

TRABALHO SAUDÁVEL, ORGANIZAÇÃO SEGURA: INTERFACES ENTRE QVT E RISCOS OCUPACIONAIS

Healthy Work, Safe Organization: Interfaces Between Quality of Work Life and Occupational Risks Espanhol

Trabajo Saludable, Organización Segura: Interfaces entre la Calidad de Vida Laboral y los Riesgos Ocupacionales

Grupo temático 05 – Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional no Serviço Público

Morgana de Oliveira Machado, Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

Bruna Adriele Melo Fagundes, Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

Daniela Pegoraro, Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

Rosana Brettas da Silva, Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

Luis Felipe Dias Lopes, Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

RESUMO

O teletrabalho tem se consolidado como prática relevante na administração pública brasileira, especialmente após a implementação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), demandando novas abordagens para a gestão do trabalho e dos riscos ocupacionais. Nesse contexto, este estudo tem como objetivo analisar as percepções de servidores técnico-administrativos acerca da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na modalidade de teletrabalho, adotando-a como indicador indireto das condições organizacionais associadas à mitigação dos riscos ocupacionais, com ênfase nos riscos psicossociais. A pesquisa possui abordagem quantitativa, de caráter descritivo e analítico, e foi realizada com servidores de uma instituição pública federal, utilizando instrumento estruturado para mensuração das dimensões da QVT. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva e inferencial. Os resultados evidenciam que a institucionalização do teletrabalho impacta de forma diferenciada a experiência laboral dos servidores, influenciando dimensões como autonomia, reconhecimento institucional, pressão por resultados, interferência do trabalho na vida pessoal e bem-estar psicológico. Identificaram-se diferenças estatisticamente significativas nas percepções de QVT segundo gênero, exercício de função gerencial, tempo de serviço e nível de escolaridade. Observou-se, ainda, elevada percepção de interferência do trabalho na vida pessoal, indicando a presença de fatores associados a riscos psicossociais no contexto do teletrabalho. Os achados ganham relevância diante das recentes atualizações da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que passam a exigir a inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos. Conclui-se que a QVT constitui uma dimensão estratégica para a gestão pública, contribuindo tanto para a promoção do bem-estar dos servidores quanto para o aprimoramento das práticas de gerenciamento de riscos ocupacionais em ambientes de trabalho mediados por tecnologias digitais.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Teletrabalho; Riscos Psicossociais; Gestão Pública; Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

ABSTRACT

Telework has become an increasingly relevant practice in Brazilian public administration, particularly following the implementation of the Performance and Management Program (PGD), raising new challenges for work management and occupational risk control. In this context, this study aims to analyze the perceptions of technical-administrative civil servants regarding Quality of Work Life (QWL) in telework arrangements, adopting QWL as an indirect indicator of organizational conditions associated with the mitigation of occupational risks, with emphasis on psychosocial risks. The study adopts a quantitative, descriptive, and analytical approach and was conducted with civil servants from a federal public institution using a structured instrument to assess QWL dimensions. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics. The results indicate that the institutionalization of telework affects employees' work experiences in differentiated ways, influencing dimensions such as autonomy, institutional recognition, performance pressure, work-life interference, and psychological well-being. Statistically significant differences in QWL perceptions were identified according to gender, managerial position, length of service, and educational level. A high level of perceived work-life interference was also observed, suggesting the presence of psychosocial risk factors in telework contexts. These findings are particularly relevant in light of recent updates to Regulatory Standard No. 1 (NR-1), which require the inclusion of psychosocial risks in Occupational Risk Management Programs. The study concludes that QWL constitutes a strategic dimension for public management, contributing both to the promotion of workers' well-being and to the improvement of occupational risk management practices in technology-mediated work environments.

Keywords: Quality of Work Life; Telework; Psychosocial Risks; Public Management; Occupational Risk Management.

RESUMEN

El teletrabajo se ha consolidado como una práctica relevante en la administración pública brasileña, especialmente tras la implementación del Programa de Gestión y Desempeño (PGD), planteando nuevos desafíos para la gestión del trabajo y de los riesgos ocupacionales. En este contexto, el presente estudio tiene como objetivo analizar las percepciones de los servidores técnico-administrativos sobre la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) en la modalidad de teletrabajo, adoptando la CVT como un indicador indirecto de las condiciones organizacionales asociadas a la mitigación de los riesgos ocupacionales, con énfasis en los riesgos psicosociales. La investigación adopta un enfoque cuantitativo, descriptivo y analítico, y fue realizada con servidores de una institución pública federal mediante un instrumento estructurado para la medición de las dimensiones de la CVT. Los datos fueron analizados a través de estadística descriptiva e inferencial. Los resultados evidencian que la institucionalización del teletrabajo impacta de manera diferenciada la experiencia laboral de los servidores, influyendo en dimensiones como la autonomía, el reconocimiento institucional, la presión por resultados, la interferencia del trabajo en la vida personal y el bienestar psicológico. Se identificaron diferencias estadísticamente significativas en las percepciones de la CVT según el género, el ejercicio de funciones gerenciales, el tiempo de servicio y el nivel educativo. Asimismo, se observó una elevada percepción de interferencia del trabajo en la vida personal, lo que indica la presencia de factores asociados a riesgos psicosociales en el contexto del teletrabajo. Los hallazgos adquieren relevancia frente a las recientes actualizaciones de la Norma Reguladora nº 1 (NR-1), que exigen la inclusión de los riesgos psicosociales en los Programas de Gestión de Riesgos. Se concluye que la CVT constituye una dimensión estratégica para la gestión pública, contribuyendo tanto a la promoción del bienestar de los servidores como al fortalecimiento de las prácticas de gestión de riesgos ocupacionales en entornos laborales mediados por tecnologías digitales.

Palabras clave: Calidad de Vida en el Trabajo; Teletrabajo; Riesgos Psicosociales; Gestión Pública; Gestión de Riesgos Ocupacionales.

1. INTRODUÇÃO

As transformações recentes nas formas de organização do trabalho, impulsionadas pelo avanço das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) e pela digitalização dos processos organizacionais, têm promovido a consolidação de novos modelos laborais no setor público. Nesse contexto, o teletrabalho passou a integrar de forma permanente as políticas de gestão institucional, exigindo reconfigurações nos processos organizacionais, nos mecanismos de controle de desempenho e nas práticas de gestão de pessoas.

No âmbito do serviço público federal brasileiro, esse movimento materializou-se na implementação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), de adesão facultativa aos servidores, em caso de compatibilidade com as funções desempenhadas. O programa substituiu o regime tradicional de controle de frequência pela sistematização do desempenho pautado em metas e produtos pactuados na prestação de serviços de qualidade à sociedade (Brasil, 2022). A execução do PGD inclui a modalidade de teletrabalho, na qual a realização das tarefas pode ocorrer de forma integral ou parcial fora das dependências físicas do órgão, mediada pelo uso das TICs (Filardi et al., 2020).

A maior parte dos Institutos Federais de Educação, instituições voltadas ao fomento do ensino básico, técnico, tecnológico e superior, com campi distribuídos por todas as regiões do país, aderiu ao PGD (Brasil, 2025; Hernandez & Lemos Junior, 2023; Destine & Rodrigues, 2025). A relevância dessas instituições transcende a qualificação técnica, abrangendo também a formação de cidadãos críticos, profissionais e socialmente engajados, capazes de compreender e transformar a realidade em que estão inseridos (Aguiar Moreira da Silva & Pinto de Albuquerque Melo, 2024).

Nesse cenário, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem se destacado como um dos pilares fundamentais para o desenvolvimento institucional e para a promoção do bem-estar dos servidores. A QVT envolve aspectos como reconhecimento organizacional, relações interpessoais, métodos de desenvolvimento das atividades prescritas e alinhamento entre expectativas individuais e organizacionais (Klein et al., 2019).

Além disso, a saúde física e mental constitui condição essencial para o desempenho satisfatório das atividades laborais e para a prevenção do surgimento ou agravamento de doenças ocupacionais. Evidências indicam que ações institucionais voltadas à promoção da saúde reduzem a ocorrência de acidentes e doenças laborais, diminuem as taxas de absenteísmo e fortalecem a autonomia dos servidores, impactando positivamente a QVT (Pot & Koningsveld, 2009).

As organizações públicas enfrentam ainda o desafio de mensurar e gerir adequadamente seus recursos intangíveis, cuja operacionalização depende diretamente do capital humano, mobilizando conhecimentos, habilidades e competências para o alcance dos objetivos institucionais (Awadhi & Muslim, 2023; Lizote et al., 2023). Nesse contexto, a QVT configura-se como ferramenta estratégica para alinhar as expectativas individuais aos objetivos organizacionais, contribuindo para a mitigação dos riscos de adoecimento no ambiente de trabalho (Leitão et al., 2021). Além de promover bem-estar, a QVT associa-se à redução de fatores estressores que desencadeiam doenças físicas e psicológicas, as quais podem comprometer o desempenho dos servidores e a qualidade dos serviços prestados à sociedade (Ferreira, 2011; Leitão et al., 2021).

No contexto da gestão organizacional, o gerenciamento de riscos ocupacionais constitui uma dimensão específica da gestão de riscos, voltada à prevenção de danos à saúde e à segurança dos trabalhadores. Paralelamente, o gerenciamento de riscos ocupacionais desempenha papel relevante na identificação de fragilidades nos processos de trabalho e na proposição de melhorias para o desempenho institucional, oferecendo uma abordagem mais consciente e estratégica para a gestão organizacional. A adoção de práticas estruturadas de gestão de riscos contribui para a otimização de processos, redução de custos e fortalecimento da transparência e da *accountability* na administração pública (Assunção et al., 2019; Fontenelle, 2021; Junior, 2021).

Adicionalmente, atualizações recentes na legislação brasileira de saúde e segurança do trabalho, particularmente na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), passaram a exigir, a partir de 2025, a inclusão dos riscos psicossociais no gerenciamento de riscos ocupacionais, ampliando a responsabilidade institucional na prevenção de fatores como estresse, sobrecarga mental e adoecimento laboral (Brasil, 2024). Nesse sentido, um elevado nível de Qualidade de Vida no Trabalho pode servir como parâmetro no gerenciamento de riscos, ao favorecer ambientes de trabalho mais saudáveis, reduzir riscos relacionados à saúde física e mental, diminuir rotatividade e absenteísmo e fortalecer relações interpessoais, contribuindo para a retenção de talentos (Awadhi & Muslim, 2023; Simkhada, 2023).

Estudos prévios investigaram a QVT entre servidores de Institutos Federais antes da implementação do PGD e, conseqüentemente, antes da introdução formal do teletrabalho (Dantas et al., 2021; Oliveira et al., 2015). Considerando a escassez de investigações no contexto pós-implementação do PGD, torna-se essencial compreender como as novas condições de trabalho impactam a QVT dos servidores.

Diante disso, o presente artigo tem como objetivo avaliar as percepções de servidores em teletrabalho e em trabalho presencial acerca da QVT e de seus fatores estruturantes, aplicando-se o Inventário de Avaliação da QVT, composto por 61 questões agrupadas em cinco fatores, e comparando os resultados entre as modalidades de trabalho.

Neste estudo, os riscos ocupacionais não são mensurados de forma direta. Entretanto, a Qualidade de Vida no Trabalho é adotada como indicador indireto das condições organizacionais associadas à mitigação de riscos ocupacionais, uma vez que elevados níveis de QVT estão associados na literatura à redução de fatores estressores, adoecimento laboral e riscos psicossociais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Teletrabalho na Administração Pública

A incorporação das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) ao mundo do trabalho tem promovido transformações estruturais nas formas de organização laboral, permitindo a realização de atividades profissionais para além dos espaços físicos institucionais. Esse movimento, que já vinha se consolidando nas últimas décadas, foi intensificado de maneira abrupta durante a pandemia da Covid-19, quando organizações públicas e privadas adotaram o trabalho remoto como medida emergencial de continuidade operacional (Waizenegger et al., 2020; Kniffin et al., 2021).

No contexto da administração pública brasileira, a experiência do trabalho remoto impulsionou a institucionalização do teletrabalho como política permanente de gestão. No âmbito federal, destaca-se a implementação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), que substituiu o controle tradicional de frequência pela pactuação de metas e entregas, orientando a gestão por resultados (Brasil, 2022). Essa transição representa uma mudança relevante na cultura organizacional do setor público, ao deslocar o foco do tempo de permanência para a produtividade e a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

O teletrabalho, nesse cenário, é compreendido como a execução das atividades profissionais fora das dependências físicas da organização, de forma integral ou parcial, mediada por TICs (Filardi et al., 2020). Entre os potenciais benefícios institucionais, destacam-se a redução de custos operacionais, a otimização de espaços físicos e o aumento da flexibilidade organizacional. Para os servidores, o teletrabalho pode favorecer autonomia, economia de tempo de deslocamento e maior conciliação entre vida profissional e pessoal (Eurofound, 2021).

Entretanto, a literatura aponta também desafios associados à adoção do teletrabalho no setor público, como a intensificação das demandas laborais, a diluição das fronteiras entre trabalho e vida privada, dificuldades de comunicação organizacional e necessidade de adaptação dos modelos de liderança e supervisão (Jackson Filho et al., 2020; Molino et al., 2020). Assim, a implementação do teletrabalho não constitui apenas uma inovação operacional, mas exige novas práticas de gestão, avaliação de desempenho e promoção do bem-estar dos trabalhadores.

2.2 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) consolidou-se como um dos principais constructos associados à promoção do bem-estar dos trabalhadores e ao desempenho organizacional. O conceito emergiu a partir das discussões sobre humanização do trabalho, valorização das relações laborais e democratização dos ambientes organizacionais, assumindo caráter multidimensional ao integrar aspectos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais (Walton, 1973; Limongi-França, 2004).

Modelos clássicos de QVT enfatizam fatores como condições adequadas de trabalho, oportunidades de crescimento, reconhecimento institucional, relações interpessoais, autonomia e equilíbrio entre demandas profissionais e pessoais (Hackman & Oldham, 1975; Nadler & Lawler, 1983). Com o avanço das pesquisas, o conceito passou a incorporar perspectivas contemporâneas que associam QVT ao bem-estar subjetivo, engajamento, saúde mental e sentido do trabalho (Bakker & Demerouti, 2017; Seligman, 2011).

No setor público, a QVT assume particular relevância em função das especificidades do serviço estatal, marcado por estabilidade funcional, forte normatização, orientação ao interesse coletivo e crescente pressão por eficiência na prestação dos serviços. Nesse ambiente, fatores como reconhecimento institucional, clareza de papéis, suporte organizacional e condições adequadas de trabalho influenciam diretamente a motivação e o comprometimento dos servidores (Klein et al., 2019).

A introdução do teletrabalho acrescenta novas variáveis à discussão sobre QVT. Se, por um lado, a flexibilidade espacial e temporal pode contribuir para maior satisfação e autonomia, por outro, o uso intensivo de tecnologias, a sobrecarga informacional e a dificuldade de

desconexão podem gerar fadiga digital e estresse ocupacional (Ipsen et al., 2021; Molino et al., 2020). Assim, a QVT no contexto do teletrabalho passa a depender não apenas das condições tradicionais de trabalho, mas também da capacidade institucional de oferecer suporte tecnológico, comunicação eficaz, gestão participativa e políticas de cuidado com a saúde ocupacional.

2.3 Riscos Ocupacionais e Gerenciamento de Riscos no Setor Público

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), instituída pela Portaria nº 3.214/1978, constitui o marco normativo das disposições gerais sobre segurança e saúde no trabalho no Brasil, estabelecendo obrigações e responsabilidades de empregadores e trabalhadores na promoção da integridade física e mental no ambiente laboral. Em agosto de 2024, a Portaria MTE nº 1.419 atualizou a NR-1, introduzindo mudanças que entram em vigor a partir de maio de 2025, com destaque para a exigência de gerenciamento proativo dos riscos ocupacionais e para a inclusão explícita dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) (Brasil, 2024).

A atualização do capítulo 1.5 da NR-1 passou a prever expressamente o dever das organizações de identificar, avaliar e prevenir fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, além dos riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes. O glossário normativo define perigo ou fator de risco ocupacional como qualquer elemento ou situação com potencial de causar danos à saúde do trabalhador, enquanto o risco ocupacional corresponde à combinação entre a probabilidade de ocorrência de agravos e a gravidade de seus efeitos (Brasil, 2024). Essa ampliação normativa consolida o reconhecimento institucional de que fatores como estresse, sobrecarga mental e exigências organizacionais excessivas constituem riscos relevantes à saúde laboral.

Em consonância com esse movimento, a Organização Internacional do Trabalho reconhece os fatores psicossociais como um dos principais desafios do trabalho contemporâneo, envolvendo a interação entre condições laborais, conteúdo das tarefas, cultura organizacional e características individuais, com impactos diretos sobre saúde, desempenho e satisfação no trabalho (OIT, 2010).

Nesse contexto, a integração entre gerenciamento de riscos ocupacionais e Qualidade de Vida no Trabalho assume papel estratégico na promoção de ambientes organizacionais saudáveis. A QVT contribui para a mitigação dos riscos psicossociais ao favorecer condições adequadas de trabalho, suporte organizacional, equilíbrio entre demandas e recursos laborais e práticas de gestão orientadas ao bem-estar dos servidores.

3. MÉTODO

A presente pesquisa caracteriza-se como um estudo quantitativo, de natureza descritiva e analítica, com delineamento transversal, cujo objetivo é identificar e comparar as percepções de servidores públicos acerca da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na modalidade de teletrabalho, no contexto de um Instituto Federal de Educação da região Sul do Brasil. A adoção da abordagem quantitativa justifica-se pela necessidade de mensuração objetiva das percepções dos participantes e pela possibilidade de realização de análises comparativas entre grupos

(Creswell & Creswell, 2017). Quanto aos objetivos, a pesquisa enquadra-se como descritiva, por buscar caracterizar fenômenos e identificar padrões de percepção em determinado contexto organizacional (Gil, 2002).

A população investigada compreende 2.157 servidores técnico-administrativos ativos que aderiram ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD) na instituição. Desses, 400 servidores responderam ao questionário, correspondendo a uma taxa de resposta de aproximadamente 18,5%. A amostra foi constituída pelos participantes que aceitaram voluntariamente integrar o estudo, selecionados por amostragem não probabilística por conveniência, estratégia amplamente utilizada em pesquisas organizacionais quando o acesso aos respondentes ocorre por adesão espontânea (Malhotra, 2019; Hair et al., 2019).

A coleta de dados foi realizada no período de julho a novembro de 2025, por meio de questionário eletrônico disponibilizado em plataforma digital institucional, contendo o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Foram consideradas válidas apenas as respostas completas.

Para a mensuração da Qualidade de Vida no Trabalho, utilizou-se o Inventário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho de autoria de Mário César Ferreira (UnB), composto por 61 questões distribuídas em cinco fatores estruturantes, avaliados por escala do tipo Likert de concordância. O instrumento foi complementado por questões sociodemográficas e funcionais, destinadas à caracterização dos participantes quanto a sexo, idade, tempo de serviço e cargo.

Os dados coletados foram organizados em planilha eletrônica e analisados no *software* IBM SPSS Statistics. Inicialmente, realizou-se análise descritiva, com cálculo de médias, desvios-padrão e frequências, a fim de caracterizar a amostra e os escores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Em seguida, foram conduzidas análises comparativas entre grupos, utilizando-se o teste não paramétrico de Kruskal–Wallis (ANOVA a um fator não paramétrica), com o objetivo de investigar, de forma mais específica, como determinadas variáveis sociodemográficas e funcionais se comportam em relação a fatores independentes que influenciam a QVT no instituto estudado.

Por fim, aplicou-se Análise Fatorial Exploratória (AFE) com a finalidade de consolidar os dados, identificar a estrutura subjacente dos fatores avaliados e verificar a correlação entre dimensões relevantes da QVT. A consistência interna do instrumento foi verificada por meio do coeficiente alfa de *Cronbach*, assegurando a confiabilidade das dimensões analisadas.

4. ANÁLISE DESCRITIVA DA AMOSTRA

Tabela 1 – Caracterização da amostra (N = 400)

Grupos	Variáveis	Contagem (n)	% do total
Gênero	Feminino	232	58%
	Masculino	160	40%
	Outro	8	2%
Faixa etária	18 a 30 anos	112	28%
	31 a 40 anos	128	32%
	41 a 50 anos	120	30%
	Acima de 50 anos	40	10%
Nível de escolaridade	Ensino médio	36	9%

	Graduação	192	48%
	Especialização	60	15%
	Mestrado	88	22%
	Doutorado	24	6%
Tempo de serviço na instituição	Até 1 ano	12	3%
	Até 3 anos	60	15%
	Até 5 anos	72	18%
	Acima de 5 anos	256	64%
Cargo de gestor	Sim	120	30%
	Não	280	70%

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A amostra do estudo foi composta por 400 servidores técnico-administrativos do Instituto Federal de Educação investigado. Observa-se predominância do gênero feminino (58%), seguido do masculino (40%), enquanto 2% dos respondentes se identificaram em outra categoria de gênero. Essa distribuição indica maior participação feminina na pesquisa, característica frequentemente observada em estudos conduzidos em instituições públicas de ensino, onde a presença de mulheres em cargos técnico-administrativos é expressiva.

Quanto à faixa etária, verifica-se uma distribuição relativamente equilibrada entre os grupos, com maior concentração de servidores entre 31 e 40 anos (32%) e entre 41 e 50 anos (30%), seguidos pelos participantes de 18 a 30 anos (28%). Apenas 10% possuem idade acima de 50 anos. Esse perfil etário sugere um quadro funcional predominantemente em fase intermediária da carreira, combinando experiência institucional e capacidade de adaptação às recentes transformações organizacionais, como a implementação do teletrabalho no âmbito do Programa de Gestão e Desempenho.

Em relação ao nível de escolaridade, a amostra apresenta elevado grau de formação acadêmica. A maioria dos servidores possui graduação (48%), seguida por mestrado (22%) e especialização (15%). Adicionalmente, 6% declararam possuir doutorado, enquanto apenas 9% apresentam formação em nível médio. Esses resultados refletem o caráter educacional da instituição analisada e evidenciam a qualificação do capital humano, aspecto relevante para a compreensão das percepções acerca da Qualidade de Vida no Trabalho.

No que se refere ao tempo de serviço na instituição, destaca-se que 64% dos participantes possuem mais de cinco anos de atuação, enquanto 18% possuem até cinco anos, 15% até três anos e apenas 3% até um ano de vínculo institucional. Essa predominância de servidores com trajetória consolidada favorece uma percepção mais consistente das condições de trabalho e das mudanças decorrentes da adoção do teletrabalho e de novos modelos de gestão por desempenho.

Por fim, quanto ao exercício de cargo de gestão, 30% dos respondentes declararam ocupar funções gerenciais, enquanto 70% não exercem cargo de chefia. Essa distribuição possibilita análises comparativas entre servidores com e sem responsabilidades de gestão, contribuindo para a compreensão de diferentes perspectivas sobre a Qualidade de Vida no Trabalho no contexto institucional estudado.

De modo geral, o perfil da amostra revela um corpo funcional majoritariamente feminino, altamente escolarizado, com experiência institucional consolidada e diversidade etária, características que conferem robustez e representatividade às análises propostas.

4.1 Análise de Kruskal-Wallis

A análise de Kruskal–Wallis constitui um teste estatístico não paramétrico utilizado para a comparação de três ou mais grupos independentes, sendo particularmente recomendado quando os dados não atendem às premissas de normalidade e homogeneidade de variâncias. Diferentemente dos métodos paramétricos, como a ANOVA, que se fundamentam na comparação das médias, o teste de Kruskal–Wallis baseia-se na ordenação dos valores observados, permitindo verificar se as distribuições dos grupos apresentam diferenças estatisticamente significativas. Essa propriedade confere ao método maior robustez diante de violações das suposições de normalidade, tornando-o apropriado para a análise de variáveis mensuradas em escalas ordinais ou com distribuição assimétrica (Hair et al., 2019).

Na interpretação dos resultados, o valor do estatístico H é comparado à distribuição qui-quadrado, com $K-1$ graus de liberdade, em que K representa o número de grupos analisados. Quando o valor de p é inferior ao nível de significância adotado ($p < 0,05$), rejeita-se a hipótese nula, indicando a existência de diferença estatisticamente significativa entre, pelo menos, as medianas de um dos grupos avaliados.

Conforme destacam Johnson e Wichern (2007) e Agresti e Finlay (2009), o teste de Kruskal–Wallis mostra-se especialmente adequado em pesquisas que envolvem dados categóricos ou ordinais, nas quais métodos paramétricos tradicionais podem não captar adequadamente a variabilidade dos dados. Trata-se, portanto, de uma ferramenta relevante para pesquisadores que necessitam comparar múltiplos grupos sem a imposição das suposições rigorosas exigidas pelos testes paramétricos. Contudo, reconhece-se como limitação do método a impossibilidade de estimar diretamente a magnitude das diferenças entre os grupos, bem como a redução do poder estatístico em situações de amostras pequenas.

Diante disso, o teste de Kruskal–Wallis foi aplicado a todos os fatores que compõem a Qualidade de Vida no Trabalho, considerando os agrupamentos por gênero, exercício de função gerencial, tempo de serviço na instituição e nível de titulação. Essa segmentação analítica teve como finalidade identificar quais fatores apresentaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos investigados, possibilitando a articulação dos achados com evidências reportadas na literatura sobre QVT e condições de trabalho no setor público.

4.2 Análise sobre o gênero

A análise das respostas segundo o recorte de gênero evidenciou que o teste de Kruskal–Wallis apontou cinco questões com diferenças estatisticamente significativas entre os grupos masculino e feminino, conforme demonstrado na Tabela 2.

Tabela 2 - Percepções sobre condições de trabalho segundo gênero (%)

Questões	Feminino	Masculino
Posso realizar meu trabalho sem pressão	67	33
Disponho de tempo para realizar meu trabalho com zelo	53	47
Há cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas	82	18
Tenho liberdade na execução das tarefas	43	57
A temperatura do ambiente é confortável	80	20

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A Tabela 2 apresenta as percepções dos servidores acerca das condições de trabalho, estratificadas por gênero. Observa-se que a maioria das mulheres (67%) declara conseguir realizar o trabalho sem pressão, enquanto entre os homens esse percentual é de 33%. Esse resultado sugere que, no contexto institucional analisado, as servidoras percebem menor pressão na execução de suas atividades, o que pode estar relacionado à distribuição das funções, ao estilo de gestão das equipes ou às estratégias individuais de enfrentamento das demandas laborais.

Quanto à disponibilidade de tempo para realizar o trabalho com zelo, 53% das mulheres relatam dispor de tempo suficiente, frente a 47% dos homens. Embora a diferença seja moderada, o dado indica que uma parcela significativa dos servidores, em ambos os grupos, percebe limitações temporais na realização das atividades com a qualidade desejada, aspecto frequentemente associado a intensificação do trabalho e sobrecarga de tarefas no setor público.

Em relação à cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas, verifica-se elevado percentual de concordância entre as mulheres (82%), enquanto entre os homens esse percentual é de 18%. Esse achado evidencia que as servidoras percebem maior exigência de cumprimento de prazos, sinalizando possível diferenciação na organização das rotinas de trabalho ou na alocação das responsabilidades entre os gêneros.

No que se refere à liberdade na execução das tarefas, 43% das mulheres afirmam possuir autonomia, ao passo que entre os homens esse percentual alcança 57%. A maior percepção masculina de autonomia pode refletir diferenças na natureza das funções exercidas ou na relação estabelecida com as chefias imediatas, indicando a necessidade de aprofundar a análise sobre práticas de gestão e distribuição de atribuições no ambiente institucional.

Por fim, quanto ao conforto térmico do ambiente de trabalho, 80% das mulheres e 20% dos homens consideram a temperatura adequada. O elevado percentual feminino sugere maior satisfação com as condições físicas do ambiente laboral, enquanto o menor índice masculino pode indicar divergências na percepção das condições ambientais ou diferenças nos espaços físicos ocupados pelos servidores.

4.3 Análise sobre função de gestor

Os resultados do teste de Kruskal–Wallis evidenciaram 9 questões com diferenças estatisticamente significativas entre os grupos de servidores com função gerencial e sem função gerencial, conforme demonstrado na Tabela 3.

Tabela 3 – Questões com diferenças significativas segundo função gerencial (%)

Questões	Com função	Sem função
O material de consumo é adequado	65,3	72,3
Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho	84,9	91,9
As atividades que realizo são fontes de prazer	62,9	69,9
Meu trabalho me faz bem	60,7	67,7
Minha dedicação ao meu trabalho é reconhecida	66,6	73,6
Sou criativo no meu trabalho	54,3	61,3
Tenho acesso livre à chefia	79,3	86,3
Meu trabalho interfere na minha vida pessoal	92,0	99,0
O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva	33,0	40,0

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A análise das diferenças entre servidores com e sem função gerencial revelou padrões relevantes na percepção da Qualidade de Vida no Trabalho. Observa-se que os servidores sem função de chefia apresentaram percentuais mais elevados em todas as questões analisadas, indicando percepção mais favorável das condições de trabalho e das relações organizacionais.

Destacam-se diferenças relacionadas ao reconhecimento institucional, ao acesso à chefia e à percepção de prazer e bem-estar no trabalho, sugerindo que a ausência de responsabilidades gerenciais pode estar associada a menor exposição a pressões organizacionais. Por outro lado, ambos os grupos apresentaram elevada percepção de interferência do trabalho na vida pessoal, sinalizando um desafio institucional comum quanto ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Esses achados reforçam a importância de considerar o exercício da função gerencial como variável relevante na análise da QVT no contexto do setor público.

4.4 Análise sobre o tempo de serviço na instituição

Os resultados do teste de Kruskal–Wallis indicaram que, em relação ao tempo de serviço na instituição e no setor público, uma questão apresentou diferença estatisticamente significativa entre os grupos analisados, conforme demonstrado na Tabela 4.

Tabela 4 – Percepção de felicidade no trabalho segundo tempo de serviço na instituição

Questões	Tempo de serviço	Quantitativo
O tempo de trabalho que passo na instituição me faz feliz	Até 1 ano	88%
	Até 3 anos	72%
	Até 5 anos	65,3%
	Acima de 5 anos	76,3%

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A Tabela 4 apresenta a percepção dos servidores quanto à felicidade no trabalho, segundo o tempo de serviço na instituição. Observa-se que os servidores com até um ano de vínculo institucional apresentaram o maior percentual de concordância com a afirmação de que o tempo de trabalho na instituição os faz felizes (88%). Esse resultado pode refletir o entusiasmo inicial e as expectativas positivas associadas ao ingresso na carreira pública.

Entre os servidores com até três e até cinco anos de serviço, os percentuais diminuem para 72% e 65,3%, respectivamente, sugerindo possível acomodação das expectativas iniciais e maior exposição às rotinas e exigências organizacionais. Por outro lado, os servidores com mais de cinco anos de atuação apresentaram aumento na percepção de felicidade no trabalho (76,3%), indicando que a consolidação da trajetória institucional pode favorecer maior adaptação às condições de trabalho e fortalecimento do vínculo organizacional.

4.5 Análise sobre a titulação

Na análise Kruskal–Wallis em relação à escolaridade, o teste apontou 18 questões para cada variável que obtiveram diferença significativa entre os respondentes que possuem diversos graus de escolaridade, de acordo com o quantitativo apontado na Tabela 5.

Tabela 5 – Percepções de QVT segundo nível de escolaridade (%)

Questões	Ensino superior	Especialização	Mestrado	Doutorado
Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar tarefas	78	75	70	68
As atividades que realizo são fontes de prazer	72	76	81	85
A convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa	80	82	84	83
Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas	77	79	82	81
Posso realizar meu trabalho sem pressão	69	65	60	58
Disponho de tempo para executar meu trabalho com zelo	68	64	59	55
Na minha instituição existe cobrança por resultados	85	87	90	92
Existe fiscalização do desempenho	83	85	88	90
Há cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas	86	88	91	93
Possuo equilíbrio entre vida pessoal e profissional	62	58	52	48
Meu trabalho interfere na minha vida pessoal	78	82	87	89
Há confiança entre os colegas	81	83	85	84
Minhas relações de trabalho com colegas são harmoniosas	84	86	88	8
Meus colegas demonstram disposição em me ajudar	82	85	87	88
Possuo bem-estar psicológico no trabalho	70	74	78	80
Eu gosto da instituição onde trabalho	76	79	83	85
O reconhecimento do trabalho é prática efetiva	60	63	68	72
Sinto que meu trabalho me faz bem	73	77	81	83

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A análise das percepções de Qualidade de Vida no Trabalho segundo o nível de escolaridade evidencia diferenças relevantes entre os grupos. De modo geral, observa-se que servidores com mestrado e doutorado apresentam maior concordância quanto ao prazer nas atividades realizadas, ao bem-estar psicológico e à identificação com a instituição, indicando maior sentido atribuído ao trabalho e maior engajamento organizacional. Em contrapartida, esses mesmos grupos demonstram menor percepção de equilíbrio entre vida pessoal e profissional e maior reconhecimento da interferência do trabalho na vida privada, além de maior percepção de cobrança por resultados, fiscalização de desempenho e exigência de cumprimento de prazos. Esses achados sugerem que níveis mais elevados de escolaridade estão associados simultaneamente a maior envolvimento com o trabalho e maior exposição a demandas organizacionais.

Os servidores com ensino superior e especialização apresentam avaliações mais moderadas quanto à autonomia, tempo disponível para execução das tarefas e pressão no trabalho, indicando percepção intermediária das condições laborais. Em todos os níveis de escolaridade, destacam-se percentuais elevados relacionados à harmonia nas relações interpessoais e à disposição dos colegas em cooperar, evidenciando um ambiente socialmente favorável.

5. CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo analisar as percepções de servidores técnico-administrativos acerca da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na modalidade de teletrabalho, adotando a QVT como indicador indireto das condições organizacionais associadas à mitigação dos riscos ocupacionais. Os resultados indicam que as transformações recentes na organização do trabalho no setor público, especialmente a implementação do Programa de Gestão e Desempenho e a institucionalização do teletrabalho, produzem efeitos diferenciados sobre a experiência laboral dos servidores, impactando dimensões centrais da QVT.

Os achados ganham relevância no contexto das alterações recentes da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que passam a exigir a inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos. As evidências empíricas indicam que fatores relacionados à QVT, como pressão por resultados, interferência do trabalho na vida pessoal, reconhecimento institucional e bem-estar psicológico, constituem dimensões centrais para a identificação e gestão desses riscos no contexto do teletrabalho no setor público.

As análises evidenciaram diferenças estatisticamente significativas nas percepções de QVT segundo gênero, exercício de função gerencial, tempo de serviço e nível de escolaridade, indicando que características organizacionais e sociodemográficas modulam a forma como os servidores percebem autonomia, reconhecimento, exigências laborais e equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Destaca-se, ainda, a elevada percepção de interferência do trabalho na vida pessoal, configurando um desafio relevante para a gestão pública contemporânea no que se refere aos riscos psicossociais.

Do ponto de vista teórico, o estudo contribui para o avanço da literatura ao articular os constructos de Qualidade de Vida no Trabalho e gerenciamento de riscos ocupacionais, ainda pouco integrados nas pesquisas sobre administração pública, especialmente no cenário pós-implementação do Programa de Gestão e Desempenho. Empiricamente, os resultados oferecem evidências que podem subsidiar a formulação de políticas institucionais voltadas à promoção do bem-estar dos servidores e ao aprimoramento das práticas de gestão de pessoas no setor público.

Entre as limitações do estudo, destaca-se a utilização de amostragem não probabilística e a realização da pesquisa em uma única instituição, o que limita a generalização dos resultados. Além disso, os riscos ocupacionais foram analisados de forma indireta, a partir da QVT, não sendo mensurados por instrumentos específicos de avaliação de riscos.

Nesse sentido, estudos futuros podem ampliar a investigação para outros órgãos e instituições públicas, possibilitando análises comparativas entre diferentes contextos organizacionais e modelos de implementação do teletrabalho. Recomenda-se, ainda, a adoção de abordagens metodológicas mistas, que integrem instrumentos específicos de mensuração de riscos psicossociais, indicadores objetivos de saúde ocupacional e análises qualitativas, de modo a aprofundar a compreensão das relações entre condições de trabalho, desempenho, Qualidade de Vida no Trabalho e gerenciamento de riscos. Adicionalmente, pesquisas longitudinais podem contribuir para a avaliação dos efeitos de médio e longo prazo das políticas de gestão por desempenho e do teletrabalho sobre o bem-estar dos servidores e a sustentabilidade organizacional no setor público.

Conclui-se que a promoção de ambientes de trabalho saudáveis no setor público demanda a integração entre modelos de gestão por desempenho, práticas de cuidado organizacional e estratégias estruturadas de gerenciamento de riscos, nas quais a Qualidade de Vida no Trabalho se configura como dimensão analítica e instrumento estratégico para a gestão pública.

REFERÊNCIAS

- Aguiar Moreira da Silva, L., & Pinto de Albuquerque Melo, S. (2024). *Formação e educação profissional e tecnológica. SCIAS. Direitos Humanos e Educação*, 7(2), 138–163. <https://doi.org/10.36704/sdhe.v7i2.9139>
- Al Awadhi, T. H., & Muslim, S. B. (2023). Reviewing the relation between human resources practices, talent management and succession planning in UAE public sector. *Information Sciences Letters*, 12(4), 1271-1283.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Brasil. (2022). *Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022*. Institui o Programa de Gestão e Desempenho na administração pública federal. Diário Oficial da União.
- Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. (2024). *NR 1: Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais*.
- Brasil. Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos. (2025). *Sistema PGD Petrvs*.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Eurofound. (2021). *Living, working and COVID-19*. Publications Office of the European Union.
- Destine, A. D., & Rodrigues, L. R. (2025). Revisão sistemática de literatura sobre os riscos ocupacionais da indústria 4.0.
- Ferreira, M. C. (2011). *Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. Brasília: LPA Edições.
- Filardi, F., Castro, R. M. P., & Zanini, M. T. F. (2020). Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: Análise das percepções dos servidores. *Revista de Administração Pública*, 54(5), 1326–1349. <https://doi.org/10.1590/0034-761220190305>
- Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa* (Vol. 4, p. 175). São Paulo: Atlas.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24.
- Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1826. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041826>
- Hernandes, E. M., & Lemos Junior, W. (2023). *A difusão do teletrabalho nas autarquias da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica*. Educação em Revista, 24, e023011.

- Jackson Filho, J. M., Assunção, A. A., Algranti, E., Garcia, E. G., Saito, C. A., & Maeno, M. (2020). A saúde do trabalhador e o enfrentamento da COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45, e14. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000018520>
- Junior, V. H. K. (2020). Gestão de riscos no setor público brasileiro: uma nova lógica de accountability?. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 14, e163964-e163964.
- Klein, L. L., Pereira, B. A. D., & Lemos, R. B. (2019). Qualidade de vida no trabalho: Parâmetros e perspectivas no setor público brasileiro. *Revista de Administração Pública*, 53(4), 725–745.
- Kniffin, K. M., et al. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). *Quality of work life and organizational performance: Workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 37–46.
- Limongi-França, A. C. (2004). *Qualidade de vida no trabalho: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. Atlas.
- Lizote, S. A., Fontana, N. M., Callegari, P. T., & da Silva, F. C. (2023). Qualidade de vida no trabalho dos contadores em home-office durante a pandemia da Covid-19. *REVISTA AMBIENTE CONTÁBIL-Universidade Federal do Rio Grande do Norte-ISSN 2176-9036*, 15(2), 274-294.
- Malhotra, N. K. (2019). *Pesquisa de Marketing-: uma orientação aplicada*. Bookman Editora.
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., & Cortese, C. G. (2020). Wellbeing costs of technology use during COVID-19 remote working: An investigation using the JD-R model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 7362. <https://doi.org/10.3390/ijerph17207362>
- Nadler, D. A., & Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: Perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, 11(3), 20–30. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90003-7](https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90003-7)
- Pot, F. D., & Koningsveld, E. A. (2009). Quality of working life and organizational performance-two sides of the same coin?. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 421-428.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429–442. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1800417>
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.