ir e voltar do trabalho	Proporcionar melhor mobilidade ao ir e voltar do trabalho.	"Proporcionar melhor mobilidade ao ir e voltar do trabalho."(Q62)	1
Mudar para o Centro Administrativo com novos e melhores	Mudar para o Centro Administrativo com novos e melhores equipamentos e instalações.	"Mudar para o Centro Administrativo com novos e melhores equipamentos e instalações." (Q62)	1
Aula de yoga	Que seja oferecido aula de yoga no local de trabalho.	"Yoga por exemplo" (Q63)	1
Ampliar as opções de descanso e massagem	Que tenha mais opções de descanso e massagem.	"Ampliar as opções de descanso e massagem." (Q88)	1
Nenhuma sugestão no momento	Nenhuma sugestão no momento.	"Nenhuma sugestão no momento." (99)	1
Retorno das atividades de Auriculoterapia	Que se tenha o retorno das atividades de Auriculoterapia.	"Retorno das atividades de Auriculoterapia." (Q100)	1
Espaços para os servidores autistas e com TDHA desenvolverem suas atividades, sem ruídos, em	Que haja espaços para os servidores autistas e com TDHA desenvolverem suas atividades, sem ruídos, em espaço sem interferências externas, como impõem essas condições.	"Espaços para os servidores autistas e com TDHA desenvolverem suas atividades, sem ruídos, em espaço sem interferências externas,	1

espaço sem interferências externas, como impõem essas condições		como impõem essas condições." (Q105)	
Folga no dia do aniversário	Que seja oferecido folga no dia do aniversário.	"Folga no dia do aniversário." (Q106)	1
Outras atividades na academia BURITI	Que haja outras atividades na academia BURITI.	"Outras atividades na academia BURITI." (Q114)	1
Mais palestras online com temas sobre alimentação, saúde física e mental	Que se tenha mais palestras online com temas sobre alimentação, saúde física e mental, pois o bem-estar físico e emocional do indivíduo impacta na sua qualidade de vida no trabalho.	"Mais palestras online com temas sobre alimentação, saúde física e mental, pois o bem-estar físico e emocional do indivíduo impacta na sua qualidade de vida no trabalho." (Q119)	1

Fonte: Elaboração própria

No caso dessa questão, a análise foi triangular, foi analisado os 15 respondentes da entrevista realizada, bem como, as 120 respostas que se obteve com a pergunta aberta do questionário

A pergunta feita na entrevista e no questionário: Compartilhe suas sugestões sobre como a SEPLAD pode aperfeiçoar suas práticas de QVT para proporcionar melhorias tanto para os profissionais quanto para a organização, gerou 53 categorias, sendo que, as mais recorrentes estão elencadas abaixo.

Ao analisar os dados do Quadro 13, é possível identificar as principais demandas e necessidades dos servidores em relação à qualidade de vida no trabalho. Algumas das categorias mais mencionadas pelos respondentes foram:

- a) Flexibilidade de horário/teletrabalho: Essa categoria se refere à possibilidade de os servidores terem flexibilidade em relação à sua jornada de trabalho, podendo trabalhar em casa. Essa demanda foi mencionada por 44 respondentes e foi citada na literatura (Filardi et al.,2020) como algo importante para proporcionar a qualidade de vida, como por exemplo,**

- b) Melhorar a estrutura física de trabalho/ergonomia:** Nessa categoria, os servidores expressaram a necessidade de melhorias nas condições de trabalho, tanto em relação ao espaço físico quanto à ergonomia. Essa demanda foi mencionada por 25 respondentes e trata-se de uma das dimensões citadas por Walton (1973).
- c) Ter espaço de qualidade de vida no trabalho em todos os prédios da Pasta:** Os servidores manifestaram a importância de ter espaços dedicados à qualidade de vida em cada prédio da secretaria. Essa demanda foi mencionada por 16 respondentes.
- d) Voltar a ginástica laboral,** foi um item solicitado por 12 servidores.
- e) 8 servidores citaram a necessidade de serem mais ouvidos pela Secretaria e chefia.**
- f) Outra solicitação de destaque, que foi feita por 9 pessoas, foi melhorar a divulgação dos programas de QVT, para que a adesão aumente.**

Outras demandas mencionadas pelos servidores incluem: ter um feedback da avaliação de desempenho, ter uma comunicação melhor com a alta gestão, citado por Tomaz et al., (2016), na literatura, ter nutricionista, entre outras.

Essa análise do Quadro 13 permite compreender as principais demandas e necessidades dos servidores em relação à qualidade de vida no trabalho. Essas informações podem ser utilizadas para a elaboração de políticas e ações que visem melhorar as condições de trabalho e promover a qualidade de vida dos servidores.

4.3 Resultado do questionário

O Quadro 14 apresenta as estatísticas descritivas para cada item avaliado na pesquisa sobre a qualidade de vida dos participantes da antiga SEPLAD. Sendo o coeficiente de variação que for maior que 25% têm heterogeneidade ou seja, dispersão. Para todas as questões, foram registradas 291 respostas. A escala de resposta variou de 1 a 5, sendo 1 indicativo de discordância total e 5 de concordância total.

Quadro 14 – Resultado da análise da estatística descritiva dos itens da qualidade de vida no trabalho

Estadísticas Descriptivas												Frequência (%)				
Itens de QVT	Quantidade	Mín	Máx	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de variação	1- Discordo totalmente	2- Discordo	3- Nem discordo e nem concordo	4 - Concordo	5 - Concordo totalmente					
Minha carga de trabalho (quantidade) permite que eu tenha qualidade vida	291	1	5	3,44	1,223	36%	7,6	19,9	13,4	39,5	19,6					
Em relação ao orgulho de realizar o meu trabalho, sinto-me realizado	291	1	5	3,81	1,039	27%	4,1	7,2	18,9	43,3	26,5					
Sinto-me satisfeito com as condições de trabalho	291	1	5	3,30	1,184	36%	8,2	20,3	19,6	37,5	14,4					
Com relação ao cansaço que meu trabalho me causa, sinto-me exausto	291	1	5	2,79	1,132	41%	12,4	32,3	25,8	22,7	6,9					
Sinto-me realizado com a influência do meu trabalho sobre a	291	1	5	3,03	1,121	37%	10,3	22,0	30,2	29,2	8,2					

minha possibilidade de lazer												
Estou contente com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possuo no meu trabalho	291	1	5	3,37	1,132	34%	6,9	17,5	21,3	40,2	14,1	
Estou satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade de que eu faço	291	1	5	3,75	1,004	27%	3,4	8,6	19,2	46,7	22,0	
Sinto-me sobrecarregado no trabalho	291	1	5	2,76	1,175	43%	14,1	32,6	24,7	19,9	8,6	
Estou satisfeito com os treinamentos que faço	291	1	5	2,92	1,167	40%	14,1	22,0	29,6	26,5	7,9	
Tenho qualidade de vida no trabalho	291	1	5	3,25	1,134	35%	9,6	15,5	25,1	39,5	10,3	
Em relação ao incentivo que a SEPLAD oferta para estudar, sinto-me realizado	291	1	5	3,28	1,106	34%	7,2	16,2	31,3	32,3	13,1	
Constato que a SEPLAD tem feito políticas não	291	1	5	3,10	1,134	37%	11,0	14,8	38,8	23,7	11,7	

discriminatórias (social, racial, religiosa, sexual, etc) no meu trabalho											
Acredito que tenho um bom ambiente de trabalho com colegas e chefes	291	1	5	4,02	1,019	25%	3,4	6,9	9,3	44,7	35,7
Em relação ao comprometimento da minha equipe e colegas com quem trabalho, percebo engajamento da equipe	291	1	5	3,96	1,018	26%	3,1	8,2	10,7	46,0	32,0
Estou realizado com a valorização das minhas ideias e iniciativas no meu trabalho	291	1	5	3,52	1,068	30%	5,2	12,0	25,4	40,5	16,8
Percebo que a SEPLAD respeita os direitos do servidor	291	1	5	3,53	1,061	30%	4,5	12,4	26,8	38,5	17,9
Sinto-me satisfeito com minha liberdade de expressão (oportunidade dar	291	1	5	3,63	1,096	30%	4,5	11,7	23,7	37,1	23,0

suas opiniões) no trabalho											
Fico confortável com as normas e regras do meu trabalho	291	1	5	3,60	1,056	29%	4,1	12,0	22,3	42,3	19,2
Estou contente com o respeito da minha individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho	291	1	5	3,78	1,047	28%	4,8	7,6	16,5	47,1	24,1
Estou feliz com a influência do trabalho sobre a minha vida/rotina familiar	291	1	5	3,40	1,107	33%	6,5	14,8	26,1	37,8	14,8
Sinto-me realizado com o meu salário (remuneração)	291	1	5	2,76	1,224	44%	18,6	26,8	21,3	26,5	6,9
Gosto dos meus horários de trabalho e de descanso	291	1	5	3,46	1,154	33%	6,9	15,5	20,3	39,5	17,9
Acho justos os benefícios extras (alimentação, transporte, licenças, abonos, etc.) que a	291	1	5	2,68	1,280	48%	22,3	26,8	19,6	22,7	8,6

Pasta oferece para a minha carreira												
Acredito que o teletrabalho contribui para a minha qualidade de vida no trabalho	291	1	5	4,32	1,097	25%	4,8	3,1	11,0	17,5	63,6	
O teletrabalho me proporciona maior flexibilidade de horários para conciliar vida profissional e pessoal	291	1	5	4,37	1,047	24%	4,1	2,7	10,0	18,2	64,9	
Quando eu estava em trabalho remoto isso impactou positivamente minha saúde mental/emocional e física	291	1	5	4,20	1,148	27%	5,5	3,8	13,4	19,9	57,4	
O nível de iluminação é suficiente para executar as tarefas	291	1	5	3,87	1,084	28%	4,8	8,2	12,4	44,3	30,2	
O espaço físico é satisfatório	291	1	5	3,40	1,228	36%	9,3	17,2	16,5	38,8	18,2	
A distribuição da tarefa é justa	291	1	5	3,37	1,189	35%	8,6	16,8	19,6	38,8	16,2	

O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas	291	1	5	3,52	1,149	33%	6,9	13,7	19,2	41,2	18,9
O modo de gestão das tarefas é flexível	291	1	5	3,61	1,072	30%	5,5	10,3	20,6	45,0	18,6
Vejo resultados positivos com a implantação do programa de qualidade de vida instituído pela SEQUALI	291	1	5	3,37	1,123	33%	7,6	13,4	28,5	35,4	15,1
Tenho ferramentas tecnológicas adequadas para realização do meu trabalho (hardware e software)	291	1	5	3,27	1,214	37%	11,0	17,5	18,2	40,2	13,1
Na SEPLAD a cobrança de resultados é adequada	291	1	5	3,39	1,091	32%	7,6	12,0	27,1	40,5	12,7
É fácil o acesso à chefia imediata	291	1	5	4,33	,961	22%	3,4	2,7	6,2	33,0	54,6

Fonte: Elaboração própria.

No caso das respostas, obteve-se 33, que tiveram o coeficiente de variação maior que 25% e isto representa que as pessoas percebem de forma diferente os aspectos da qualidade de vida, e apenas duas respostas foram abaixo de 25%, “é fácil o acesso à chefia imediata” e “o teletrabalho me proporciona maior flexibilidade de horários para conciliar vida profissional e pessoal”, indicando que apenas nesses dois aspectos os participantes possuem uma percepção mais homogênea e próxima da média.

Os aspectos considerados com maior grau de concordância são os com médias superiores acima de 4, isso significa que houve alto grau de concordância entre os servidores, nos seguintes itens:

- a) **“Acredito que tenho um bom ambiente de trabalho com colegas e chefes”, foi de 4,02, assim como é citado por Fernandes (2019).**
- b) **No tópico “acredito que o teletrabalho contribui para a minha qualidade de vida no trabalho”, foi de 4,32, sendo destaque para Fernandes (2019).**
- c) **Na frase “o teletrabalho me proporciona maior flexibilidade de horários para conciliar vida profissional e pessoal” foi de 4,37.**
- d) **“Quando eu estava em trabalho remoto isso impactou positivamente minha saúde mental/emocional e física”, foi de 4,20, assim como para Igor et al., (2017).**
- e) **“É fácil o acesso à chefia imediata” foi de 4,33.**

Nos itens: “com relação ao cansaço que meu trabalho me causa, sinto-me exausto”, “sinto-me sobrecarregado no trabalho”, “estou satisfeito com os treinamentos que faço”, “sinto-me realizado com o meu salário (remuneração)”, “acho justos os benefícios extras (alimentação, transporte, licenças, abonos, etc.) que a Pasta oferece para a minha carreira”, a média foi abaixo de 3, houve baixo grau de concordância.

No item “tenho qualidade de vida no trabalho”, no diagnóstico realizado pela SEQUALI com Aplicação do Questionário Abreviado de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QWLQ-bref), conforme publicação do PDQVT (2022), o nível de QVT foi de 61,36%, embora o instrumento tenha sido diferente na presente pesquisa, o nível de QVT foi de apenas 3,25%, isso demonstra que o grau de satisfação teve uma considerável redução com a QVT. Uma das causas pode ser por conta do período pós pandemia vivido.

No tópicos "vejo resultados positivos com a implantação do programa de qualidade de vida instituído pela SEQUALI," foi de 3,37, foi abaixo do esperado. Este resultado pode servir como um ponto de partida para futuras análises e ajustes no programa, visando alcançar resultados ainda mais satisfatórios. Além disso, é relevante destacar que a implementação de qualquer programa de qualidade de vida demanda tempo e esforço contínuo, e é normal encontrar desafios e ajustes necessários ao longo do caminho. Portanto, é fundamental continuar a monitorar o programa e identificar áreas de melhoria para alcançar resultados mais consistentes no futuro.

Nos demais itens tem percepção de neutralidade do que é QVT, isso indica que eles não têm uma opinião tendenciosa ou preconceituosa sobre a QVT e possivelmente fornecem uma análise imparcial e equilibrada do assunto.

O Quadro 15 apresenta as estatísticas descritivas para cada item avaliado na pesquisa sobre a qualidade de vida dos participantes da antiga SEPLAD. Sendo o coeficiente de variação que for maior que 25% têm heterogeneidade ou seja, tem dispersão. Para todas as questões, foram registradas 291 respostas. A escala de resposta variou de 1 a 5, sendo 1 indicativo de discordância total e 5 de concordância total.

Segue o Quadro 15 da base de dados atualizada com a geração das variáveis das médias dos itens por dimensão, e a consolidação da média de cada dimensão.

Quadro 15 – Resultado das dimensões de qualidade de vida no trabalho					
Variáveis de QVT	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Condições de segurança e saúde no trabalho	291	1	5	3,37	0,792
Compensação justa e adequada	291	1	5	3,04	0,937
Oportunidade de uso imediato e desenvolvimento de capacidades	291	1	5	3,53	0,929
Chances de crescimento contínuo e segurança de emprego	291	1	5	3,19	0,915
Integração social	291	1	5	3,44	0,920

Constitucionalismo	291	1	5	3,33	0,980
Trabalho e espaço total	291	1	5	3,36	0,741
Relevância social da vida e do trabalho	291	1	5	3,40	1,107
Teletebrhalho	291	1	5	4,34	1,019
QVT em geral	291	1	5	3,35	0,947

Fonte: Elaboração própria

O Quadro 15 apresenta as médias dos itens que compõem as dimensões de QVT do modelo proposto por Walton (1973) e no modelo do teletrabalho, e a consolidação da média de cada dimensão, demonstra que a maioria das dimensões ficaram abaixo de 4, ou seja, as médias demonstram que não há grau de concordância, e sim há grau de neutralidade, esses aspectos não estão influenciando na qualidade de vida no trabalho. No entanto, o item teletrabalho se destaca por apresentar a média de 4,34, ou seja, nesse caso os servidores destacam a importância do retorno do teletrabalho para alcançar a QVT, pois há grau de concordância.

Quadro 16 – Resultado da análise da estatística descritiva

Quadro 16 – Resultado da análise da estatística descritiva											
Estatísticas Descritivas							Frequência (%)				
Resultados de QVT	Quantidade	Mín	Máx	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de variação	1- Discordo totalmente	2- Discordo	3- Nem discordo e nem concordo	4 - Concordo	5 - Concordo totalmente
Melhorou minha saúde em geral	291	1	5	2,89	1,130	39%	21,3	0,0	52,9	19,9	5,8
Melhorou minha saúde psicológica e emocional	291	1	5	2,88	1,131	39%	21,6	0,0	52,6	20,3	5,5
Aumentou a minha produtividade no trabalho	291	1	5	2,77	1,133	41%	24,7	0,0	53,3	17,9	4,1
Melhorou meu bem-estar no trabalho	291	1	5	2,94	1,182	40%	22,3	0,0	45,0	26,8	5,8
Reduziu meu estresse no trabalho	291	1	5	2,77	1,178	43%	26,5	0,0	48,1	21,3	4,1
Reduziu meu absenteísmo no trabalho	291	1	5	2,65	1,111	42%	27,1	0,0	56,7	12,7	3,4
Me proporcionou maior equilíbrio entre	291	1	5	2,75	1,148	42%	25,8	0,0	51,2	19,2	3,8

a vida pessoal e profissional											
Aumentou meu engajamento no trabalho	291	1	5	2,79	1,167	42%	25,1	0,0	51,5	17,9	5,5

Fonte: Elaboração própria.

No Quadro 16 que foi apresentado os resultados da qualidade de vida no trabalho dos servidores que responderam ao questionário, todas as respostas que tiveram o coeficiente de variação maior que 25% e isto representa que as pessoas percebem de forma diferente os resultados da qualidade de vida no trabalho.

Em todos os itens a média foi abaixo de 3, isso significa que houve baixo grau de concordância. Portanto, com base na interpretação da estatística descritiva, os resultados indicam que a intervenção de qualidade de vida não está proporcionando os efeitos esperados como resultados provenientes de programas de qualidade de vida, segundo a percepção dos participantes.

Pode-se inferir algumas possibilidades do resultado da presente análise, ou a qualidade de vida não está influenciando nos aspectos analisados, ou tem outros aspectos que estão influenciando nisso, que a qualidade de vida não está permitindo melhorar.

No caso dos itens “melhorou minha saúde em geral”, e “melhorou minha saúde psicológica e emocional” o resultado pode ter sido baixo por conta do contexto pós pandemia, inclusive esse fato foi confirmado na análise documental feita anteriormente.

Nos tópicos “aumentou minha produtividade no trabalho”, “melhorou meu bem-estar no trabalho”, “reduziu meu estresse no trabalho”, “me proporcionou maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional”, “aumentou o engajamento no trabalho”, “reduziu meu absenteísmo no trabalho”, “me proporcionou maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional”, por essa pesquisa, a QVT não está influenciado nos tópicos citados, pode ser outros aspectos que influenciam isso, nessas variáveis de resultado, mas para essa pesquisa não influenciou.

Isso sugere que possíveis ajustes devem ser feitos na intervenção para melhorar seus resultados e sua efetividade, com a implementação dos programas de qualidade de vida em todos os prédios da Pasta, pode contribuir efetivamente para obter-se um resultado mais positivo.

Com base na análise, é possível complementar que é necessário investigar os possíveis motivos por trás dos baixos resultados de qualidade de vida no trabalho. Pode-se realizar um levantamento mais aprofundado das áreas específicas que estão apresentando menor satisfação e identificar possíveis áreas de melhoria. Além disso, é

importante envolver os colaboradores na criação de soluções e ajustes, promovendo a participação ativa deles no programa de qualidade de vida. Medidas de acompanhamento periódicas também podem ser implementadas para monitorar os efeitos das mudanças realizadas e garantir a efetividade das ações. Dessa forma, será possível criar um ambiente de trabalho mais saudável e satisfatório para os colaboradores.



5

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para se compreender da melhor forma a influência da qualidade de vida no trabalho dos servidores da Secretaria de Estado Economia do Distrito Federal (SEEC) foi analisado o programa de QVT instituído pela Secretaria de Estado de Valorização da Vida (SEQUALI). Foram estudados três objetivos específicos, com base na literatura existente sobre o tema, e dados coletados com a pesquisa documental, entrevistas com 15 servidores e questionário respondido por 291.

O primeiro objetivo, que foi identificar a percepção dos gestores e servidores com relação a qualidade de vida no trabalho, de acordo com as respostas dos servidores, com base nas entrevistas e no questionário, as pessoas consideram como qualidade de vida ter um ambiente de trabalho saudável, flexibilidade, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, reconhecimento profissional e boas instalações físicas. A interação social, a abertura com a chefia, a realização de atividades como ginástica laboral e a participação em palestras e programas de QVT também são mencionadas como importantes para a qualidade de vida no trabalho, o investimento no crescimento pessoal e profissional do servidor também é considerado relevante.

Os respondentes destacam a importância da interação social, da comunicação aberta com os superiores hierárquicos, e do engajamento em palestras e programas de qualidade de vida no trabalho.

E ainda, pela análise do questionário pode se perceber que o coeficiente de variação é maior que 25% e isso representa que as pessoas percebem de forma diferente os aspectos da qualidade de vida. Com relação ao resultado da análise da estatística descritiva a média foi abaixo de 3, isso significa que houve baixo grau de concordância. A dimensão mais percebida pelos servidores foi a do teletrabalho com 4,34% e a dimensão menos percebida foi a compensação justa e adequada de 3,04%.

Com relação ao segundo objetivo, que foi verificar a perspicácia dos resultados obtidos com a implantação do programa de qualidade de vida do modelo adotado pelo GDF no trabalho na SEPLAD, por meio dos programas instituídos pela SEQUALI, foi feita uma análise

documental por meio do relatório do absenteísmo/doenças dos servidores públicos estatutários do Governo do Distrito Federal, que oferece dados que auxiliam na tomada de decisões quanto a implantação de medidas que favoreçam a promoção da saúde e prevenção de doenças neste grupo de servidores. Com base na análise de dados dos relatórios, não foi observado melhoras na saúde do servidor, podendo inferir que as ações de qualidade de vida no trabalho implementadas pela SEQUALI não contribuíram para melhorar a saúde. Por outro lado, tem a possibilidade de ter obtido esse resultado por conta da pandemia da COVID-19, pois como houve o lock down, muitos servidores adoecidos não tiveram os atestados médicos contabilizados, e há a possibilidade dos servidores ficarem abalados emocionalmente com tantos óbitos vividos no período da pandemia.

Ainda sobre o objetivo dois, foram analisados os programas ofertados de QVT, na gestão anterior e na atual, e pode-se observar que a participação dos entrevistados nos programas de QVT varia bastante, sendo que alguns participaram de mais de um programa ou ação e outros não participaram de nenhum. A partir das descrições dos relatos dos servidores, é possível destacar diferentes aspectos relacionados à percepção da efetividade desses programas e sua influência na qualidade de vida dos servidores.

No entanto, também há colaboradores que afirmam não participar de ações de QVT, citando a falta de tempo, a falta de sensibilização por parte dos programas oferecidos e a programação considerada aquém do esperado. Essas percepções podem indicar a necessidade de maior divulgação, melhores condições e uma abordagem mais adequada para a implementação dos programas, incentivo da chefia imediata a fim de aumentar a adesão e impacto na qualidade de vida dos servidores.

E finalmente sobre o terceiro objetivo, que foi solicitado para propor aperfeiçoamento de práticas de QVT para a SEPLAD que proporcionem melhorias para o profissional e para a organização, foi possível identificar as principais demandas e necessidades dos servidores em relação à qualidade de vida no trabalho. Algumas das categorias mais mencionadas pelos respondentes foram flexibilidade de horário/teletrabalho, em seguida da necessidade de melhorar a estrutura física de trabalho/ergonomia.

Na análise triangular os servidores manifestaram a importância de ter espaços dedicados à qualidade de vida em cada prédio da secretaria, essa demanda foi mencionada por 16 respondentes, pois da forma atual, poucos servidores são beneficiados, assim pode-se contribuir efetivamente para obter-se um resultado mais positivo.

Com relação a divulgação de forma mais eficiente dos programas de QVT na Secretaria foi mencionado por 9 pessoas, dessa forma, essas ações podem contribuir para a melhoria da QVT na vida de mais servidores da Pasta.

Os resultados indicam que os servidores da Pasta prezam pela qualidade de vida no trabalho, especialmente com a possibilidade do trabalho remoto, um ambiente de trabalho saudável, e boas instalações físicas, que proporcione condições eficientes de trabalho.

Outro fator importante constatado na presente dissertação, é o fato de os servidores não serem ouvidos, para se ter um programa de QVT bem-sucedido é necessário que se utilize um dos instrumentos que é uma pesquisa de clima organizacional, que vai identificar as oportunidades de melhorias. Por meio de um plano de ação baseado nas necessidades dos servidores, sendo uma gestão em rede ao invés de ser verticalizada (que é uma gestão autoritária), dessa forma, a pessoa se sente pertencente e mais interessada em participar das ações de QVT da Pasta.

Com a realização da presente dissertação foi possível ter um real retrato do que é QVT para os servidores da Secretaria, e de que como pode ser aprimorado, dessa forma, há o enriquecimento para a Secretaria, bem como, acadêmico.

No período das entrevistas houve uma mudança da nomenclatura da Secretaria, esse fator pode ser relatado como uma limitação para a pesquisa, pois foi necessário um ajuste para dar prosseguimento ao projeto e ao mesmo tempo não prejudicar o bom andamento do mesmo. Em função disto ao divulgar a pesquisa para a SEEC, houve iniciativa de pessoas que não eram público-alvo e tentaram responder a pesquisa.

Outra situação, foi para alcançar o quantitativo das respostas do questionário, foi necessário realizar uma ação em todas as salas para pedir a colaboração dos servidores para participarem da pesquisa, no

final o saldo foi positivo e ultrapassado a quantidade necessária de respostas.

Com base nos dados obtidos e nas análises apresentadas recomenda-se a SEEC:

- a) Invista em promover iniciativas de incentivo à conciliação entre vida pessoal e profissional, como flexibilização de horários e estudos de implementação de teletrabalho, tanto na modalidade híbrida como integral.**
- b) Que se tenha estudos contínuos para verificar o efeito da QVT na produtividade de resultados dos servidores.**
- c) Elabore ações para aprimorar a QVT em toda a Secretaria.**
- d) Realize pesquisas de satisfação dos servidores para identificar as principais demandas relacionadas à qualidade de vida no trabalho.**
- e) Implemente programas de capacitação e desenvolvimento profissional para melhorar a qualidade de vida no trabalho dos servidores.**
- f) Realize campanhas de conscientização e incentivo à prática de hábitos saudáveis, como alimentação equilibrada e prática regular de exercícios físicos.**
- g) Elabore um plano de ação para melhorar a comunicação interna e a participação dos servidores nas decisões relacionadas à qualidade de vida no trabalho.**
- h) Recomenda-se pesquisas que busquem investigar os efeitos da QVT no trabalho do servidor.**
- i) Que seja pesquisado o porquê os programas existentes na Pasta não têm alcançado de forma efetiva a vida das pessoas e tomar medidas cabíveis para sanar esse problema.**
- j) Acompanhar e mensurar os resultados da implementação das melhorias propostas na presente dissertação.**

Por fim, recomenda-se que a temática de QVT continue sendo estudada no setor público e que alcance todas a Secretarias do GDF,



REFERÊNCIAS

REFERÊNCIAS

REFERÊNCIAS

ADERALDO, I.; Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos Ebape.BR**, 15(spe), 511-533, 2017. <https://doi.org/10.1590/1679-395160287>. Acesso em 25/03/2024

AGUINIS, H.; SOLARINO, A. M. Transparency and replicability in qualitative research: The case of interviews with elite informants. **Strategic Management Journal**, v. 40, p. 1291-1315, 2019. <https://doi.org/10.1002/smj.3015>.

ALBUQUERQUE, K. L. C. de; SILVA, L. B. da .; TEIXEIRA, H. S. . Self-esteem and quality of life: a relationship with aesthetics. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 11, n. 16, p. e496111638541, 2022. DOI: 10.33448/rsd-v11i16.38541. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/38541>. Acesso em: 12 nov. 2023.

ANDRADE, L. L. S., PANTOJA M. J., FIGUEIRA, T. G. Desenvolvimento de um instrumento de medida de qualidade de vida no teletrabalho. **XLIV Encontro da Anpad - EnANPAD**, Maringá, Brasil, 44. 2020. http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjkxNDY. Acesso em 27/10/2023

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 Municipal. Revista Capital Científico - Eletrônica, 17(3), 93-108.

ANTUNES, R. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Boitempo, 2020^a.

ASSIS, P. **Maturidade organizacional e qualidade de vida no trabalho: levantamento dos fatores críticos para implementação de ações nas organizações**. 2022. http://icts.unb.br/jspui/handle/10482/43048_PauloFelipeAssisSilva.pdf. Acesso em 15/12/2022.

BALLERINI, S. **Proposta de critérios para elaboração de um programa de qualidade de vida no trabalho com base no serviço de saúde ocupacional (SESAO)** - Inmetro. Dissertação. Curso de Mestrado em

Sistemas de Gestão (Área de Concentração: Sistema de Gestão pela Qualidade Total). Niterói, Universidade Federal Fluminense – UFF, 2003.

BISPO, C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas**. São Paulo: Atlas, 2017.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BENEVIDES, H. A Influência da Qualidade de Vida dos Colaboradores nas Organizações. **Revista Gestão & Conexões**, v. 7, n. 1, p. 161-181, 2018.

BITTENCOURT, B. **Gestão de pessoas na construção civil: avaliação da qualidade de vida do trabalhador, através de estudo de caso aplicado em uma construtora**. 2023.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, 2016.

BRASIL. Decreto nº 42.375, de 09 de agosto de 2021 https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/b44adb7a49594d8ebc34cf067c839b20/Decreto_4_2375_09_08_2021.html. Acesso em 26/04/23.

BRASIL, Decreto nº 45.433, de 19 de janeiro de 2024 <https://www.ipe.df.gov.br/wp-content/uploads/2022/08/Portaria-N%C2%B0-04-Teletrabalho.pdf>. Acesso em 30/04/2023

BRASIL, Decreto nº 41.841, de 26 de fevereiro de 2021 <https://saude.df.gov.br/decretos-2021>. Acesso em 05/06/2023

BRASIL, Decreto nº 42.462, de 30 de agosto de 2022 <https://www.economia.df.gov.br/institucional-seplad/>. Acesso em 27/07/2023

BRASIL, Decreto nº 44.265, de 23 de fevereiro de 2023 <https://www.ipe.df.gov.br/wp-content/uploads/2022/08/Portaria-N%C2%B0-04-Teletrabalho.pdf>. Acesso em 05/06/2023

BRASIL, Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011 <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2011/decreto-7602-7-novembro-2011-611735-norma-pe.html>. Acesso em 05/06/2023

BRASIL, Decreto nº 29.814, de 10 de dezembro de 2008 <https://dflegis.df.gov.br/ato.php?tipo=ficha&p=decreto-29814-de-10-de-dezembro-de-2008>. Acesso em 05/06/2023

BRASIL, Decreto nº 37.648, de 22 de setembro de 2016 <https://www.sefaz.df.gov.br/wp-conteudo/uploads/2017/12/DECRETO-N%C2%BA-37.648-DE-22-DE-SETEMBRO-DE-2016.pdf>. Acesso em 27/07/2023

CAMARGO, Emíliam (2023). Plano de benefícios sociais como fator de motivação: estudo de caso numa empresa do ramo moveleiro. **Administração de Empresas em Revista**, v. 2, n. 32, p. 342-371.

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

CHAKRABARTI, S. Does telecommuting promote sustainable travel and physical activity? **Journal of Transport & Health**, 9, 1–15. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jth.2018.03.008>. Acesso em: 25/03/2024.

CIRIBELLI, M. **Como elaborar uma dissertação de mestrado através da pesquisa científica**. 2003. (Monografia de Mestrado) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.

COZBY, P. C. **Métodos de Pesquisa em ciências do comportamento**. São Paulo, SP: Atlas, 2011.

CUNHA, M. P., Rego, A., Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., & Neves, P.). **Manual de comportamento organizacional e gestão**. Lisboa: Editora RH, 2016.

CURVELLO, João J. A. **Comunicação interna e Cultura organizacional**, 2ª ed. Brasília: Casa das Musas. 2012.

DE PAULA, M. 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**, p. 139-161, 2022.

FAAS, A. **From Bully to Bull's-Eye: Move Your Organization Out of the Line of Fire**. RCJ Press Inc, 2017. Disponível em: https://books.google.com.br/books/about/From_Bully_to_Bull_s_Eye.html?id=LrRavgAACAAJ. Acessado em: 27/12/2023

FERNANDES, D. F. B. Políticas Públicas de RH e a QVT de Servidores Públicos: Um Caso em Pernambuco. **RAUnP - Revista Eletrônica do**

Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar, v. 9, n. 2, p. 21-33, 2017

FERNANDES, J. **Qualidade De Vida No Trabalho Da Cooperativa Sicoob Crediforte**. <http://www.fanap.br/Repositorio/377.pdf>. Acesso em 26/10/2023.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. 3ª. ed. **Brasília: Paralelo 15**, 2017.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. **Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009.

FERREIRA, M. **Ofurô corporativo**. Brasília, 2006b. Disponível em: <https://www.ergopublic.com.br/arquivos/1256395632.59-arquivo.pdf> Acesso //em 07/04/2023.

FERREIRA, M. **Devolutiva e Validação dos Resultados do Diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho na SEEC/GDF**, 2021.

FERRELL, O. C., HARTLINE, M.; D., LUCAS JUNIOR, George H., LUCK, David. **Estratégia de marketing**. São Paulo: Atlas, 2000. 306 p.

FREITAS, A; SOUZA, R. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão, Niterói, v. 4, n. 2, 2009, p. 136-154**.

FREITAS, W; JABBOUR, C. **Utilizando Estudo de Caso (s) como estratégia de pesquisa qualitativa**. 2011. <http://www.meep.univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/article/view/560>. Acesso em 05/11/2023.

FILARDI, F., CASTRO, R., ZANINI, M. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: Análise das experiências do Serpro e da Receita Federal**. *cadernos ebape.br*. 2020. , 18(1), 28-46. 2022. <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>. Acesso em 27/10/2023.

FIORILLO A, **The consequences of the COVID-19 pandemic on mental health and implications for clinical practice**. *Eur Psychiatry*. 2020;63(1):e32. PMID: 32234102 DOI: <https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2020.35>

FRANCO, A. M., MORETTI, S. L. Qualidade de Vida no Trabalho: uma análise crítica da literatura. **Revista de Administração da Unimep**, 18(1), 39-59. 2020.

GEMELLI, C.; CLOSS, L.; FRAGA, A. Multiformidade e pejotização: (re)configurações do trabalho docente no ensino superior privado sob o capitalismo flexível. **REAd Rev. eletrôn. Adm.** (Porto Alegre), Porto Alegre, v. 26, n. 2, p. 409-438, 2020. <https://www.scielo.br/j/read/a/FB9zV9zPgP4NHBhCnN84N5x/>

GUIMARÃES, P. **Estatística e pesquisa de opinião**. Paraná: [s.n.], 2019. INB. Indústrias Nucleares do Brasil, 2019. Disponível em: Acesso em: 10/11/2023.

GIL, A. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p.41- 56.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. **The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects**. Technical report n. 4, department of administrative sciences of yale university, 1974.

HERRERA, R.; CASSALS V. M. Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. **Revista Cubana de enfermería**, v. 21, n. 1, p. 1-1, 2005.

HUSE, E.; CUMMINGS, T. **Mudando o desenvolvimento Organizacional**. São Paulo: Thomsom, 1985.

IL ADERALDO, Cadernos EBAPE. Br, 2017 - SciELO Brasil. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional, 2017.

KLEIN, L.; PEREIRA, B.; LEMOS, R. Qualidade de Vida no Trabalho: Parâmetros e Avaliação no Serviço Público. **RAM - Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 3, p. 1-35, 2019.

LAKATOS, M. **Metodologia científica**. 5ª Ed. São Paulo: Atlas, 2009. MORETTI, Silvinha;

LEE, Kay -Fu – 2041: **como a inteligência artificial vai mudar suas vidas nas próximas décadas**. Ed. Globo Livros 2022.

LEI COMPLEMENTAR Nº 840, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2011. <https://sefaz.df.gov.br/>. Acesso em 25/03/2023.

LEI nº 8.112/1990. <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1990/lei-8112-11-dezembro-1990-322161-publicacaooriginal-1-pl.html> Acesso em 25/03/2023.

LIMONGI, F. **Qualidade de vida no trabalho**. Em P. F. Bendassolli & J. E. B. Andrade (Eds.), Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações (pp. 549– 556). Casa do Psicólogo, 2015.

LUNARDI, M. S., CASTRO, J., MONAT, A. Visualização dos resultados do Yahoo em nuvens de texto: uma aplicação construída a partir de web services. InfoDesign **Revista Brasileira de Design da Informação**, 5(1), 21-35, 2008.

MACHADO, C., DAVIM, J **MBA para Gestores e Engenheiros**. Lisboa: Edições Sílabo, 2019.

MANCA, G.; CALABRICH, L. **Síndrome de Zinner: a respeito de um caso**. 2023.

MARTINS, S. Qualidade de Vida no Trabalho nas Organizações Públicas Brasileiras: uma Revisão Integrativa da Literatura, 2021. <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/tpa/article/view/57593>. Acesso em 25/03/2024.

MARUJO, H. A., NETO, L. M., CEITIL, M. **Humanizar as Organizações - Novos sentidos para a gestão de pessoas**. Lisboa: Editora RH. 2019.

MESSENGER, J. et al. **Working anytime, anywhere: The effects on the world of work** Eurofound. Ireland. Retrieved. 2017. <https://policycommons.net/artifacts/1845321/working-anytime-anywhere/2590904/> on 11 Nov 2023. CID: 20.500.12592/5bmdpt.

MORIN, E. **The meaning of work, mental health and organizational commitment. Studies and Research Projects**, Report R-585, HEC - CA (avec collaboration of Francisco Aranha, FGV-EAESP), 65 p, 2008.

MORTE, F. **O conflito trabalho-família, bem-estar no trabalho e teletrabalho: um estudo com uma amostra portuguesa durante a pandemia por Covid-19**. 2022. Tese de doutorado. <http://hdl.handle.net/10400.26/39574>. Acesso em 25/03/2024.

NADLER, D.; LAWLER, E. **Quality of Work Life: Perspectives and Directions**. Organizational Dynamics, Winter 1983.

NEUMANN, M *et al.* **Preditores de apego ao lugar de trabalho: presença de elementos da natureza e satisfação com o ambiente construído.** 2020.

NOGUEIRA, F.; Oliveira, S. O teletrabalho como indutor de aumentos de produtividade e da racionalização de custos: uma aplicação empírica no Ministério da Justiça e Segurança Pública. 2020.

NOHARA, J. J., ACEVEDO, C. R., RIBEIRO, A. F., SILVA, M. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. **Review of Administration and Innovation**, 2007. <https://doi.org/10.5585/rai.v7i2.424>. Acesso em 25/03/2024.

OLIVEIRA, S. R., PICCININI, V. C., FONTOURA, D. S., SCHWEIG, C. Buscando o sentido do trabalho [CD-ROM]. **In Anais do XXVIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração** (pp. 283). Porto Alegre, RS: ANPAD, 2004.

OLIVEIRA, S. **Aspectos do atual mundo do trabalho que contribuem com a saúde mental dos trabalhadores na perspectiva psicanalítica** / Sara Regina Fernandes de Oliveira - 2022.

PACHECO, V. A., FERREIRA, M. **Bem-estar e mal-estar no trabalho: representações de empregados em empresa de capital aberto.** *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, 36, e3651, 2020.

PANTOJA, M.; OLIVEIRA, M.; A. ANDRADE. Qualidade de Vida no Teletrabalho (e-QVT) Obrigatório: diagnóstico de gestores no setor público brasileiro. **Revista da UI_IPSantarém. Edição Temática: Ciências Exatas e das Engenharias. Número especial: Conferência Internacional Cooperação Internacional, multiculturalidade, trabalho colaborativo e ambientes mais inclusivos, sustentáveis e resilientes.** 9(4), 23-37, 2021. <https://revistas.rcaap.pt/uiips/>

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. **Validação da escala de estresse no trabalho.** *Estud. Psicol. (online)*, 9(1), 45-52, 2004. doi: 10.1590/S1413-294X2004000100006. Acesso em 25 de agosto de 2023.

PASCHOAL, T. Relação entre ações de qualidade de vida no trabalho e bem-estar laboral, 2017. <https://www.researchgate.net/publication/324630675> Acesso em: 06/04/2023.

PERFIL do Absenteísmo doença dos Servidores Públicos Estatutários o Governo Do Distrito Federal. Ano 2019 - Gerência de Produção e Informação em Saúde 2020.

PERFIL do Absenteísmo doença dos Servidores Públicos Estatutários o Governo Do Distrito Federal. Ano 2020 - Gerência de Produção e Informação em Saúde 2021.

PERFIL do Absenteísmo doença dos Servidores Públicos Estatutários o Governo Do Distrito Federal. Ano 2021 - Gerência de Produção e Informação em Saúde 2022.

PERFIL do Absenteísmo doença dos Servidores Públicos Estatutários o Governo Do Distrito Federal. Ano 2022 - Gerência de Produção e Informação em Saúde 2023.

PLANO de Qualidade de Vida no Trabalho.
https://www.sefaz.df.gov.br/wp-conteudo/uploads/2022/04/I-PDQVT-com-capa-julho_restricoes.pdf. Acesso em: 11/08/2023.

PRADA,O. **El emprendimiento corporativo, como motor del cambio permanente y la innovación.** Ide@s CONCYTEG, 9 (113), 53-64, 2014, 2014.

PORTARIA N° 712, DE 31 DE OUTUBRO DE 2023.
<https://www.dodf.df.gov.br/>. Acesso em 05/11/2023.

QUIRINO, T.; BORGES, A. **Mensuragdo de Efetividade e Eficiencia de Organizagoes de Pesquisa Aplicada: Uma abordagem multifinalista.** Apresentado no XI Simpósio Nacional de Pesquisa de Administração em Ciência e Tecnologia. Sao Paulo, 1986.

RAMSDEN, A.; Bate, A. **Using word clouds in teaching and learning.** Bath: University of Bath, 2008.

RIBEIRO, L.; A, SANTANA, L. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de iniciação científica – RIC.** Cairu, jun. Vol. 02, nº 02, p. 75-96, 2015.

RODRIGUES, M. **QVT: Evolução e Análise ao Nível Gerencial.** Vozes, Rio de Janeiro, 1994.

SILVA, K.; A. FARIA. **Qualidade de vida no trabalho: a contribuição do psicólogo organizacional**. *Psicologia e Saúde em Debate*, 4(2), 115–129. 2018.

SANTANA, L.; S. CUNHA.; Ferreira.; MOURA, L.; R. C., & Oliveira, A. R. de. **Gestores escolares da rede pública em Minas Gerais: fatores de satisfação no trabalho**. *Educ. rev.* - Belo Horizonte, 28(1), 491-520, 2012.

SILVA, M.; MENDONÇA, H. Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão teórica. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, 11(2), 2017.

SILVA, E.; SOUZA, D. Saúde e segurança no trabalho: o social como instrumento para garantia de direito fundamental do trabalhador. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 8, n. 11, p. 2387-2404, 2022.

SILVA, N.; LIMA, M. Qualidade de vida no trabalho: o estudo qualitativo na empresa natura. Barretos. In: **V Semana Científica E Cultural Do Serviço Social Das Faculdades Unificadas Da Fundação Educacional De Barretos**, 2007, Barretos. Anais... Barretos: FUFEB, 2007.

SILVA, L., Trein, F. **A Comprometimento e qualidade de vida no trabalho: um estudo comparativo entre bibliotecários do setor público**. *Gestão e Desenvolvimento*, 9(1), 61-71, 2012.

RODRIGUES, T.; DABY F.; OLIVEIRA, G.; SANTOS, J. As pesquisas qualitativas e quantitativas em educação. **Revista Prisma, Rio de Janeiro**, v. 2, n. 1, p. 154-174, 2021.

SANCHES, Najme. O Desafio De Superar A Superficialidade E A Fragilidade Das Relações Interpessoais Na Andragogia Virtual. <https://doi.org/10.56083/RCV3N7-084>. Acesso em 12/11/2023.

SYLVIA, M. **Projetos de Estágio e de Pesquisa em Administração**. 2 ed. São Paulo Atlas, 1999.

THE WHOQOL GROUP. **The World Health Organization Quality of Life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization**. *Social Science and Medicine*, Leicester, pv. 41, n. 10, p. 1403-1409. 11, 199895, 1995.

TEIXEIRA, S.; SILVEIRA, P.; MININEL, A.; MORAES, T., RIBEIRO, I. **Qualidade de vida no trabalho e estresse ocupacional da**

enfermagem em unidade de promoção de atendimento. Texto contexto – Enferm., Florianópolis, 28, e20180298, 2019.

TOLFO, R., COUTINHO, C., ALMEIDA, R., BAASCH, D., CUGNIER, J. Revisitando abordagens sobre sentidos e significados do trabalho [CD-ROM]. In *Anais do Fórum CRITEOS* Porto Alegre, RS: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2005.

TIMOSSI *et. al.*, **Adaptação Do Modelo De Walton Para Avaliação Da Qualidade De Vida No Trabalho.** 2009.

TRIVINÕS, S. **Introdução. À Pesquisa em Ciências Sociais A Pesquisa Qualitativa em Educação.** São Paulo, Atlas, 1987.

TOMAZ, W. L *et. al.*, A importância da qualidade de vida no trabalho: Um estudo de caso em uma empresa do ramo de seguros da cidade de Bauru/SP. In: **Caderno profissional de administração da UNIMEP.** 155-183, Bauru, São Paulo, 2016.

WALTON, E. **Quality of working life: what is it? Slow management review,** V. 15, N. 1, P. 11-21, 1973.

WESTLEY, **A. problems and solutions in the quality of working life. humans relations,** V. 32, N. 2, P. 111-123, 1979.

YIN, K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim.** Trad. Daniel Bueno; revisão técnica Dirceu da Silva. Porto Alegre: Penso, 2016. 313p.



APÊNDICES

APÊNDICES

APÊNDICES

Apêndice A – Questionário Google Forms



Influência da qualidade de vida no trabalho dos servidores da Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal - SEEC/DF

O formulário Influência da qualidade de vida no trabalho dos servidores da Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal -SEEC/DF não aceita mais respostas. Entre em contato com o proprietário do formulário se você achar que isso é um erro.

[Retomar a coleta de respostas \(somente os editores do formulário podem ver este link\).](#)

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Google Formulários

Influência da qualidade de vida no trabalho dos servidores da Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal - SEEC/DF

Este questionário faz parte da pesquisa para elaboração da dissertação do Mestrado Profissional em Administração Pública do IDP (Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa) da aluna Viviane Valadão do Nascimento Ribeiro, sob orientação do Profª. Dra. Lana Montezano.

A pesquisa tem como objetivo analisar a influência da qualidade de vida no trabalho dos servidores da antiga SEPLAD do Distrito Federal, e te convido a preencher este questionário que deve ler uns 10 minutos de tempo para o preenchimento.

O questionário está estruturado em 5 partes:

- (1) Validação do público alvo da pesquisa (profissional que trabalhava na SEPLAD antes da mudança de estrutura organizacional);
- (2) Percepção sobre a qualidade de vida no trabalho, com afirmativas para indicar o grau de concordância;
- (3) Avaliação do grau de concordância do quanto as ações do programa de qualidade de vida no trabalho da SEQUALI ;
- (4) Sobre as ações ofertadas do programa de qualidade de vida da SEQUALI e seus resultados;
- (5) Perfil geral de saúde no trabalho, com perguntas de múltipla escolha;
- (6) Perfil socioprofissional para caracterização da amostra, com perguntas de múltipla escolha.

Em respeito aos critérios éticos de pesquisa científica, ressaltamos que os dados serão utilizados de forma agrupada para alcance do objetivo da pesquisa, não será feita a identificação do entrevistado em momento nenhum, mantendo o sigilo das informações individuais. Os dados desta pesquisa são confidenciais e serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos, além de que a dissertação poderá ser encaminhada para SEQUALI avaliar possibilidades de aperfeiçoamento no programa de qualidade de vida.

Ao responder o questionário você fornece o consentimento de participação.

Informo que, esse questionário, destina-se apenas para respostas dos servidores que fizeram parte da antiga Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Administração do Distrito Federal, SEPLAD/DF.

Colocamo-nos à disposição para eventuais esclarecimentos, bem como nos responsabilizados pelo sigilo dos dados coletados.

Agradeço por sua preciosa contribuição na minha pesquisa!

Viviane Valadão do Nascimento Ribeiro

Mestranda do mestrado profissional em Administração Pública/IDP



Influência da qualidade de vida no trabalho dos servidores da Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal - SEEC/DF

vivimestradoidp@gmail.com [Mudar de conta](#)



Não compartilhado

* Indica uma pergunta obrigatória

Validação do público da pesquisa

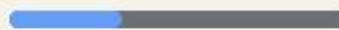
Você trabalhava na SEPLAD até antes da mudança da estrutura organizacional que ocorreu com o Decreto nº 45.433, de 18 de janeiro de 2024? *

Sim

Não

Voltar

Próxima



Página 2 de 6 [Limpar formulário](#)

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Google Formulários

Influência da qualidade de vida no trabalho dos servidores da Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal - SEEC/DF

vivimestradoidp@gmail.com [Mudar de conta](#)

 Não compartilhado

 Rascunho salvo.

* Indica uma pergunta obrigatória

Percepção sobre a Qualidade de vida no Trabalho

Solicita-se que, ao responder às questões, o respondente selecione a alternativa considerada mais adequada.

1. Participo(ei) das ações de qualidade de vida que a SEQUALI oferece aos servidores da SEPLAD? *

sim

não

2. Uso com frequência o Espaço do Servidor no 16º andar do anexo do Buriti *

sim

não

3. Em relação a sua qualidade de vida no trabalho, analise as afirmativas abaixo e * indique o seu grau de concordância, de 1 (discordo totalmente) a 5 - concordo totalmente

	1. discordo totalmente	2. discordo	3. nem discordo e nem concordo	4. concordo	5. concordo totalmente
Minha carga de trabalho (quantidade) permite que eu tenha qualidade de vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em relação ao orgulho de realizar o meu trabalho, sinto-me realizado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me satisfeito com as condições de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Com relação ao cansaço que meu trabalho me causa, sinto-me exausto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me realizado com a influência do meu trabalho sobre a minha possibilidade de lazer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Estou contente com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possuo no meu trabalho	<input type="radio"/>				
Estou satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que eu faço	<input type="radio"/>				
Sinto-me sobrecarregado no trabalho	<input type="radio"/>				
Estou satisfeito com os treinamentos que faço	<input type="radio"/>				
Tenho qualidade de vida no trabalho	<input type="radio"/>				
Em relação ao incentivo que a SEPLAD oferta para estudar, sinto-me realizado	<input type="radio"/>				
Constato que a SEPLAD tem feito políticas não discriminatórias (social, racial, religiosa, sexual, etc) no meu trabalho	<input type="radio"/>				
Acredito que tenho um bom ambiente de trabalho com colegas e chefes	<input type="radio"/>				





Em relação ao comprometimento da minha equipe e colegas com quem trabalho, percebo engajamento da equipe	<input type="radio"/>				
Estou realizado com a valorização das minhas ideias e iniciativas no meu trabalho	<input type="radio"/>				
Percebo que a SEPLAD respeita os direitos do servidor	<input type="radio"/>				
Sinto-me satisfeito com minha liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho	<input type="radio"/>				
Fico confortável com as normas e regras do meu trabalho	<input type="radio"/>				
Estou contente com o respeito da minha individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho	<input type="radio"/>				
Estou feliz com a influência do trabalho sobre a minha vida/rotina familiar	<input type="radio"/>				



Sinto-me realizado com o meu salário (remuneração)	<input type="radio"/>				
Gosto dos meus horários de trabalho e de descanso	<input type="radio"/>				
Acho justos os benefícios extras (alimentação, transporte, licenças, abonos, etc) que a pasta oferece para a minha carreira	<input type="radio"/>				
Acredito que o teletrabalho contribui para a minha qualidade de vida no trabalho	<input type="radio"/>				
O teletrabalho me proporciona maior flexibilidade de horários para conciliar vida profissional e pessoal	<input type="radio"/>				
Quando eu estava em trabalho remoto isso impactou positivamente minha saúde mental/emocional e física	<input type="radio"/>				
O nível de iluminação é suficiente para executar as tarefas	<input type="radio"/>				
O espaço físico é satisfatório	<input type="radio"/>				



A distribuição da tarefa é justa	<input type="radio"/>				
O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas	<input type="radio"/>				
O modo de gestão das tarefas é flexível	<input type="radio"/>				
Vejo resultados positivos com a implantação do programa de qualidade de vida instituído pela SEQUALI	<input type="radio"/>				
Tenho ferramentas tecnológicas adequadas para realização do meu trabalho (hardware e software)	<input type="radio"/>				
Na SEPLAD a cobrança de resultados é adequada	<input type="radio"/>				
É fácil o acesso à chefia imediata	<input type="radio"/>				

[Voltar](#)

[Próxima](#)



Página 3 de 6 [Limpar formulário](#)

Se envie senhas pelo Formulários Google



Sobre as ações ofertadas do programa de qualidade de vida da SEQUALI

Avalie o grau de concordância do quanto as ações do programa de qualidade de vida no trabalho da SEQUALI proporcionaram para você *

	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo, nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Melhorou minha saúde em geral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Melhorou minha saúde psicológica e emocional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aumentou a minha produtividade no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aumentou meu engajamento no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Melhorou meu bem estar no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reduziu meu estresse no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Reduziu meu
absenteísmo
no trabalho

Me
proporcionou
maior equilíbrio
entre a vida
pessoal e
profissional

Sobre as ações ofertadas de qualidade de vida, qual sua opinião: *

- Deve manter as ações propostas
- Deve diminuir a quantidade de ações, pois algumas são desnecessárias
- Deve incluir novas ações para contribuir mais com a minha qualidade de vida
- Não conheço as ações propostas
- Nenhuma das anteriores

Você pode indicar alguma sugestão de aperfeiçoamento do programa de qualidade de vida, de modo que ele contribua de forma mais efetiva com a sua qualidade de vida?

Sua resposta

[Voltar](#)

[Próxima](#)

 Página 4 de 6 [Limpar formulário](#)

Perfil de saúde

Você pratica alguma atividade física regularmente? *

sim

não

Você dorme bem? *

sim

não

Você já sofreu algum problema de saúde relacionado ao trabalho? *

sim

não

Você faz uso de medicamentos controlados para transtornos mentais? *

sim

não



Você faz terapia atualmente? *

sim

não

Você realiza acompanhamento médico regular para monitorar sua saúde? *

sim

não

[Voltar](#)

[Próxima](#)



Página 5 de 6 [Limpar formulário](#)

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Google Formulários



Perfil do participante

Informe a idade *

- 20 a 24 anos
- 25 a 29 anos
- 30 a 34 anos
- 35 a 39 anos
- 40 a 44 anos
- 45 a 49 anos
- 50 a 54 anos
- 55 a 59 anos
- Acima de 60 anos

Sexo *

- Masculino
- Feminino
- Outro
- Prefiro não responder

Estado civil *

- casado
 - solteiro
 - divorciado
 - outro
-

Você tem filhos? *

- sim
 - não
-

Qual seu nível mais elevado de escolaridade completo? *

- Ensino fundamental
 - Ensino médio
 - Técnico
 - Graduação
 - Pós Graduação
 - Mestrado
 - Doutorado
-

Informe seu setor na estrutura da SEPLAD *

- AJL - Assessoria Jurídico-Legislativa
 - ASCOM - Assessoria de Comunicação
 - ASSESP - Assessoria Especial
 - EGOV - Escola de Governo do DF
 - ESPII - Escritório de Projetos Institucionais e Inovação
 - OUV - Ouvidoria
 - SCG - Subsecretaria de Compras Governamentais
 - SEFIN - Secretaria Executiva de Finanças
 - SEGEA - Secretaria Executiva de Gestão Administrativa
 - SEST - DF - Subsecretaria de Coordenação das Estatais e Órgãos Colegiados
 - SPI - Subsecretaria de Patrimônio Imobiliário
 - SPLAN - Secretaria Executiva de Planejamento
 - SUAG - Subsecretaria de Administração Geral
 - SUAPE - Subsecretaria de Acompanhamento de Projetos Especiais
 - SUBSAUDE - Subsecretaria de Segurança e Saúde no Trabalho
 - SUCAP - Subsecretaria de Captação de Recursos
 - SUCON - Subsecretaria de Contabilidade
 - SUCORP - Subsecretaria de Gestão de Contratos Corporativos
 - SUGEP - Subsecretaria de Gestão de Pessoas
 - SUOP - Subsecretaria de Orçamento Público
-

- SUPLAN - Subsecretaria de Planejamento Governamental
 - SUPPE - Subsecretaria de Gestão de Programas e Projetos Estratégicos
 - SUTES - Subsecretaria do Tesouro
 - SUTIC - Subsecretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação
 - UGPEL - Unidade Central de Gestão do Processo Eletrônico e Inovação
 - UGPEL Unidade Central de Gestão do Processo Eletrônico e Inovação
 - Unidade de Controle Interno
-

Há quanto tempo você trabalhou na SEPLAD *

- menos de 1 ano
 - 1 a 5 anos
 - 6 a 10 anos
 - 11 a 15 anos
 - 16 a 20 anos
 - 21 a 25 anos
 - mais de 26 anos
-



Vínculo com serviço público *

- efetivo
- efetivo e comissionado
- comissionado
- servidor cedido
- Outro: _____

Possui função de chefia? *

- sim
- não

Voltar

Enviar



Página 6 de 6

Limpar formulário

nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Google Formulários



Apêndice B - Apresentação da entrevista

Esta entrevista faz parte da pesquisa para elaboração da dissertação de mestrado sobre a influência da qualidade de vida no trabalho dos servidores da Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Administração do Distrito Federal (SEPLAD), da aluna Viviane Valadão do Nascimento Ribeiro, vinculada ao Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Mestrado Profissional em Administração Pública, sob orientação do Prof^ª. Dra. Lana Montezano.

Em pesquisa acadêmica, temos a recomendação de realizar a gravação das entrevistas para a transcrição, de modo a não perder nenhuma informação relevante para análise dos dados. Em respeito aos critérios éticos de pesquisa científica, ressaltamos que os dados serão utilizados de forma agrupada para identificação das competências que irão compor um questionário a ser aplicado com os servidores públicos. Sendo assim, não será feita a identificação do entrevistado em momento nenhum, mantendo o sigilo das informações individuais. Os dados desta pesquisa são confidenciais e serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos. Colocamo-nos à disposição para eventuais esclarecimentos, bem como nos responsabilizados pelo sigilo dos dados coletados. Desde já agradecemos sua colaboração e ressaltamos que sua participação é essencial para o sucesso desta pesquisa!

Esta questão é sobre como você se sente a respeito de sua qualidade de vida no trabalho, compartilhe suas sugestões sobre como a SEPLAD pode aperfeiçoar suas práticas de QVT para proporcionar melhorias tanto para os profissionais quanto para a organização.

Agradeço por sua preciosa contribuição na minha pesquisa!

Viviane Valadão do Nascimento Ribeiro

Mestranda do mestrado profissional em Administração Pública/IDP

vivaladão@gmail.com

(61) 98433-2417

Orientadora: Prof^ª Dra. Lana Montezano

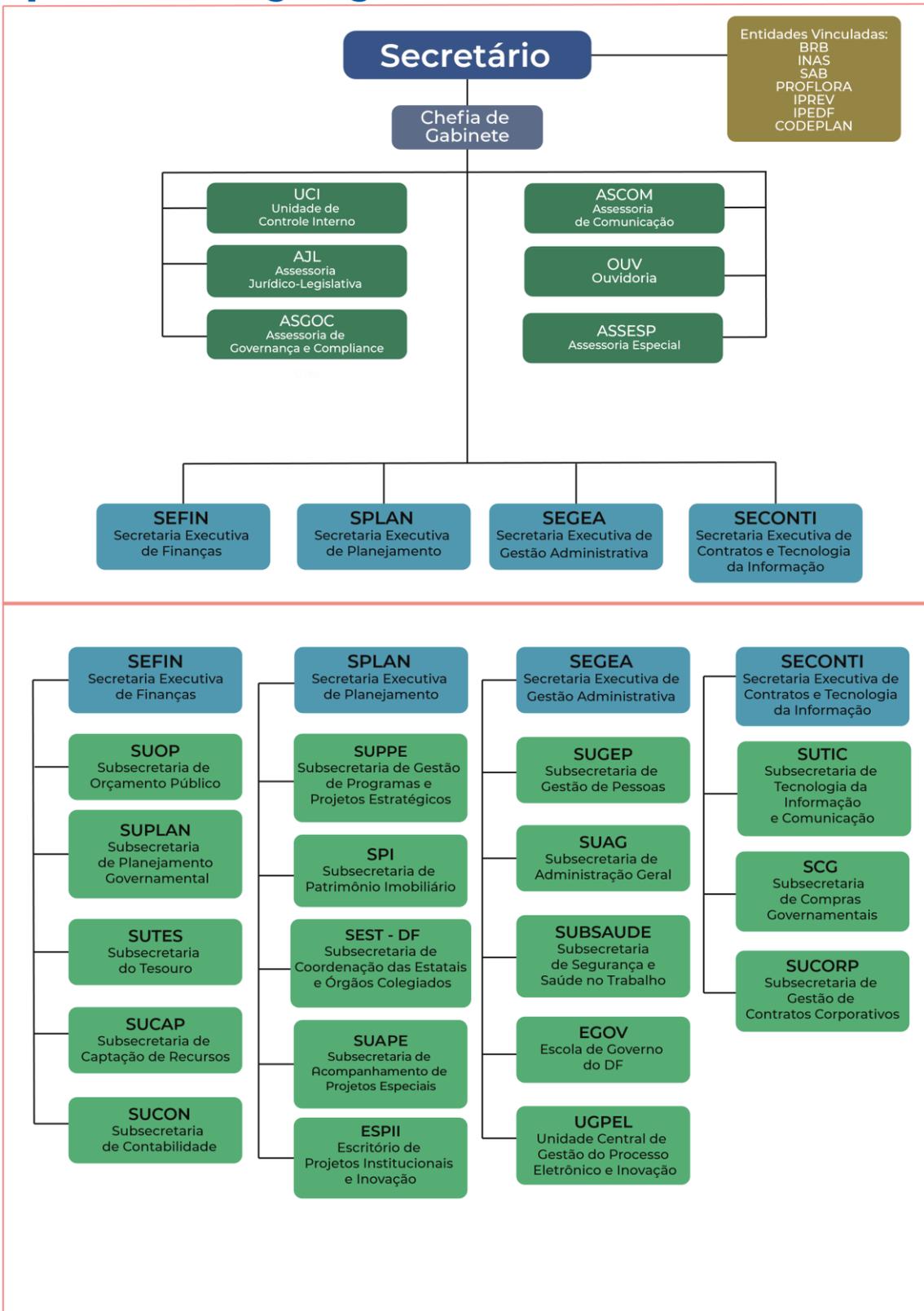
Sessão 1 -Roteiro de entrevista:

1. O que você entende por qualidade de vida no trabalho (QVT)?
2. Você participou de algum programa de QVT?
3. Compartilhe suas sugestões sobre como a SEPLAD pode aperfeiçoar suas práticas de QVT para proporcionar melhorias tanto para os profissionais quanto para a organização.

Perfil do participante:

1. **Idade (em anos, apenas o número):** _____
2. **Sexo:** () masculino () feminino () outro () prefiro não responder
3. **Estado civil:** () casado () solteiro () divorciado () outro
4. **Você tem filhos:** () sim () não
5. **Qual seu nível mais elevado de escolaridade completo:** () Ensino fundamental () Ensino médio () Técnico () Graduação () Pós Graduação
6. **Há quanto tempo você trabalha na SEPLAD:** 1 a 5 anos () 6 a 10 anos () 11 a 15 anos () 16 a 20 anos () 21 a 25 anos () 26 a 30 anos ()
7. **Vínculo com serviço público:** efetivo e comissionado () efetivo () comissionado () servidor cedido ()
8. **Possui função de chefia:** sim () não ()
9. **Você pratica alguma atividade física regularmente:** sim () não ()
10. **Você dorme bem:** Sim () não ()
11. **Você já sofreu algum problema de saúde relacionado ao trabalho:** Sim () não ()
12. **Você faz uso de medicamentos controlados para problemas psiquiátricos:** sim () não ()
13. **Você faz terapia atualmente:** sim () não ()
14. **Você realiza acompanhamento médico regular para monitorar sua saúde:** sim () não ()
15. **Você já participou de alguma ação de qvt ofertada pela asta?** sim () não ()

Apêndice C – Organograma da SEPLAD



Apêndice D – Consentimento de participação na entrevista

CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO PARA A ENTREVISTA

Eu, _____, RG _____, abaixo assinado, concordo em participar do presente estudo. Fui devidamente informado (a) e esclarecido (a) sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação. Estou de acordo que os meus dados sejam utilizados nesta pesquisa e no estudo intitulado A influência da qualidade de vida no trabalho dos servidores da Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Administração do Distrito Federal (SEPLAD).

Por ser de caráter voluntário, a minha participação não terá direito à remuneração. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade ou interrupção de meu acompanhamento/assistência/tratamento. Entendo que a entrevista será gravada e que meu nome será preservado.

Brasília, _____ de _____ de 2023.

Assinatura do participante:

Pesquisadora responsável: Viviane Valadão do Nascimento Ribeiro

Telefone para contato: 61 98433-2417

E-mail: vivimestradoidp@gmail.com

Orientadora: Lana Montezano

E-mail: lana.montezano@idp.edu.br

Telefone para contato: 61 99957-1078

Apêndice E - Mensagem enviada via, convidando os servidores para participarem das entrevistas:

Mensagem enviada via, convidando os servidores para participarem das entrevistas.

Caro servidor bom dia!

Espero que esteja bem!

Sou a Viviane Valadão e trabalho na SEPLAD/COGEP, atualmente, estou conduzindo uma pesquisa como parte da minha dissertação no Mestrado Profissional em Administração Pública, no Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa/IDP. A pesquisa tem como objetivo analisar a influência da qualidade de vida no trabalho dos servidores da SEPLAD.

Venho solicitar sua colaboração valiosa para participar de uma breve entrevista sobre o tema.

Sua opinião e experiência são fundamentais para enriquecer os resultados e contribuir para uma análise mais abrangente.

A entrevista deve levar aproximadamente 6 minutos. Todas as respostas são confidenciais e não serão associadas a nomes individuais. Seus dados serão utilizados estritamente para fins acadêmicos, respeitando as normas éticas de pesquisa.

Sua participação é voluntária, mas é de grande importância para o sucesso dessa pesquisa. Caso tenha alguma dúvida ou preocupação, estou à disposição para esclarecimentos.

Se você puder participar agradeço imensamente, daí envio o formulário do perfil profissional e o termo de consentimento. Posso contar com sua participação?

APÊNDICE F – Apresentação, primeira versão e perfil do participante do questionário

Apresentação

Este questionário é sobre como você se sente a respeito de 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.

Fui devidamente informado (a) e esclarecido (a) sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação. Estou de acordo que os meus dados sejam utilizados nesta pesquisa e no estudo intitulado: A influência da qualidade de vida no trabalho dos servidores da Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Administração do Distrito Federal (SEPLAD).

Por ser de caráter voluntário, a minha participação não terá direito à remuneração. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade ou interrupção de meu acompanhamento/assistência/tratamento.

Brasília, _____de _____ de 2023.

Caso tenha alguma dúvida pode entrar em contato pelo nº (61) 98433-2417 – Viviane Valadão

Agradeço por sua contribuição na minha pesquisa.

Seção 1 – Percepção sobre qualidade de vida no trabalho – Primeira versão do questionário:

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. Nós estamos perguntando o quanto você está satisfeito (a), em relação a vários aspectos do seu trabalho nos últimos 3 meses. Escolha entre as alternativas e assinale com um X na resposta que melhor represente a sua opinião.

AFIRMAÇÕES	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo	Concordo	Concordo totalmente
1.Minha carga de trabalho (quantidade) permite que eu tenha qualidade vida					
2.Em relação ao orgulho de realizar o meu trabalho, sinto-me realizado					
3.Sinto-me satisfeito com as condições de trabalho					
4. Sinto-me realizado com a influência do meu trabalho sobre a minha possibilidade de lazer					
5.Com relação ao cansaço que me trabalho me causa, sinto-me exausto					
6.Estou contente com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possuo no meu trabalho					
7. Estou satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que eu faço					
8. Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, sinto-me sobrecarregado					
9. Em relação à responsabilidade conferida, sinto-me justificado em relação à responsabilidade atribuída a mim					
10. Estou contente com a oportunidade de crescimento profissional					
11. Estou satisfeito com os treinamentos que faço					
12. Tenho qualidade de vida no trabalho					
13. Em relação ao incentivo que a SEPLAD oferta para eu estudar, sinto-me realizado					
14. Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc) no meu trabalho, constato					

AFIRMAÇÕES	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo	Concordo	Concordo totalmente
que a SEPLAD tem feito políticas de não discriminação					
15. Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes, acredito que tenho um bom ambiente de trabalho					
16. Em relação ao comprometimento da minha equipe e colegas com quem trabalho, percebo engajamento da equipe					
17. Estou realizado com a valorização das minhas ideias e iniciativas no meu trabalho					
18. Percebo que a SEPLAD respeita os direitos do servidor					
19. Sinto-me satisfeito com minha liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho					
20. Fico confortável com as normas e regras do meu trabalho					
21. Em relação ao respeito da minha individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, estou contente					
22. Estou feliz com a influência do trabalho sobre a minha vida/rotina familiar					
23. Sinto-me realizado com o meu salário (remuneração)					
24. Gosto dos meus horários de trabalho e de descanso					
25. Acho justo os benefícios extras (alimentação, transporte, licenças, abonos, etc.) que a Pasta oferece para a minha carreira					
26. Com base em minha experiência, vejo benefícios em adotar o teletrabalho em longo prazo					
27. Percebo a necessidade de maior treinamento ou desenvolvimento de habilidades específicas para lidar com o teletrabalho					
28. Na minha percepção, o teletrabalho contribuiu para o fortalecimento dos relacionamentos familiares e sociais					
29. Considero que o teletrabalho deveria continuar sendo uma opção permanente mesmo após a pandemia					
30. A minha chefia disponibilizou ferramentas para aferir a produção do meu teletrabalho na época que eu tinha					
31. O teletrabalho me proporciona maior flexibilidade de horários para conciliar vida profissional e pessoal					

AFIRMAÇÕES	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo	Concordo	Concordo totalmente
32. Posso afirmar que o teletrabalho resulta em maior produtividade em relação ao trabalho presencial					
33. O teletrabalho me possibilitou uma melhor qualidade na gestão do tempo					
34. Pode-se afirmar que eu estou menos estressado com o teletrabalho em comparação ao trabalho presencial					
35. O teletrabalho permite uma melhor comunicação e colaboração com a equipe de trabalho					
36. Consigo equilibrar melhor minha vida pessoal e profissional ao trabalhar remotamente					
37. O trabalho remoto impactou positivamente minha saúde mental/emocional e física					
38. O teletrabalho influenciou minha motivação e satisfação no trabalho					
39. Vejo resultados positivos com a implantação do programa de qualidade de vida instituído pela SEQUALI					
40. Participo das ações de qualidade de vida que a SEQUALI oferece					
41. Uso com frequência o espaço do servidor no 16º andar do anexo do Buriti					
42. Sou inscrito na academia Buriti					
43. Participo do templo de refletir e/ou do momento de paz ofertados pela SEQUALI					
44. Participo das campanhas de arrecadação de doações da SEQUALI					
45. Já participei de ações de promoção a saúde promovidas pela SEQUALI					

Seção 2 – Perfil sócio profissional do participante

Para finalizar o questionário, solicito por gentileza que você preencha seu perfil de participante.

- 1. Idade (em anos, apenas o número): _____**
- 2. Sexo: () masculino () feminino () outro () prefiro não responder**
- 3. Estado civil: () casado () solteiro () divorciado () outro**

4. Você tem filhos: () sim () não
5. Qual seu nível mais elevado de escolaridade completo: () Ensino fundamental () Ensino médio () Técnico () Graduação () Pós Graduação
6. Há quanto tempo você trabalha na SEPLAD: 1 a 5 anos () 6 a 10 anos () 11 a 15 anos () 16 a 20 anos () 21 a 25 anos () 26 a 30 anos ()
7. Vínculo com serviço público: efetivo e comissionado () efetivo () comissionado () servidor cedido ()
8. Possui função de chefia: sim () não ()
9. Você pratica alguma atividade física regularmente: sim () não ()
10. Você dorme bem: Sim () não ()
11. Você já sofreu algum problema de saúde relacionado ao trabalho: Sim () não ()
12. Você faz uso de medicamentos controlados para problemas psiquiátricos: sim() não ()
13. Você faz terapia atualmente: sim () não ()
14. Você realiza acompanhamento médico regular para monitorar sua saúde: sim () não ()

Apêndice G – Última versão do questionário aplicado e separado de acordo com os modelos:

<u>Perguntas baseadas no questionário de Walton</u>	<u>Perguntas baseadas no questionário de Ferreira</u>	<u>Perguntas elaboradas pela autora</u>
Minha carga de trabalho (quantidade) permite que eu tenha qualidade de vida	O nível de iluminação é suficiente para executar as tarefas	Acredito que o teletrabalho contribui para a minha qualidade de vida no trabalho
Em relação ao orgulho de realizar o meu trabalho, sinto-me realizado	O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas	O teletrabalho me proporciona maior flexibilidade de horários para conciliar vida profissional e pessoal
Sinto-me satisfeito com as condições de trabalho	O espaço físico é satisfatório	Quando eu estava em trabalho remoto isso impactou positivamente minha saúde mental/emocional e física
Sinto-me realizado com a influência do meu trabalho sobre a minha possibilidade de lazer	A distribuição da tarefa é justa	Vejo resultados positivos com a implantação do programa de qualidade de vida instituído pela SEQUALI
Com relação ao cansaço que me trabalho me causa, sinto-me exausto	O modo de gestão das tarefas é flexível	Participo das ações de qualidade de vida que a SEQUALI oferece
Estou contente com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possuo no meu trabalho	Na SEPLAD a cobrança de resultados é adequada	Uso com frequência o espaço do servidor no 16º andar do anexo do Buriti
Estou satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que eu faço	É fácil o acesso à chefia imediata	Tenho ferramentas tecnológicas adequadas para realização do meu trabalho (hardware e software)
Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, sinto-me sobrecarregado		Sobre as ações ofertadas de qualidade de vida, qual sua opinião: a) Deve manter as ações propostas b) Deve diminuir a quantidade de ações, pois algumas são desnecessárias c) Deve incluir novas ações para contribuir mais

		com a minha qualidade de vida
Em relação à responsabilidade conferida, sinto-me justificado em relação à responsabilidade atribuída a mim		Você pode indicar alguma sugestão aperfeiçoamento do programa de qualidade de vida, de modo que ele contribua de forma mais efetiva com a sua qualidade de vida?
Estou contente com a oportunidade de crescimento profissional		Avalie o grau de concordância do quanto as ações do programa de qualidade de vida no trabalho da SEQUALI proporcionaram para você:
Estou satisfeito com os treinamentos que faço		Melhorou minha saúde em geral
Tenho qualidade de vida no trabalho		Melhorou minha saúde psicológica e emocional
Em relação ao incentivo que a SEPLAD oferta para eu estudar, sinto-me realizado		Aumentou a minha produtividade no trabalho
Constato que a SEPLAD tem feito políticas de não discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc) no meu trabalho,		Aumentou meu engajamento no trabalho
Acredito que tenho um bom ambiente de trabalho com colegas e chefes,		Melhorou meu bem-estar no trabalho
Em relação ao comprometimento da minha equipe e colegas com quem trabalho, percebo engajamento da equipe		Reduziu meu estresse no trabalho
Estou realizado com a valorização das minhas ideias e iniciativas no meu trabalho		Reduziu meu absenteísmo no trabalho
Percebo que a SEPLAD respeita os direitos do servidor		Me proporcionou maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.
Sinto-me satisfeito com minha liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho		Pergunta aberta: Você pode indicar alguma sugestão de aperfeiçoamento do programa de qualidade de vida, de modo que ele contribua de forma mais

		efetiva com a sua qualidade de vida?
Fico confortável com as normas e regras do meu trabalho		
Estou contente com o respeito da minha individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho,		
Estou feliz com a influência do trabalho sobre a minha vida/rotina familiar		
Sinto-me realizado com o meu salário (remuneração)		
Gosto dos meus horários de trabalho e de descanso		
Acho justos os benefícios extras (alimentação, transporte, licenças, abonos, etc.) que a Pasta oferece para a minha carreira		

Apêndice H - Mensagem enviada via WhatsApp e enviada para todos os e-mails dos servidores da Pasta, convidando os servidores para responderem ao questionário

Pesquisa sobre a influência da qualidade de vida no trabalho dos servidores da Secretaria de Estado e Economia do Distrito Federal – SEEC/DF



Prezados servidores da Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal - SEEC/DF, É com imenso prazer que convido todos vocês que fizeram parte da antiga Secretaria de Estado de Planejamento Orçamento e Administração do Distrito Federal, SEPLAD/DF, a responderem o presente questionário. Este questionário é de extrema importância para a coleta de dados da minha dissertação de mestrado profissional em Administração Pública do IDP (Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa).

Gostaria de ressaltar que sua participação é fundamental para o sucesso da pesquisa e para o desenvolvimento de conhecimentos relevantes na área. Agradeço antecipadamente por dedicarem um tempo para responder ao questionário.

Peço, por gentileza, que repassem este convite para todos os servidores da pasta, de forma a garantir um amplo e representativo alcance na coleta de dados. Conto com a colaboração de todos.

Atenciosamente,

Viviane Valadão do Nascimento Ribeiro



idp

Bo
pro
cit
ref
Ness
são e

idp

A ESCOLHA QUE
TRANSFORMA
O SEU CONHECIMENTO