



Qualidade de Vida no Trabalho sob a Ótica do Modelo Biopsicossocial e Organizacional: Uma Proposta para a Reitoria do Instituto Federal de Roraima

Elioenai Carneiro da Fonseca

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro / elioenai@ufrj.br

Paulo Lourenço Domingues Junior

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro / pldominguesjr@uol.com.br

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de vida no trabalho; Bem-estar; Instituto Federal de Educação; Serviço público; Modelo BPSO.

1. Introdução

A qualidade de vida no trabalho (QVT) consolidou-se como uma temática de grande relevância na gestão contemporânea, e no contexto do serviço público federal não é diferente. A crescente complexidade das demandas organizacionais, a globalização, as transformações tecnológicas, e a intensa competitividade no mercado de trabalho exigem que as instituições invistam em qualidade de vida no trabalho, reconhecendo a valorização do capital humano (Costa, 2014).

Historicamente, as condições de trabalho foram negligenciadas pela visão administrativa clássica, a exemplo do Taylorismo. Em consequência dessa rigidez, nota-se, por meio da perspectiva de Maeno e Paparelli (2013), que discutem como a sociedade, movida por diversos interesses e relações de poder tende a ocultar o adoecimento no trabalho e responsabilizar o próprio sujeito por sua enfermidade.

A evolução conceitual da QVT, impulsionada por movimentos sociais e estudos clássicos, reflete a transição para ambientes que valorizam o bem-estar integral do trabalhador. Esse processo foi fundamentado, em grande parte, pela Teoria das Relações Humanas de Elton Mayo, pelas contribuições de Kurt Lewin sobre a dinâmica social, que abriram o caminho para a abordagem Sociotécnica. Ainda sobre a temática, de acordo com Silva *et al.* (2020), a evolução conceitual da QVT reflete a transição de um ambiente de trabalho focado apenas em necessidades econômicas para um que também valoriza o trabalhador.

Ferreira *et al.* (2024) argumentam que a crise pandêmica de covid-19 não apenas expôs, mas também intensificou a demanda por uma visão integrada da QVT, priorizando o bem-estar mental e a harmonia entre carreira e vida pessoal. No panorama brasileiro, essa relevância do foco na QVT é reforçada pela criação da Lei 14.681/2023 cujas diretrizes tratam da Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação, no serviço público federal.



Diante deste cenário, o presente estudo volta-se para a realidade do Instituto Federal de Roraima (IFRR), cuja Reitoria, como parte integrante do sistema de ensino, enfrenta desafios como demandas de trabalho crescentes, burocracia e escassez de recursos, que podem impactar negativamente a QVT dos servidores. Nesse ponto, a ausência de um diagnóstico que capte a perspectiva dos servidores envolvidos é um obstáculo para a efetividade das políticas de QVT na instituição.

Dessa forma, o problema central que orienta esta investigação consiste em compreender a percepção dos servidores da Reitoria do IFRR acerca da qualidade de vida no trabalho. Conforme Cavalcante *et al.*, (2018) “a QVT é considerada responsável por tornar a relação laboral duplamente benéfica, uma vez que foca no bem-estar, na motivação e no compromisso dos trabalhadores com o alcance dos objetivos institucionais”. Essa abordagem não apenas melhora a satisfação dos trabalhadores, mas também fortalece seu vínculo com a organização, promovendo um ambiente mais saudável.

A necessidade de subsidiar a gestão do IFRR com informações concretas e contextualizadas, visando à promoção de um ambiente laboral mais saudável e transformador, é a justificativa da escolha desta temática, onde, do ponto de vista prático, os resultados encontrados permitirão que os gestores, em especial a Coordenação de Qualidade de vida e Seguridade Social (CQVSS), reformulem as políticas de QVT fundamentadas nas necessidades e percepção real dos servidores. Academicamente, a pesquisa contribuirá para preencher uma lacuna na literatura ao adotar uma metodologia participativa em uma instituição federal localizada no extremo norte do Brasil.

O objetivo geral da pesquisa será organizar, sob a ótica do modelo Biopsicossocial e organizacional (BPSO), uma proposta de programa de QVT, com base na percepção dos servidores da Reitoria do IFRR.

A pesquisa na reitoria terá uma abordagem mista quali-quantitativa, de caráter aplicado e descritivo, onde se pretende explorar os elementos que contribuem para um ambiente laboral mais saudável. Para tanto, serão utilizadas técnicas participativas, incluindo o questionário BPSO desenvolvido por Limongi- França, adaptado por Andrade em 2016, e um grupo focal envolvendo servidores técnicos administrativos e docentes, a fim de mapear as práticas, percepções e oportunidades de melhoria.

2. Fundamentação Teórica

A fundamentação teórica apresentada a seguir analisa o contexto histórico sobre a QVT, com o objetivo de abordar os principais conceitos e modelos apresentados pela literatura ao longo do tempo. A perspectiva adotada será abrangente, contemplando as demais referências no serviço público brasileiro permitindo maior compreensão nesse campo de estudo.

No final do século XIX e início do século XX no auge da Revolução Industrial as condições de trabalho eram precárias. Como destaca Antunes (2018, p.26), “os trabalhadores homens, mulheres e crianças eram submetidos a jornadas extenuantes de 12 horas ou mais, turnos infundáveis em ambientes insalubres e baixa remuneração e sem proteção legal.” Nesse âmbito, iniciativas pontuais de estudo começaram a surgir visando o



bem-estar dos trabalhadores, ainda que motivada principalmente por aumentar a produtividade e interesse econômicos.

Entre 1920 e 1930, Elton Mayo em Hawthorne, na Western Electric Compay, em Chicago, iniciou uma abordagem que representa um marco significativo na evolução do pensamento sobre as relações entre trabalho e bem-estar, ele conduziu uma série de experimentos onde demonstrou que fatores sociais e psicológicos.

De acordo com Limongi França (2015), a QVT ganhou destaque como área de estudo e prática organizacional na década de 1970, impulsionada pelos trabalhos de Louis Davis, na Universidade da Califórnia em Los Angeles (UCLA). Ainda na década de 1970, Richard Walton desenvolveu um dos modelos mais influentes de QVT, propondo oito categorias conceituais para avaliar e promover o bem-estar nas organizações. Dando continuidade à essa evolução, as décadas de 1980 e 1990 foram marcadas por intensa expansão das discussões acadêmicas, consolidando abordagens contemporâneas sobre o tema.

Limongi- França (1996), desenvolveu o modelo de indicadores biopsicossocial e organizacional- BPSO-96, para avaliar a QVT, fundamentado na análise de indicadores, biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais. Segundo Macário *et al.* (2018) esse modelo permite planejar ações de gestão voltadas a QVT, visando aumentar a satisfação dos trabalhadores quando aplicadas.

O cenário contemporâneo vem sendo marcado por transformações, tais como a demanda por flexibilidade e bem-estar, que ganhou muita força na pandemia de covid-19 e em seus pós, com a criação de novas leis, que buscam a trabalhar o bem-estar físico e mental, etc. Na administração Pública essas transformações envolvem-se diretamente com o conceito de qualidade de vida no trabalho.

Segundo Vilas Boas e Morin (2015), entender a QVT e os fatores que podem causar mal-estar nos servidores é um desafio, mas podem trazer vantagens tanto para os profissionais quanto para a sociedade. Os autores destacam que “a compreensão dos fatores que afetam positiva ou negativamente a QVT é fundamental para o desenvolvimento de estratégias organizacionais que promovam ambientes mais saudáveis e produtivos”.

Pelo ponto de vista de Tomaz *et. al* (2016) a QVT pode influenciar direta e favoravelmente no desempenho dos trabalhadores, e por esse motivo os programas de QVT estão se expandindo globalmente. Sua implementação abre um leque de possibilidades proporcionando condições de desenvolvimento no âmbito pessoal do trabalhador e estímulo ao bem-estar.

De acordo com Silva (2023), a QVT se importa com a disponibilização de um ambiente de trabalho apropriado, vantajoso e essencial para o desempenho organizacional, representando mais do que um benefício para o trabalhador. Nesse sentido, é possível perceber que a QVT deve ser idealizada como uma estratégia organizacional, capaz de alinhar o bem-estar dos indivíduos à eficiência e ao sucesso da instituição.

Em relação ao conceito de QVT, atual, o trabalho adota o que trouxe Braga (2024), define a QVT como um construto abrangente que se refere ao bem-estar integral do indivíduo em seu ambiente laboral. Esse ponto de vista engloba dimensões físicas, mentais, emocionais e sociais, incluindo fatores como saúde, segurança, estabilidade financeira e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Além disso, a autora destaca a importância de



relacionamentos interpessoais saudáveis entre os servidores de uma instituição, bem como o acesso ao lazer e à diversão.

Segundo Ferreira *et al.* (2024), a QVT constitui um campo fundamental de estudos e práticas ligadas à gestão de pessoas, especialmente no setor público. Nas instituições federais de ensino (IFES), que englobam os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e as Universidades Federais, a QVT possui um papel estratégico crucial, visto que o bem-estar dos servidores públicos, com ênfase nos docentes e técnicos administrativos pertencentes aos quadros dessas instituições, está intimamente ligado à excelência dos serviços educacionais ofertados a comunidade.

Ainda na visão de Ferreira *et al.* (2024) destacam que, historicamente, as ações de QVT no serviço público têm sido marcadas por um viés assistencialista e reativo, voltados a medidas pontuais que atuam apenas sobre os efeitos dos problemas.

3. Método de Pesquisa

No tocante à abordagem, será aplicada a pesquisa mista quali-quantitativa, com a aplicação de um questionário e um grupo focal como ferramentas para a coleta de dados. Creswell (2012) define a pesquisa com métodos mistos como aquela que integra os processos de coleta, análise e combinação de dados quantitativos e qualitativos.

O método quantitativo, conforme Richardson (2012) é frequentemente utilizado em pesquisas com o propósito de mensurar a relação entre variáveis específicas, garantindo a exatidão e a validade dos dados obtidos, minimizando erros de interpretação. Na pesquisa a ser realizada o método contribuirá para medir objetivamente cada dimensão do BPSO, mensurando o nível de bem-estar dos servidores e identificando pontos críticos a serem trabalhados.

Para que a pesquisa tenha informações mais descritivas, captando melhor a percepção dos servidores, também será utilizado o método qualitativo. Parafraseando Martins e Théophilo (2007), a pesquisa qualitativa exige um contato direto e contínuo do pesquisador com o ambiente e o fenômeno estudado. Nesse sentido, será utilizado um grupo focal, onde por meio do método qualitativo será possível compreender em profundidade como os servidores vivenciam e interpretam o contexto organizacional.

Quanto à natureza, a pesquisa pode ser classificada como aplicada, em relação aos objetivos a pesquisa será classificada como descritiva.

A pesquisa será composta por 80 servidores, sendo Docentes e Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) que atuam na Reitoria do IFRR. Nesse sentido, para que a amostra (n) apresenta uma representatividade adequada em relação à população total, foi definido um nível de confiança de 95%, sendo $Z = 1,960$, P e Q sendo a proporção de 0,5%, N é a população que é igual a 80 (servidores) e E trata-se do erro amostral que será 5%.

Assim o dimensionamento da amostra, considerando um universo finito, foi realizado conforme o cálculo estatístico apropriado para esse tipo de população, conforme a fórmula a seguir:



Fórmula para População Finita	Cálculo para $N = 80$
$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{E^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$	$Z = 1,96, P = 0,5, Q = 0,5, N = 80, E = 0,05$
$Z = 1,96$ $P = 0,5$ $Q = 0,5$ $N = 80$ $E = 0,05$	$n = \frac{(1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5 \cdot 80}{(0,05)^2 \cdot (80-1) + 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$
	$n = \frac{76,832}{1,1579}$
	$n \approx 66,37$
Resultado: $n \approx 66$ servidores	

Figura 1: fórmula do cálculo estatístico quanto a percepção dos servidores

Para a definição da amostra mínima, composta por 66 servidores, adotou-se a técnica de amostragem probabilística, a qual assegura que todos os elementos da população possuam a mesma chance de serem selecionados, conferindo maior representatividade aos resultados (Gil, 2019).

Serão abordados Docentes e Técnicos Administrativos, que estejam em exercício efetivo na Reitoria do IFRR, durante o período da coleta de dados, isso abrange os servidores do quadro permanente da instituição, servidores enquadrados através da Emenda Constitucional 98/17, independente do regime de horário de trabalho e níveis hierárquicos.

Serão excluídos da pesquisa os servidores que, embora lotados na Reitoria do IFRR, não estejam em efetivo exercício durante todo o período previsto para a coleta de dados. Também serão excluídos indivíduos com vínculos temporários, tais como, bolsistas, terceirizados, estagiários, empresas contratadas de segurança e limpeza.

A coleta de dados ocorrerá por meio do questionário BPSO, adaptado por Andrade (2016), e disponibilizado via Google Forms. O instrumento composto por perguntas fechadas, será enviado por e-mail, em sua segunda seção, serão coletadas as características sociodemográficas dos participantes, como idade, sexo, escolaridade, tempo na instituição, cargo, e carga horária de trabalho. Os itens serão avaliados por meio da escala Likert de 7 pontos, sendo 1 correspondente a totalmente insatisfeito, 4 correspondente a neutro e 7 correspondente a totalmente satisfeito.

Complementarmente, será utilizada a abordagem de levantamento Survey, para coleta de dados específicos para analisar o comportamento dos indivíduos.

Para a etapa da análise dos dados quantitativos, será aplicada a estatística descritiva simples, onde será utilizado o software Microsoft Excel, para a organização, mensuração e execução dos testes pertinentes. A análise qualitativa das respostas obtidas será baseada nas propostas de Bardin (1977), que estabelecem um rigor metodológico na interpretação de dados textuais



Referências

- ANDRADE, S. M. Qualidade de vida no trabalho: proposta de um modelo integrador do BPSO com justiça organizacional para o bem-estar dos servidores públicos. 2016. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-02062016-111232/pt-br.php>. Acesso em: 23 set. 2025
- ANTUNES, R. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BARDIN, L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 1977
- BRAGA, Patrícia Mendes. Qualidade de vida no trabalho: a percepção dos técnicos administrativos em educação do Instituto Federal do Amazonas Campus Manaus Centro. 2024. Disponível em: <https://rima.ufrj.br/jspui/bitstream/20.500.14407/20020/1/2024%20-%20Patr%C3%ADcia%20Mendes%20Braga.pdf> . Acesso em: 10 out 2025
- BRASIL. Lei nº 14.68, de 18 de setembro de 2023. Dispõe sobre a Política de Bem- Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação. Brasília, DF: Presidência da República, 2023.
- CAVALCANTE, Roberto Medeiros da Fonseca et al. Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Revisão Bibliográfica. ID on line. Revista de psicologia, v. 12, n. 40, p. 21-31, 2018.
- COSTA, F. S. et al. Gestão escolar eficiente: boas práticas e desafios na administração de instituições de ensino. Revista Aracê, v. 6, n. 2, p. 1489-1505, 7 out. 2024. Disponível em: <https://periodicos.newsciencepubl.com/arace/article/view/739>. Acesso em: 21 jul. 2025.
- CRESWELL, J. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- FERNANDES, et al. Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.
- FERREIRA, G. S. et al. A influência da qualidade de vida no trabalho para o aumento do desempenho organizacional. Araçatuba: Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – Unisalesiano, 2019. Disponível em: <https://unisalesiano.com.br/aracatuba/wp-content/uploads/2019/08/Artigo-A-influência-da-Qualidade-de-Vida-no-Trabalho-para-o-aumento-do-desempenho-organizacional-Pronto.doc.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2025.
- FERREIRA, R. N. et al. Desafios e estratégias na implementação de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo sobre a gestão de pessoas numa instituição federal de educação. 2024, Revista Tópicos. Disponível em: <https://revistatopicos.com.br/artigos/desafios-e-estrategias-na-implementacao-de-programa-de-qualidade-de-vida-no-trabalho-um-estudo-sobre-a-gestao-de-pessoas-numa-instituicao-federal-de-educacao> . Acesso em: 03 jan. 2026.
- GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 220.
- Krueger, Richard & Casey, Mary Anne (2015). Focus groups: A practical guide for applied research (5th ed.). Sage.
- MAENO, M.; PAPARELLI, R. O trabalho como ele é e a saúde mental do trabalhador. In: SILVEIRA, M. A. (org.). Inovação para o desenvolvimento de organizações sustentáveis: trabalho, fatores psicossociais e ambiente saudável. Campinas: Centro de Tecnologia da Informação Renato Archer, 2013. p. 145-166.



MARTINS, G.; THEÓPHILO, C. Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas. São Paulo: Atlas, 2007.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Qualidade de vida no trabalho: um modelo sistêmico de análise. 2015