



**Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas (FATECS)
Curso de Administração**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SAÚDE MENTAL: UM ESTUDO
SOBRE OS FATORES QUE IMPACTAM O BEM-ESTAR DOS SERVIDORES PÚBLICOS**

**QUALITY OF LIFE AT WORK AND MENTAL HEALTH: A STUDY ON THE
FACTORS THAT AFFECT THE WELL-BEING OF PUBLIC SERVANTS**

Kamila Gabriele Pinheiro da Silva¹

Larisse Lázaro Santos Pinheiro²

RESUMO

O presente estudo trata sobre a Qualidade de Vida no Trabalho e seus impactos na saúde mental de servidores públicos, tendo em vista a identificação das variáveis que mais afetam o bem-estar desses profissionais. Deste modo, a pesquisa visa revelar de que maneira tais dimensões, como relações interpessoais, reconhecimento, infraestrutura e suporte institucional influenciam a jornada deste colaborador no setor público. Para tanto, foi utilizada uma abordagem qualitativa, com um estudo de caso descritivo, tratando-se de análise documental de programas institucionais de PDQVT do CBMDF e Pró-Vida do TJDFT e de entrevistas semiestruturadas com servidores. Com a triangulação metodológica, foi possível confrontar a teoria com a realidade prática vivenciada pelos colaboradores. Portanto, os achados apontaram que, apesar da existência de políticas de promoção da QVT, não se resume a um estado de bem-estar do servidor, tendo-se identificado desafios para a sua efetivação, sobretudo por conta da infraestrutura inadequada, comunicação ineficiente e carência de ações efetivas voltadas à saúde mental. A análise revelou ainda que fatores como o apoio da chefia, o ambiente colaborativo e o reconhecimento profissional influenciam para o bem-estar psicológico dos servidores. Conclui-se que, embora haja avanços, a consolidação de uma cultura organizacional saudável exige o fortalecimento das práticas institucionais e a escuta ativa das necessidades dos trabalhadores, contribuindo para uma administração pública mais eficiente e humanizada.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho; saúde mental; setor público; servidores públicos; gestão de pessoas.

ABSTRACT

This study addresses Quality of Life at Work and its impacts on the mental health of public

¹Aluno(a) do curso de Administração. Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso. E-mail: kamila.silva@sempreceub.com.

²Professora orientadora do curso de Administração no Centro Universitário de Brasília. Doutora em Linguística. E-mail: larissee.pinheiro@ceub.edu.br.

servants, with a view to identifying the variables that most affect the well-being of these professionals. Thus, the research aims to reveal how such dimensions, such as interpersonal relationships, recognition, infrastructure and institutional support, influence the journey of this employee in the public sector. To this end, a qualitative approach was used, with a descriptive case study design, involving documentary analysis of institutional programs of PDQVT of the CBMDF and Pró-Vida of the TJDFT and semi-structured interviews with employees. With methodological triangulation, it was possible to confront theory with the practical reality experienced by employees. Therefore, the findings indicated that, despite the existence of policies to promote QVT, it is not limited to a state of well-being of the employee, having identified challenges for its implementation, mainly due to inadequate infrastructure, inefficient communication and lack of effective actions aimed at mental health. The analysis also revealed that factors such as management support, a collaborative environment and professional recognition influence the psychological well-being of employees. It is concluded that, although there has been progress, the consolidation of a healthy organizational culture requires the strengthening of institutional practices and active listening to the needs of employees, contributing to a more efficient and humanized public administration.

Key words: quality of life at work; mental health; public sector; public servants; people management.

1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho, a QVT, tem despertado grande interesse da comunidade acadêmica e organizacional, sua motivação está no seu impacto sobre a produtividade, a satisfação no trabalho e o bem-estar do trabalhador. (Limongi-França, 2017) Tratando-se do setor público, em face das peculiaridades existentes nesse âmbito, experientes na escassez de profissionais; comportamento altamente estruturado; ênfase na orientação, responsabilidade e contratos; ambiguidade dos objetivos organizacionais; disfunção da tarefa e disfunção ambiental (Ferreira; Albuquerque, 2020).

Igualmente, de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), condições crônicas de estresse no trabalho — a saber: estresse constante, falta de apoio social e trabalho excessivo — podem afetar a saúde mental, dificultando a capacidade das pessoas de satisfazer as exigências diárias e se adaptar a novas demandas (Brasil, 2017). Contudo, no setor público, esse ambiente é agravado pelas imposições de orçamento e a cobrança social de prestar bons serviços, o que provoca estresse, desmotivação e alto índice de absenteísmo entre os trabalhadores (Silva; Gomes, 2019).

Com base nesse contexto, este estudo busca responder à seguinte questão: quais são os principais fatores de QVT que impactam o bem-estar dos servidores públicos? Para tanto, o presente artigo tem como objetivo geral analisar, por meio de um estudo, os principais fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho e a saúde mental dos servidores públicos, identificando desafios e possíveis estratégias para a promoção do bem-estar desses profissionais. Os objetivos específicos incluem: a) identificar os principais conceitos e teorias sobre Qualidade de Vida no Trabalho e saúde mental no setor público; b) investigar os fatores que impactam positiva ou negativamente a QVT e a saúde mental dos servidores públicos; e c) apontar estratégias e práticas organizacionais que podem contribuir para a melhoria da QVT e do bem-estar dos servidores públicos.

A justificativa para esta pesquisa abrange três dimensões: acadêmica, aplicada e social. Do ponto de vista acadêmico, esta pesquisa pretende contribuir para a compreensão da relação

entre a QVT e a saúde mental no serviço público, preenchendo uma lacuna na literatura e consolidação da bibliografia sob vários quadros teóricos. Sob a perspectiva aplicada, a pesquisa se destina a fornecer informações para a elaboração de políticas de bem-estar no trabalho mais eficientes. A partir destas informações, os gestores poderão decidir quais estratégias adotar para minimizar os efeitos negativos das condições organizacionais sobre a saúde de seus servidores. Por fim, em termos de relevância social, o estudo contribui diretamente para a melhoria da qualidade de vida dos servidores públicos e, conseqüentemente, para a qualidade e eficiência dos serviços prestados à sociedade.

Deste modo, este trabalho tem por finalidade primordial contribuir para o aprofundamento teórico e compreensão prática do tema Qualidade de Vida no Trabalho no setor público, uma vez que este é um fator determinante e um dos principais desencadeadores, não apenas dessa problemática, mas de uma série de outras questões cruciais para a sociedade, como a má prestação de serviços pelo Estado, por exemplo. A pesquisa adota uma abordagem metodológica qualitativa, baseada em entrevistas semiestruturadas e análise documental de instrumentos disponíveis em fontes públicas, o que permite uma reflexão crítica e comparativa sobre as práticas existentes. Segue-se a partir do que pretende-se contribuir de forma a oferecer elementos para a construção de estratégias organizacionais mais humanizadas, eficientes e pautadas nas necessidades dos trabalhadores do serviço público.

Deste modo, a estrutura deste artigo é a seguinte: na sequência da introdução, apresenta-se o referencial teórico que aborda os principais teóricos e conceitos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho e a saúde mental no contexto do setor público. Posteriormente, detalha-se a metodologia da pesquisa, especificando os procedimentos de coleta e análise dos dados. A seguir, são apresentados os resultados obtidos, seguidos de uma análise crítica e interpretação dos dados. Por fim, são discutidas as considerações finais, com as conclusões da pesquisa, suas implicações práticas e sugestões para futuras investigações sobre o tema.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Dessa maneira, a responsabilidade do presente referencial é divulgar a teoria que embasa a pesquisa, propiciando uma abordagem mais aprofundada acerca dos aspectos conceituais relevantes ao fenômeno da Qualidade de Vida no Trabalho e da saúde mental, especificamente no âmbito da administração pública federal. Portanto, é a partir da revisão teórica que se constrói uma base sólida para a compreensão dos fatores que influenciam o bem-estar dos servidores, o que repercute diretamente na gestão e na execução de políticas voltadas para a sociedade.

Primeiramente, procurar-se-á discorrer sobre o que vem a ser a QVT, e que tipo de contribuições têm sido fornecidas por autores clássicos e no contexto atual, visando a perspectiva e os sentidos da QVT e como esta resulta sobre a motivação, produtividade, bem-estar do trabalhador e satisfação deste na organização. Assim, tal seção almeja ao ideal de evidenciar que a construção de um ambiente reflexivo e saudável é central à medida institucional, valorizando o capital humano.

Na sequência, será discutida a gestão pública como um dos campos organizacionais do servidor público, a fim de enfatizar como a QVT e a saúde mental são capazes de influenciar a eficiência e a ética do serviço público. Este tópico pretende abordar o déficit exposto pelo agente público na comparação com outros gestores do setor privado e público e a importância da intervenção do Estado enquanto empregador, e quais os impactos que a falta de atenção a esses elementos causa às instituições públicas.

Por fim, os desafios relacionados aos servidores públicos abordam suas condições de saúde mental e laboral, afetadas diretamente pelos riscos psicossociais do ambiente de trabalho relacionados ao estresse ocupacional, carga de demandas e desconfiança ou falta de reconhecimento. Assim, com essa análise, espera-se considerar a urgência de disseminar políticas públicas e práticas de gestão diretamente responsáveis pelo bem-estar emocional e pela qualidade de vida dos profissionais de serviço público.

Neste sentido, é oportuno sublinhar que o referencial teórico é voltado não apenas para a contextualização dos temas em evidência, mas para uma análise crítica à realidade dos servidores públicos, contribuindo para o desenvolvimento de soluções efetivas e humanizadas no âmbito da administração pública.

2.1 Qualidade de vida no Trabalho (QVT)

A qualidade de vida no Trabalho, ou QVT, trata-se de um fator primordial para o sucesso tanto individual dos colaboradores quanto da própria organização. A concepção em torno da QVT inclina a construção de espaços que propiciem o bem-estar, em seu aspecto físico e psicológico, do quadro de pessoal, ainda que contribua com a manutenção da rentabilidade e da produtividade do negócio. Com o passar dos anos, as organizações passaram a perceber que colaboradores saudáveis, motivados e satisfeitos são mais produtivos e tendem a apresentar um desempenho superior no ambiente de trabalho. Segundo Chiavenato (2014, p. 89), a QVT está diretamente relacionada à motivação e ao engajamento dos funcionários, sendo um elemento essencial para a retenção de talentos e a competitividade organizacional.

A crescente importância da QVT no nível da empresa é, de fato, amplamente atribuída à crença de que um ambiente de trabalho de qualidade, onde o bem-estar do empregado é priorizado, está associado a melhores níveis de satisfação e menor rotatividade, com maior produtividade e eficiência, tanto no nível individual quanto organizacional. Para Limongi-França (2021, p. 112), investir na qualidade de vida dos colaboradores é investir na saúde física e emocional, na redução do absenteísmo, assim como no fortalecimento do clima organizacional, produzindo um ciclo de desenvolvimento positivo tanto para indivíduos quanto para organizações.

A QVT pode desempenhar um papel estratégico na minimização das consequências do trabalho para o trabalhador e representar sua qualidade de vida no ambiente interno e externo organizacional; portanto, é essencial elaborar políticas que possam influenciar a QVT, de maneira favorável, dos servidores civis; assim, reduzindo as consequências da atividade laboral (Reis Júnior, 2008; Amâncio; Mendes; Martins, 2021).

Mesmo que seja uma ação para o ambiente profissional (bem-estar e produtividade), levará a promover o impacto do profissional no ambiente familiar, pois a felicidade desses profissionais é percebida se dimensões como as relações que estabelecem com pessoas que apreciam ou as coisas que realmente os interessam em suas vidas forem levadas em conta (Montenegro, et al. 2020). Assim, a QVT, em uma organização pública, atua sobre o servidor no papel de um portal para receber reconhecimento por seus serviços e o cuidado com o bem-estar do oficial e de sua família (Amorim, 2010).

2.1.1 Qualidade de Vida no Trabalho e Sua Importância no Ambiente Corporativo

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma pedra angular, pois caracteriza as culturas saudáveis e de alto rendimento que observamos nas empresas. Favorecer as pessoas na criação de um ambiente de trabalho é gratificante, não apenas para a equipe de produção e

a gestão. Segundo Chiavenato (2014, p. 93), "uma boa qualidade de vida no trabalho está relacionada à criação de condições mais favoráveis para um equilíbrio entre as necessidades do empregado e os interesses da empresa, o que leva a um clima mais harmonioso e produtivo". Assim, a QVT se revela como a variável estratégica por excelência para implementar um organismo corporativo favorável ao sucesso de toda organização.

Ela também melhora o ambiente da organização, sendo uma das principais razões pelas quais as empresas implementam programas de QVT. Locais de trabalho que favorecem a saúde tendem a levar a mais satisfação e comprometimento entre os funcionários, o que, por sua vez, melhora a qualidade das relações e estabelece a base para a cooperação. Limongi-França (2021, p. 115) destaca que, "organizações que investem em práticas que contribuem para o bem-estar físico e emocional de seus funcionários construirão um ambiente de trabalho para todos aqueles que compõem o sistema, sejam eles empregados ou empreendedores".

A QVT também tem sua importância na retenção de talentos, uma vez que empresas que oferecem um ambiente de apoio à vida humana tendem a atrair e induzir pessoal talentoso. Em linha com esses argumentos, "empresas com condições de trabalho que promovem saúde física e bem-estar individual têm taxas de rotatividade mais baixas, com uma força de trabalho mais experiente e qualificada" (Fernandes; Gutierrez, 2020, p. 102). Como consequência, isso é especialmente importante em uma indústria competitiva, dado que as empresas não querem abrir mão de recursos humanos - manter as pessoas engajadas e produtivas é um elemento de sucesso corporativo.

Ademais, em uma instituição, a harmonia entre vida pessoal e profissional é fundamental para sua sustentabilidade, pois implica em avaliar ao mesmo tempo as esferas pessoais e profissionais dos funcionários. Gomes e Silva (2018) enfatizam que organizações que implementam modelos de gestão focados na qualidade de vida no trabalho geralmente estão mais capacitadas para competir no mercado, pois valorizam equipes resilientes, motivadas e flexíveis a novas situações, preservando alto desempenho. Assim, a QVT não apenas favorece os colaboradores, mas também impulsiona a competitividade e a sustentabilidade da organização a longo prazo, impactando de maneira significativa os resultados em variados níveis.

2.1.2 Impactos da Qualidade de Vida no Trabalho no Desempenho Organizacional

Empresas que adotam e tentam promover um ambiente de trabalho mais saudável são mais produtivas. Conforme afirma Chiavenato (2014) "um ambiente de trabalho que propicie QVT gera motivação e lealdade nos funcionários e, por conseguinte, se reflete no desempenho da organização". Assim, a QVT não influencia apenas a condição moral dos empregados, mas sua atividade de trabalho também.

É importante também notar que QVT está relacionada à alta redução da rotatividade, o que é uma vantagem ótima para as organizações, na medida em que reduz os custos com recrutamento e treinamento. Limongi-França (2021, p. 112) ressalta que "empresas que promovem a qualidade de vida no trabalho conseguem manter uma equipe mais estável e engajada, o que favorece a continuidade das operações e o desenvolvimento a longo prazo". Assim, ao investir no bem-estar dos colaboradores, já que as organizações não apenas garantem uma força de trabalho mais comprometida, mas também fortalecem sua competitividade no mercado.

A implementação de programas práticos de QVT também pode contribuir para a inovação dentro das empresas. Quando os funcionários se sentem respeitados e suas

demandas são atendidas, eles se mostram mais inclinados a oferecer sugestões criativas. De acordo com Fernandes e Gutierrez (2020, p. 98), “A satisfação no local de trabalho incentiva a criatividade e a cooperação entre os colaboradores, levando a soluções mais”. Dessa forma, o QVT não só melhora o desempenho individual, mas também contribui para o avanço organizacional através da inovação.

Por fim, a associação da QVT e do desempenho organizacional também inclui o fator de projetar uma atmosfera de trabalho saudável. Como destacado por Gomes e Silva (2018, p. 203), “a presença de funcionários nas atividades diárias, em um formato de trabalho que favorece a harmonia entre a vida pessoal e profissional, resulta na redução do estresse organizacional e das enfermidades físicas”. Assim, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um fator positivo para a estabilidade e o desenvolvimento das organizações.

2.1.3 Perspectivas Teóricas sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

A Qualidade de Vida no Trabalho, QVT, é um conceito em evolução constante que promove mudanças nas relações de trabalho e nas expectativas dos trabalhadores em relação às organizações. Dentre os primeiros a esboçar critérios para QVT, destaca-se Richard E. Walton, que sugeriu as oito dimensões, que incluem remunerações adequadas, condições de trabalho seguras, oportunidades de desenvolvimento e um ambiente social positivo. Por sua vez, Walton define qualidade de vida no trabalho como: “um sistema de relações que a organização estabelece e mantém entre o desempenho do colaborador e sua vida fora do ambiente de trabalho, pois contribui com o desenvolvimento do bem-estar do colaborador”. Essa definição foi fundadora e até hoje é mencionada como base conceitual para muitas tendências contemporâneas de gestão de pessoas.

Por outro lado, Nadler e Lawler discutem o tópico da QVT sob uma ótica de motivação e satisfação no trabalho. Para estes autores, o conceito de QVT está inerentemente associado à satisfação do corpo funcional, que, por sua vez, é um reflexo da capacidade da organização de satisfazer suas próprias necessidades psicológicas e ocupacionais.

Segundo Nadler e Lawler, “a QVT é considerada um elemento motivacional significativo, pois a satisfação profissional está ligada à maneira como o colaborador percebe as condições oferecidas pela empresa, especialmente em relação a recompensas e reconhecimento” (Nadler; Lawler, 1983, p. 45). Nesse sentido, a motivação dos colaboradores está diretamente associada ao reconhecimento de seus esforços e à justiça organizacional, o que, por sua vez, resulta em maior comprometimento e desempenho no ambiente de trabalho.

No contexto da administração moderna, Chiavenato (2014) amplia a discussão ao vincular a QVT à valorização estratégica do capital humano. Na visão dele, o QVT vai além de vantagens pontuais, estando ligado a um grupo de ações que incentivam a motivação, o envolvimento, a proteção e a harmonia entre a vida profissional e individual. Segundo o mesmo, “a qualidade de vida no trabalho se refere ao nível em que os membros da empresa realizam seus desejos pessoais através de sua experiência no local de trabalho” (Chiavenato, 2014, p. 332). Dessa forma, o QVT é visto como algo fundamental para manter os bons profissionais e aumentar o rendimento da empresa.

Por outro lado, Ana Cristina Limongi-França sugere um sistema de QVT com várias dimensões, incluindo elementos físicos, mentais, sociais e da empresa, juntando pontos concretos (como estrutura e salário) e abstratos (como felicidade e o ambiente da empresa). Para ela, “a QVT deve ser entendida como uma ideia importante, que une as vontades das pessoas com as demandas técnicas e da empresa, incentivando a saúde, a proteção, a alegria e a eficácia no espaço de trabalho” (Limongi-França, 2000, p. 89). Seu modelo é amplamente adotado no Brasil por organizações que buscam alinhar bem-estar e desempenho.

Por sua vez, a psicóloga e pesquisadora Maria Cristina Ferreira desenvolve estudos aplicados ao contexto brasileiro, com foco especial em servidores públicos. Ela destaca que fatores como reconhecimento profissional, justiça organizacional e suporte social influenciam diretamente na percepção de QVT. Segundo Ferreira, “a qualidade de vida no ambiente de trabalho está intimamente ligada ao bem-estar subjetivo e à forma como os trabalhadores percebem a valorização do seu papel dentro da organização” (Ferreira, 2012, p. 28).

A autora sugere que algumas formas de equilíbrio emocional e saúde mental são necessárias nas organizações, particularmente em ambientes de alta pressão (por exemplo, setor público).

2.1.4 Teorias Relacionadas à QVT e Saúde Mental

É fundamental analisar as abordagens que investigam a ligação entre a formatação do trabalho e a saúde mental dos trabalhadores, além de estudar ideias relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho. A Abordagem de Hackman e Oldham (1976), com seu Esquema das Características do Trabalho, oferece uma visão relevante sobre como a concepção do trabalho impacta a alegria e o contentamento dos colaboradores. Os autores indicam que um trabalho bem planejado, que propõe atividades estimulantes e independentes, resultam em maior foco, contentamento e produtividade dos funcionários.

Hackman e Oldham (1976, p. 252) afirmam que “as características do trabalho, como a variedade de habilidades, a autonomia e a clareza de propósito, são fatores chave que influenciam a aplicação intrínseca e o bem-estar psicológico dos colaboradores”. A teoria destaca que o papel do design do trabalho é crucial para garantir que os colaboradores não apenas atendam às demandas organizacionais, mas também se sintam realizados e motivados, promovendo, assim, uma maior qualidade de vida no ambiente de trabalho.

O modelo de Walton (1973), um dos mais relatados na literatura sobre QVT, identifica oito critérios essenciais para garantir a qualidade de vida no trabalho, que são fundamentais para o bem-estar dos colaboradores. Walton propôs que a QVT envolve aspectos como remuneração justa, ambiente seguro, oportunidade de crescimento pessoal, relações humanas satisfatórias e condições de trabalho adequadas. Walton (1973, p. 68) destaca que “a qualidade de vida no trabalho está relacionada à capacidade das organizações de atender às necessidades físicas, psicológicas e sociais dos colaboradores, criando um ambiente que favorece o desenvolvimento pessoal e a satisfação no trabalho”. Ele enfatiza a necessidade de medir ambientes inteiros nos locais de trabalho e garantir não apenas que os trabalhadores estejam satisfeitos, mas, mais importante, que permaneçam conectados.

Chiavenato (2014) contribui com uma discussão sobre QVT, focando na gestão de pessoas como essencial para construir uma organização saudável e produtiva. Para Chiavenato, a qualidade do trabalho e da vida é definida pela capacidade de uma organização de adotar políticas que atendam aos interesses das pessoas, ajudando assim a harmonizar os tipos de carga de trabalho e a vida pessoal. Chiavenato afirma que as organizações devem adotar estratégias de gestão de pessoas para cuidar e controlar o bem-estar; devem proporcionar aos funcionários boas condições ambientais para crescer pessoal e profissionalmente. Sua opinião é que a gestão, com consideração pelas nuances culturais das pessoas, não se prenderá apenas aos requisitos operacionais, mas também evitará as consequências psicológicas e sociais.

Além dessas teorias, outras abordagens relevantes para a compreensão da QVT incluem a Psicodinâmica do Trabalho de Christophe Dejours e a Teoria da Autodeterminação de Deci e Ryan. A Psicodinâmica do Trabalho, conforme Dejours (1994, p. 56), enfatiza a importância de se compreender os aspectos emocionais e psíquicos do trabalho, como os processos de defesa e as perdas geradas pelas condições laborais. Dejours argumenta que “o

trabalho é uma atividade fundamentalmente psíquica, e as condições de trabalho podem afetar profundamente a saúde mental dos colaboradores, tanto de maneira positiva quanto negativa". Mendes e Araújo (2012, p. 118) complementam essa visão ao afirmarem que "o sofrimento psíquico no trabalho público pode ser ressignificado por meio da cooperação e reconhecimento simbólico, favorecendo a saúde mental dos servidores".

Por outro lado, a Teoria da Autodeterminação de Deci e Ryan (2000) afirma que a liberdade de ação no trabalho é de grande benefício para o bem-estar dos funcionários. Segundo os autores, "quando os colaboradores têm liberdade para tomar decisões sobre seu trabalho, sua motivação intrínseca aumenta, o que resulta em maior satisfação e melhor desempenho". Essa abordagem nos permite desenvolver uma compreensão mais abrangente da QVT, mostrando como trabalhar com autonomia no trabalho impacta tanto a saúde mental quanto a organizacional e também os valores alcançados por meio da necessidade, identidade ou lealdade.

2.2 Gestão Pública

O objetivo da gestão pública é organizar e coordenar os recursos do Estado de maneira eficiente. Essa atuação não apenas gera economia para os cofres públicos, mas também alinha as políticas e ações governamentais com as demandas sociais, contribuindo para o desenvolvimento sustentável e o bem-estar da população. Como observam Gaetani e Teixeira (2021), as visões sobre a natureza da administração pública contemporânea estão se tornando cada vez mais influenciadas por ideias extraídas da gestão: aqui, espera-se que a administração tenha como objetivo os resultados, sendo tanto transparente quanto eficiente, e, assim, valorize os servidores públicos como agentes indispensáveis na orientação da direção das políticas públicas. Portanto, devemos superar os modelos tradicionais de gestão, anteriormente caracterizados por estruturas burocráticas.

A adoção de práticas de gestão voltadas para o desenvolvimento humano dentro das instituições públicas é um fator decisivo para a consolidação de uma administração mais ética e comprometida com a cidadania. Segundo Bresser-Pereira (2001), a reforma gerencial do Estado, proposta na década de 1990, introduziu elementos da gestão privada no setor público com o objetivo de tornar os serviços estatais mais eficientes. A efetividade dessas mudanças, no entanto, depende diretamente das condições de trabalho e do reconhecimento dos servidores, reforçando a importância da valorização do trabalhador público para a melhoria do desempenho institucional.

Compreender as dificuldades encontradas na gestão pública também requer que consideremos o papel do Estado como empregador. Segundo Peci e Sobral (2008), profissionalizar a gestão pública deve incluir estratégias que favoreçam não apenas o desempenho técnico dos servidores, mas também seu comprometimento e consciência. Tais estratégias ajudam a construir melhores ambientes de trabalho, tornando-os lugares mais justos e agradáveis. Em consequência, afetam imediatamente a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Nesse ambiente, o servidor público deixou de ser um mero executor de processos burocráticos. Ele ou ela agora é reconhecido como um agente estratégico na formação e implementação de políticas públicas. Como aponta Ramos (1989), precisamos transcender a perspectiva instrumental da administração pública, atribuindo valor à sua dimensão substancial – ou seja, valores coletivos e desenvolvimento humano. A gestão pública – onde entende seu próprio povo e se preocupa com ele – ajuda a fortalecer as relações estado-sociedade, promovendo uma atmosfera de confiança organizacional e constante melhoria dos serviços públicos.

2.2.1. Relevância da qualidade de vida no trabalho e da saúde mental para os servidores públicos

Enquanto a qualidade tem sido tradicionalmente associada à produção, agora é mais frequentemente vista não apenas no que é produzido, mas também na vida de seus trabalhadores. Quando abordamos o tema qualidade de vida, surgem diversos conceitos e perspectivas sobre o que ela significa no ambiente de trabalho. De acordo com França (2014), do ponto de vista das pessoas, além de significar a percepção de bem-estar, a partir das necessidades de cada indivíduo, representa também a necessidade de valorização do que significa trabalho e o cargo ocupado. Ainda, de acordo com a autora França (2014, p. 168), a qualidade de vida no trabalho tem outro ponto de vista: no trabalho, a qualidade de vida representa hoje a necessidade de valorização das condições de trabalho, da definição de procedimentos da tarefa em si, do cuidado com o ambiente físico e dos bons padrões de relacionamento.

Dessa forma, a QVT pode ser definida como um conjunto de práticas e ações adotadas pelas organizações com o objetivo de melhorar a satisfação dos colaboradores. Quando essas práticas são bem implementadas, elas promovem um ambiente mais agradável, o que eleva o bem-estar, a satisfação e a motivação dos colaboradores.

A qualidade de vida no trabalho e a saúde mental são componentes essenciais para os servidores públicos, impactando diretamente a eficiência dos serviços prestados e a construção de uma administração pública ética e responsável. O objetivo é criar um ambiente propício tanto para o desenvolvimento pessoal individual quanto para a vida profissional. Segundo Albuquerque e Limongi-França (1998), conforme mencionado em Chiavenato (2015, p. 419):

QVT é um conjunto de ações de uma empresa envolvendo diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando a propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

A qualidade de vida no trabalho relaciona-se ao conjunto de condições existenciais de vida no local de trabalho, prescrevendo um ambiente agradável, útil e bom para se trabalhar. O local de trabalho deve ser uma instituição propícia à satisfação e ao bem-estar físico e mental dos membros da organização.

De acordo com Gil (2001), a motivação para o trabalho depende basicamente das pessoas por si só; levando em conta fatores externos, seja o cuidado da organização para com a satisfação dos funcionários com o ambiente de trabalho. Ao implementar programas estratégicos que são concebidos para melhorar a qualidade de vida no trabalho, as empresas podem criar um ambiente corporativo mais amigável para os trabalhadores.

Segundo França (2014), a qualidade de vida no trabalho consiste em uma série de medidas adotadas pela empresa para melhorar o ambiente de trabalho. Portanto, os colaboradores devem realizar o trabalho, enquanto os empregadores proporcionam suas condições externas. Conseqüentemente, é preciso zelar por esses funcionários. Isso é muito importante no setor público. Uma vez que sejam responsáveis por desempenhar esta ou aquela atividade com eficiência ou eficácia, é necessário que se sintam valorizados, e estão executando adequadamente o trabalho.

Investir na qualidade de vida no ambiente de trabalho implica oferecer condições benéficas, como um espaço saudável, um equilíbrio adequado entre a vida pessoal e

profissional, além de chances para o crescimento pessoal e profissional. Isso não apenas melhora a motivação dos servidores, mas aumenta a probabilidade de permanecer no serviço público a longo prazo e também reduz o estresse e o esgotamento, que são problemas frequentemente associados ao trabalho no setor público.

2.2.2 Desafios enfrentados pelos servidores públicos em relação à qualidade de vida no trabalho e à saúde mental

A saúde mental é um componente crucial do bem-estar humano, e a sua importância é enfatizada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), que a define como um estado de completo bem-estar físico, psicológico e social. Isso vai além da simples ausência de transtornos mentais e inclui aspectos como bem-estar subjetivo, autoeficácia, autonomia, competência e autorrealização. A saúde mental está intrinsecamente relacionada à qualidade de vida, capacidade de interação social, produtividade e realização pessoal. Portanto, entender os fatores que a influenciam é essencial para promover o bem-estar da sociedade.

Para Silva Filho e Jardim (2000) "a psicopatologia do trabalho assume como objeto de estudo exatamente a dinâmica geradora de sofrimento psíquico vinculado ao trabalho". A psicopatologia estuda os estados psíquicos humanos e, quando aplicada ao contexto organizacional, torna-se uma ferramenta útil para diagnosticar ambientes de trabalho geradores de sofrimento. Trata-se, portanto, de um estudo sobre como o trabalho e seu ambiente podem afetar a saúde mental dos colaboradores.

A importância da saúde mental segundo a Organização Panamericana de Saúde "não é simplesmente a ausência de doença ou enfermidade, mas como um estado de completo bem-estar físico, mental e social". (OPAS/OMS, 2001). Dessa forma, a OPAS ressalta a relevância da saúde mental que envolve um estado psíquico que engloba tanto o físico quanto o social de forma a considerar importantíssimo para o equilíbrio da pessoa e não apenas diz respeito à mente mas também ao corpo e as interações sociais.

3 METODOLOGIA

Este tópico tem como objetivo apresentar os procedimentos metodológicos adotados para a condução da pesquisa, garantindo a coerência entre o problema de investigação, os objetivos propostos e as técnicas utilizadas para coleta e análise dos dados. A metodologia, conforme Gil (2008, p. 42), representa "o conjunto de procedimentos sistemáticos e racionais que, com maior segurança e economia, permitem alcançar os objetivos que se pretende com a investigação". Neste contexto, será detalhado o percurso metodológico seguido, abrangendo a classificação da pesquisa, os procedimentos empíricos, a unidade de caso, o sujeito da pesquisa, bem como a descrição do roteiro de entrevistas, do roteiro de análise documental e dos procedimentos analíticos utilizados para interpretar os dados coletados. A escolha dessas estratégias visa proporcionar uma compreensão aprofundada sobre os fatores que impactam a qualidade de vida no trabalho e a saúde mental dos servidores públicos.

3.1 Classificação da pesquisa

A presente pesquisa classifica-se como qualitativa, do tipo estudo de caso descritivo. Segundo Gil (2008, p. 44), a pesquisa qualitativa "não se trata de resultados numericamente representativos, mas de aprofundar a compreensão dos fenômenos em um contexto específico." Isso é apropriado para este estudo, uma vez que visa obter uma compreensão

mais profunda do que influencia a qualidade de vida no trabalho e a saúde mental dos servidores públicos.

O estudo de caso descritivo permite o exame do fenômeno em seu contexto da vida real e fornece uma análise aprofundada de várias fontes de evidência. É um design recomendado quando o investigador deseja aprender mais sobre um fenômeno atual em um contexto da vida real mais ou menos interligado, de modo que os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente visíveis (Yin, 2016). Dessa maneira, a metodologia selecionada, em caso, permite a imagem dos discursos da organização, isto é, a partir da análise dos documentos, e a imagem do lado pragmático, procedendo à realização de entrevistas, o que, por sua vez, promove uma melhor interpretação da prática. Assim, a metodologia utilizada combina harmoniosamente o campo qualitativo, que é natureza descritiva, e o formato de caso de estudo, proporcionando uma excelente oportunidade para obter conhecimento do serviço público de forma muito abrangente dos servidores civis nos diversos órgãos, considerando as políticas e práticas direcionadas à qualidade de vida no trabalho e à saúde mental.

3.2 Procedimentos empíricos

Os dois procedimentos empíricos principais utilizados para alcançar os objetivos definidos no presente trabalho foram a realização de entrevistas semiestruturadas com profissionais do setor público e a análise de documentos institucionais de órgãos públicos que atuam no Distrito Federal.

As entrevistas semiestruturadas foram conduzidas com três participantes que se enquadram no perfil de servidores públicos atuantes no Distrito Federal. As entrevistas ocorreram entre os dias 16 e 24 de maio de 2025, sendo realizadas de forma presencial ou virtual síncrona, por meio do aplicativo Microsoft Teams, de acordo com a disponibilidade dos entrevistados. Cada entrevista teve duração aproximada de 25 minutos. As gravações foram transcritas de forma automática com o uso do site TurboScribe, e posteriormente revisadas manualmente para assegurar a fidedignidade do conteúdo. Todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), conforme Anexo A, autorizando tanto a gravação quanto a utilização das informações obtidas exclusivamente para fins acadêmicos, conforme os princípios éticos da pesquisa com seres humanos (Gil, 2008).

Paralelamente, dois órgãos públicos foram selecionados para a análise documental: o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (TJDFT), por meio do Programa 2022Pró-Vida, relatório referente ao ano de 2023 e o Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF), por meio do Plano Distrital de Qualidade de Vida no Trabalho (PDQVT), relatório referente ao ano de 2022. Este plano, elaborado coletivamente, é um instrumento originado da Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida, vinculada à Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal. Seu objetivo é fornecer uma base de sustentação e diretrizes concretas para a implementação de políticas de qualidade de vida no trabalho voltadas aos servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal (Distrito Federal, 2023).

A escolha dos documentos baseou-se na disponibilidade de informações públicas e na importância das ações e estratégias de Qualidade de Vida no Trabalho QVT dessas instituições. Os documentos foram acessados diretamente em fontes institucionais oficiais e analisados quanto ao conteúdo, estrutura, objetivos e resultados, conforme critérios previamente definidos no roteiro de análise documental.

A combinação desses procedimentos visa proporcionar uma visão abrangente e comparativa sobre as políticas institucionais voltadas à QVT e as percepções dos servidores sobre suas condições de trabalho e saúde mental.

3.2.1 Unidade de caso

Para começar, o estudo de caso desta pesquisa abrange servidores públicos de diferentes agências administrativas. Isso permite que o ambiente de trabalho, bem como a saúde mental, sejam observados por meio de uma análise dedicada. A análise também envolve documentos oficiais que já foram utilizados dentro das agências que operam programas de QVT aplicáveis. Portanto, o Plano Distrital de Qualidade de Vida no Trabalho (PDQVT) do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF) e o Programa Pró-Vida do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT) podem ser entendidos como exemplos desses esquemas.

Foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com servidores públicos, o que permitirá identificar a oportunidade de verificar se iniciativas semelhantes existem e o que esses profissionais pensam sobre sua situação de trabalho, saúde mental e condições de vida. Examinar simultaneamente documentos institucionais de agências específicas e entrevistar servidores de diferentes organizações ao mesmo tempo configura uma estratégia para enriquecer a análise e possibilitar comparações entre os discursos institucionais de um lado e as percepções práticas dos trabalhadores em diversos contextos administrativos do outro. Essa separação de fontes evita o viés de autoavaliação institucional e contribui para identificar inconsistências ou disparidades entre o que é planejado e o que é efetivamente realizado pelos servidores. Dessa forma, a unidade de caso não se limita a um único órgão público, mas abrange um recorte representativo do setor público, a partir da perspectiva da gestão de pessoas voltada à saúde mental e à qualidade de vida no trabalho.

3.2.2 Sujeito de pesquisa

A pesquisa contou com a participação de três servidores públicos atuantes em diferentes instituições e com trajetórias profissionais. A diversidade de áreas e tempos de experiência contribuiu para um panorama mais abrangente sobre as percepções relacionadas à qualidade de vida no trabalho e saúde mental no setor público.

Quadro 1 – Perfil dos entrevistados

Entrevistado	Descrição
Servidor 1	Possui 3 anos de atuação no serviço público. É servidor efetivo do Ministério da Educação, atualmente cedido para o Ministério do Trabalho e Emprego. Relatou experiência prévia em outras instituições públicas.
Servidor 2	Servidora com 11 anos de atuação no serviço público, atuando no Ministério do Trabalho. Já passou por diferentes áreas e atualmente exerce a função de Coordenadora-Geral de Tomada de Conta Federal.
Servidor 3	Servidora com 23 anos de atuação no serviço público, atualmente vinculada à Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal (SES/DF), atuando como médica em consultório de atendimento na rua.

Fonte: Elaborado pela autora (2025)

A composição do grupo de entrevistados possibilitou uma visão plural e contextualizada sobre os fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos. As experiências relatadas, oriundas de diferentes áreas de atuação e níveis de responsabilidade, enriqueceram a análise qualitativa da pesquisa, permitindo identificar padrões e contrastes importantes entre realidades institucionais distintas.

3.2.3 Roteiro de entrevista

A entrevista semiestruturada foi elaborada com base nos objetivos específicos da pesquisa, visando compreender, a partir da percepção dos servidores públicos, como as condições de trabalho influenciam na qualidade de vida e na saúde mental no ambiente institucional. O roteiro foi composto por perguntas abertas, organizadas de forma a incentivar a escuta ativa e permitir a livre expressão dos participantes, ao mesmo tempo em que atendia aos objetivos de pesquisa do estudo.

Quadro 2 – Roteiro de entrevista semiestruturada

Objetivo Específico	Pergunta	Objetivo
Introdução	Me conte um pouco sobre você, há quanto tempo atua no serviço público e qual é a sua função atualmente?	Compreender o perfil do participante da pesquisa, seu tempo de experiência no serviço público e o contexto de sua atuação profissional
Identificar os principais fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos.	1- Na sua opinião, quais são os principais aspectos que afetam positiva ou negativamente sua qualidade de vida no ambiente de trabalho?	Identificar os fatores que os servidores consideram mais relevantes para sua qualidade de vida no trabalho.
	2- Você sente que as condições de trabalho atuais (como infraestrutura, carga horária, relações interpessoais) contribuem para o seu bem-estar? Por quê?	Analisar a relação entre as condições de trabalho e o bem-estar do servidor público.
Analisar como a saúde mental dos servidores públicos tem sido afetada pelas condições de trabalho no setor público.	1- Você já percebeu impactos emocionais ou psicológicos relacionados diretamente ao seu ambiente ou rotina de trabalho? Poderia descrever?	Verificar como o ambiente de trabalho afeta a saúde mental dos servidores públicos.
	2- A instituição ou órgão onde você trabalha oferece algum tipo de apoio ou acompanhamento relacionado à saúde mental? Como você avalia essa iniciativa?	Avaliar a existência e a eficácia das políticas de apoio à saúde mental no serviço público.

<p>Verificar se existem políticas ou ações institucionais voltadas para a promoção da qualidade de vida e da saúde mental dos servidores.</p>	<p>1- Você conhece ou já participou de algum programa ou ação institucional voltada à promoção da qualidade de vida no trabalho? Como foi essa experiência?</p>	<p>Identificar a existência de programas institucionais e avaliar a experiência dos servidores com essas iniciativas.</p>
	<p>2- Na sua percepção, que tipo de ação ou política seria necessária para melhorar a qualidade de vida e a saúde mental dos servidores públicos?</p>	<p>Coletar sugestões sobre políticas ou ações que poderiam ser implementadas para melhorar o ambiente de trabalho e a saúde mental dos servidores.</p>

Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Esse roteiro permitiu uma abordagem flexível à realidade dos entrevistados, promovendo uma coleta de dados mais rica e aprofundada, fundamental para a análise qualitativa da pesquisa.

3.3 Procedimentos Analíticos

Para o tratamento e interpretação dos dados obtidos na pesquisa, foram utilizados dois métodos distintos, porém complementares, considerando a natureza das fontes de informação: a análise de conteúdo, aplicada às entrevistas, e a análise de discurso, aplicada aos documentos institucionais.

Para a abordagem qualitativa, os dados empíricos coletados por meio das entrevistas semiestruturadas com servidores públicos foram analisados de acordo com o método de análise de conteúdo, proposto por Bardin (2011). Este procedimento assume uma classificação sequencial dos dados em função da aparição de unidades de registro, codificação e classificação temática. As falas dos participantes foram transcritas na íntegra e analisadas em busca de padrões de significado, recorrências, contradições e expressões que pudessem mencionar suas percepções relacionadas à qualidade de vida no trabalho, saúde mental e medidas institucionais para apreender essas dimensões. A análise do estudo foi capaz de fazer inferências relevantes para as questões do estudo, respeitando o rico contexto e as subjetividades dos participantes.

Já os documentos institucionais – como planos, relatórios e programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) – foram analisados por meio da análise de discurso, com base em autores como Orlandi (2009). O objetivo é compreender não apenas as mensagens explícitas, mas também as mensagens implícitas dentro dos textos institucionais, e os contextos sociais, históricos e ideológicos de seu surgimento. A análise do discurso possibilita considerar as estratégias que fazem parte de uma linguagem para criar discursos sobre saúde mental, bem-estar e o reconhecimento ao servidor público, além de refletir sobre as aproximações e diferenças entre o discurso oficial e aquele percebido pelos trabalhadores.

A escolha combinada desses métodos visa promover uma compreensão mais aprofundada e crítica do objeto de estudo, articulando o que é planejado e declarado pelas

instituições com as vivências concretas dos servidores públicos, conforme os diferentes contextos administrativos.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Com o intuito de responder ao objetivo geral desta pesquisa — identificar os principais fatores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) que impactam o bem-estar dos servidores públicos —, este tópico foi estruturado em seções correspondentes aos objetivos específicos previamente definidos. Cada seção analisa, de forma articulada, os dados obtidos por meio da revisão bibliográfica, da análise documental dos programas institucionais (PDQVT e Pró-Vida) e das entrevistas semiestruturadas realizadas com servidores de diferentes órgãos públicos. Ao organizar a análise por eixos temáticos, buscou-se estabelecer a conexão entre os referenciais teóricos, as políticas institucionais e a realidade vivida pelos sujeitos da pesquisa. Assim, é possível apresentar uma compreensão abrangente e crítica dos itens que favorecem e dificultam a QVT e a saúde mental quando se trata do setor público.

4.1 Identificação dos Principais Conceitos e Teorias sobre Qualidade de Vida no Trabalho e Saúde Mental no Setor Público

Para iniciar, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma dimensão multidimensional que contempla escolhas físicas, psíquicas, sociais e organizacionais relacionadas ao trabalho e à ocupação. Walton (1973), define a QVT em condições de bem-estar do trabalhador em termos de uma tela de segurança, boas condições físicas de trabalho e equilíbrio vida pessoal-trabalho. Mais recentemente, Chiavenato aprofunda a definição acima e afirma que motivação e bem-estar são também elementos que têm a ver com isso, e não adequadamente vinculados à produtividade. Limongi-França (2005) considera essencial que as empresas tenham políticas organizacionais que promovam a saúde mental dos funcionários, em particular no serviço público, onde as pressões e demandas costumam ser maiores.

Conforme a análise de conteúdo feita com base em Bardin (2011), as entrevistas evidenciaram a presença prática de conceitos fundamentais da literatura sobre QVT e saúde mental. Os depoimentos dos servidores mostraram que a QVT é entendida de maneira abrangente, englobando não apenas aspectos estruturais, mas também emocionais e de relacionamento. O Servidor 1 declarou: "chefia mais complicada, mais difícil, com um excesso de autoridade, acaba tendo uma influência negativa na perspectiva de que você acaba não se motivando no trabalho a ser exercido. Geralmente, são relações mais complexas, são relações que acabam gerando um grande impacto emocional na vida dos servidores públicos." Esse relato remete à visão de Dejours (1992), ao apontar o sofrimento psíquico que surge da discrepância entre a realidade da organização e as necessidades subjetivas do empregado. A valorização e o apoio institucional são importantes na prevenção da doença. Além disso, a autonomia, o significado do trabalho e o apoio social são dimensões importantes para melhorar o bem-estar psicológico dos indivíduos (Hackman & Oldham, 1980; Deci & Ryan, 1985).

A análise documental do Plano Distrital de Qualidade de Vida no Trabalho (PDQVT), ratifica a orientação em institucionalizar as ações voltadas para a QVT no setor público. O plano está estruturado em cinco eixos temáticos: Saúde e Bem-estar, Profissional, Estrutura, Estima e Pessoal. Ele propõe ações que vão desde campanhas de conscientização até programas de valorização e capacitação dos servidores (Distrito Federal, 2022).

Figura 1 – Eixos temáticos do I Plano Distrital de Qualidade de Vida no Trabalho

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.
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.
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.
EIXO 4 ESTIMA
Identificação do servidor com a missão, visão e valores institucionais, e sua valorização e reconhecimento por seus pares, superiores hierárquicos e sociedade.
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.

Fonte: Disponível em <https://www.cbm.df.gov.br/16885-2/>.

No entanto, sua implementação ainda apresenta lacunas, especialmente no que se refere à efetividade prática para profissionais que atuam diretamente em campo. Essa limitação também foi identificada nas entrevistas realizadas com servidores públicos. A Servidora 3, por exemplo, mencionou problemas estruturais recorrentes que afetam diretamente sua rotina: “Os carros que a gente utiliza para ir para a rua sempre têm algum problema [...] alguns não têm o conforto adequado [...] isso cansa mais a gente, deixa a gente com uma qualidade inferior, a gente chega mais esgotado.” Esse relato evidencia a dimensão física da QVT descrita por Walton (1973), além de reforçar a necessidade de investimentos em infraestrutura.

Outros depoimentos destacam a importância das relações interpessoais e do suporte da chefia, como apontado pelo Servidor 1: “A convivência com a chefia e a amizade com os colegas de trabalho têm um grande impacto positivo.” Esse trecho corrobora a teoria de Deci e Ryan (1985), que ressalta a relevância do suporte social e do pertencimento como fatores motivacionais intrínsecos.

Já a Servidora 2 trouxe à tona os desafios de gestão de pessoas e conflitos: “Gerenciar conflitos e alinhar as expectativas da minha chefia com a expectativa de 40 pessoas que eu gerencio é um desafio muito grande.” Isso indica que as políticas e programas de comunicação interna que deveriam fomentar a colaboração e a escuta entre os indivíduos são o que são necessários. Também indica baixa adesão a programas institucionais e falta de comprometimento de liderança, afetando a consolidação de uma cultura de bem-estar no trabalho. O Relatório SESA/TJDFT (2023) concorda com as observações feitas pelos entrevistados.

Na análise de discurso dos documentos, conforme Orlandi (2009), observa-se um discurso estruturado em torno da promoção do bem-estar e da saúde integral. O PDQVT do CBMDF adota uma linguagem centrada no "bem-estar biopsicossocial", enquanto o relatório do TJDFT apresenta uma narrativa de cuidado, acolhimento e escuta ativa. Contudo, essas construções discursivas também revelam uma intenção de gestão e normalização do sofrimento, subordinando a saúde a objetivos produtivistas. Uma revisão abrangente da literatura, políticas e entrevistas sugere que as principais relações conceituais e teóricas em relação à QVT e saúde mental no setor público dizem respeito às maneiras como a adequação física, relações saudáveis, reconhecimento, significado no trabalho e apoio institucional são interdependentes. No entanto, a execução bem sucedida dessas recomendações continua a superar barreiras estruturais e culturais formidáveis, que devem ser abordadas se os servidores públicos desejam ter locais de trabalho mais saudáveis e sustentáveis.

4.2 Investigação dos fatores que impactam positiva ou negativamente a QVT e a saúde mental dos servidores públicos

A investigação dos fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a saúde mental dos servidores públicos revelou uma rede complexa de elementos interligados que envolvem condições organizacionais, relações interpessoais, infraestrutura, carga emocional e suporte institucional. A partir da codificação temática das entrevistas, conforme a metodologia de Bardin (2011), emergiram três categorias centrais: qualidade das relações interpessoais, autonomia e flexibilidade e iniciativas institucionais pontuais.

4.2.1 Fatores positivos

Dentre os fatores que impactam positivamente a QVT e a saúde mental dos servidores públicos, destacam-se:

Quadro 3 – Fatores positivos

Fator	Descrição / Evidência empírica	Base teórica / Documento institucional
Qualidade das relações interpessoais	As entrevistas demonstram que um ambiente relacional respeitoso, solidário e de escuta ativa entre colegas e chefias contribui significativamente para o bem-estar emocional. Ex.: “A convivência com a chefia e a amizade com os colegas de trabalho têm um grande impacto positivo.” (Servidor 1) “A relação interpessoal na equipe é até boa [...] acho que isso é o que gera menos angústia.” (Servidora 3)	Teoria da Autodeterminação (Deci & Ryan, 1985): relações de apoio como base da motivação e saúde mental. PDQVT: valoriza reconhecimento e relações saudáveis.

Autonomia e flexibilidade	Capacidade de gerir o próprio tempo e adaptar demandas. Ex.: “A possibilidade de organizar meu tempo e mostrar minha produtividade de outra forma ajuda muito no meu bem-estar.” (Servidora 2)	Chiavenato(2014): empoderamento e autonomia como fatores motivacionais. TJDFT (Relatório Pró-Vida): propõe flexibilização de horários com foco em resultados, respeitando singularidades do trabalhador.
Iniciativas institucionais pontuais	A existência de serviços de apoio psicológico institucionalizados é percebida como uma ação concreta de cuidado com o servidor. A escuta profissional favorece o enfrentamento das pressões do trabalho. Ex.: “...do lado do Ministério da Educação, aí sim, lá realmente a gente tem uma psicóloga que presta esse atendimento e dá esse suporte aos servidores, não só aos servidores, mas também aos estagiários, aos terceirizados.” (Servidor 1)	Limongi-França (2005): destaca o suporte psicológico como componente necessário em programas de QVT. PDQVT e TJDFT: incluem ações voltadas ao acolhimento emocional e à prevenção do adoecimento psíquico, ainda que a oferta varie conforme o setor.

Fonte: Elaborado pela autora (2025)

4.2.2 Fatores Negativos

Por outro lado, a análise revelou uma série de fatores que impactam negativamente a QVT e a saúde mental dos servidores. A burocracia excessiva foi um ponto frequentemente mencionado pelos servidores 1 e 2 destacando como a rigidez dos processos administrativos pode inviabilizar projetos e gerar desmotivação. Isso é apoiado pela teoria de Dejours (1998), que afirma que as situações de trabalho são capazes de promover sofrimento psicológico, particularmente em ambientes de trabalho burocráticos.

Um segundo determinante importante é a instabilidade das condições de trabalho, como mencionado no caso da Servidora 3, ao descrever as dificuldades enfrentadas no atendimento aos pacientes de rua devido à falta de estrutura básica ou segurança. Além disso, a falta de apoio psicológico contínuo foi uma deficiência discutida nas entrevistas, bem como nos documentos. Servidoras 2 e 3 apontaram que, embora haja ações esporádicas, não há apoio sistêmico em relação à saúde mental dos trabalhadores; uma necessidade que ainda requer atenção. O relatório do TJDFT também indicou a baixa adesão a alguns programas, refletindo a dificuldade em engajar todos os públicos nas ações de QVT.

Apesar das iniciativas positivas, prevalecem obstáculos que afetam de maneira adversa a QVT e a saúde mental dos servidores. Esses fatores incluem:

Quadro 4 – Fatores negativos

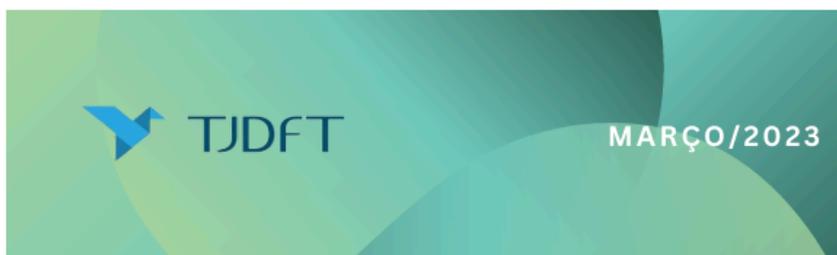
Fator	Descrição / Evidência empírica	Base teórica / Documento institucional
Precarização das condições de trabalho	<p>A falta de estrutura adequada, equipamentos danificados e ambientes físicos pouco ergonômicos afetam diretamente o bem-estar físico e emocional dos servidores.</p> <p>Servidora 2: “Os carros que a gente utiliza para ir para a rua sempre têm algum problema [...] isso cansa mais a gente, deixa a gente com uma qualidade inferior, a gente chega mais esgotado.”</p> <p>Servidora 2: “Tem setor sem ar-condicionado, cadeira ruim, computador travando... no fim do dia a cabeça da gente tá latejando.”</p>	<p>Walton (1973): destaca a importância de condições físicas adequadas como componente da QVT.</p> <p>Dejours (1992): aponta que ambientes insalubres intensificam o sofrimento psíquico.</p> <p>PDQVT e Relatórios TJDFT (2023): reconhecem carências estruturais como entraves à efetivação das políticas de QVT.</p>
Gestão de conflitos e sobrecarga emocional	<p>A sobreposição de tarefas, acúmulo de responsabilidades e a dificuldade em gerenciar relações com chefias e subordinados geram estresse e desgaste emocional.</p> <p>Servidora 2: “Gerenciar conflitos e alinhar as expectativas da minha chefia com a expectativa de 40 pessoas que eu gerencio é um desafio muito grande.”</p>	<p>Limongi-França (2005): aponta que a sobrecarga e o conflito interpessoal afetam diretamente a saúde mental.</p> <p>Dejours (1992): destaca a importância do reconhecimento e da escuta no ambiente de trabalho.</p> <p>PDQVT: prevê ações de mediação e acolhimento ainda pouco difundidas na prática.</p>
Baixo engajamento institucional	<p>percepção de que as ações institucionais são esporádicas ou apenas formais, sem envolvimento genuíno dos gestores, compromete a adesão e desmotiva os servidores.</p> <p>Servidora 2: “O problema é que muitos gestores não apoiam. A gente vê campanha, mas falta incentivo real. Parece que só querem mostrar resultado.”</p> <p>“Tem programas, mas ninguém divulga direito... e aí o pessoal nem participa. A gestão devia incentivar mais.”</p>	<p>Hackman e Oldham (1980): afirmam que o suporte institucional é um fator crítico para a motivação.</p> <p>Deci e Ryan (1985): apontam a importância do reconhecimento e da autonomia para o bem-estar.</p> <p>Relatório TJDFT (2023): destaca a baixa adesão e a necessidade de engajamento das lideranças.</p>

Fonte: Elaborado pela autora (2025)

4.3 Estratégias e Práticas Organizacionais para Melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho e o Bem-Estar dos Servidores Públicos

A promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e do bem-estar dos servidores públicos é essencial para garantir ambientes laborais saudáveis, produtivos e sustentáveis. Os programas analisados apresentam um portfólio amplo de estratégias: o CBMDF investe na melhoria estrutural e na previsão orçamentária específica para a QVT; o TJDFT implementa programas como "Gerenciando a Ansiedade", "Integrando o Ser" e "Desatando Nós". Também promove ações voltadas à preparação para a aposentadoria, acolhimento de gestantes e combate ao assédio.

Figura 2 – Trecho do documento oficial do TJDFT sobre o Programa Pró-Vida



Programa “Gerenciando a Ansiedade”



Grupo terapêutico focal desenvolvido com base em estudos da Psicologia Cognitivo Comportamental. Executado na modalidade oficina, está inserido no programa “Saúde, corpo e mente”, do Pró-Vida.

OBJETIVO: Identificar os principais pensamentos e crenças que resultam em um comportamento ansioso, utilizar ferramentas para poder manejá-los e reduzir sintomas ansiosos. Prevenir o burnout.

JUSTIFICATIVA: PEGP – Perspectiva Processos Internos – Objetivo: Prevenir e mitigar doenças no contexto da era digital. Estratégia: Fortalecer a Qualidade de Vida no Trabalho; intensificar ações de ergonomia e de prevenção em saúde mental;

FACILITADORES: Kátia de Lima, Márcio Moraes e Margarete Cusinato

PERÍODO: Grupo 1: 9 a 30 de março de 2023 (23 participantes)

Grupo 2: 21 de novembro a 12 de dezembro de 2023 (37 participantes)

METODOLOGIA: Quatro encontros semanais e dois encontros de manutenção após 2 meses, todos com duração de 1h30 minutos.

ALCANCE TOTAL: 60

INFORMAÇÕES ADICIONAIS:

Feedbacks recebidos na Avaliação de Reação:

“Não tem como trabalhar as emoções sem conversar. E, aqui, como estamos todos no mesmo barco, encontramos afinidades e aquela impressão (infelizmente, muitas vezes impostas por pessoas próximas, tanto no trabalho como em casa) de que somos os problemas, que temos de mudar e tudo ao redor está certo, só nós não sabemos lidar com as coisas... com a dinâmica das reuniões, essa crença danosa começa a se dissipar.

Fonte: Disponível em
<https://www.tjdft.jus.br/informacoes/programas-projetos-e-acoaes/pro-vida/estrutura/relatorio-geral-ses-a-2023.pdf>.

Figura 3 – Trecho do documento oficial do TJDFT sobre o Programa Pró-Vida

Programa Integrando o Ser



Programa de abordagem integrativa de corpo e mente englobando a saúde física, mental e espiritual, além do equilíbrio entre o lado pessoal e profissional. Focado na promoção do bem-estar, valorização da saúde e prevenção, o programa fornece orientações para uma vida mais saudável, equilibrada, com disposição, alegria e qualidade de vida.

OBJETIVO: Atuar na prevenção primária, secundária e terciária do adoecimento psicológico, promovendo competências para a gestão pessoal das principais causas de queda de produtividade, de absenteísmo por doença, de presenteísmo e de conflitos nos ambientes de trabalho.

PERÍODO: Grupo 1: 28 de março a 18 de abril de 2023 (27 participantes)

Grupo 2: 17 de outubro a 7 de novembro de 2023 (30 participantes)

NÚMERO DE ATIVIDADES: 4 encontros

ALCANCE TOTAL: 57

METODOLOGIA: multidisciplinar com previsão de 4 encontros semanais.

INFORMAÇÕES ADICIONAIS: Realizado na modalidade à distância por meio do Teams. Temas:

- Gestão do Estresse
- Gestão das Emoções
- Gestão das Relações
- Saúde e Espiritualidade

Feedbacks recebidos na Avaliação de Renção:

"Só tenho a agradecer ao Programa Integrando o Ser! Nesse tempo tão atípico que temos vivido tem sido um tempo de descobertas e com certeza a estratégia utilizada foi muito boa. Só não foi alcançado quem não quis e um ambiente de leveza foi instaurado por toda a equipe que diga-se de passagem é competíssima! Amei!!! Vou me esforçar para participar de outras oficinas!!! Deixo uma observação: que esse modelo de oficinas através do Teams permaneça, pois dessa forma os servidores que não estão na sede poderão ser beneficiados igualmente."

"Superou as expectativas. Temas muito bem abordados e que fazem parte da nossa rotina diária."

"A única sugestão que tenho a fazer diz respeito ao número de reuniões que, a meu sentir, foram insuficientes, pois os temas tratados merecem debates mais profundos. Contudo, fiquei muito satisfeita com a proposta porque me levou a novas reflexões e práticas, novas perspectivas e a um novo olhar pra vida e para a forma de se viver! Muito obrigada pelas abordagens que nos trazem um novo olhar!"

"Temas pertinentes e importantes ao cotidiano desafiador. Atenção ao autocuidado e manutenção da saúde mental foram marcantes, precisos."

Fonte: Disponível em

<https://www.tjdft.jus.br/informacoes/programas-projetos-e-aco-es/pro-vida/estrutura/relatorio-geral-sesa-2023.pdf>.

Contudo, conforme aponta a Servidora 2: "A gente ouve falar de algumas ações, mas quase ninguém participa. Parece que é mais para mostrar que está fazendo algo. [...] Deveria ser algo contínuo, não só em datas comemorativas."

Essas falas evidenciam, segundo a análise de conteúdo de Bardin (2011), a tensão entre discurso e prática institucional. A linguagem dos documentos, muitas vezes voltada à performance e à normatização, contrasta com a experiência cotidiana dos servidores, que demandam escuta real, acolhimento e mudanças estruturais. A análise de discurso dos materiais institucionais, conforme Orlandi (2009), permite compreender que as práticas descritas, ainda que bem-intencionadas, também produzem sentidos alinhados à lógica da gestão, evidenciando o desafio de transformar tais discursos em políticas efetivas e acolhedoras para os trabalhadores.

Nesse contexto, diversas estratégias podem ser destacadas como fundamentais:

a) Implementação de Programas de Capacitação Contínua

O desenvolvimento profissional contínuo é uma abordagem básica para valorizar um servidor público, elevar seu nível de confiança e torná-lo profissionalmente maduro. "A gente acaba ficando desatualizado e, às vezes, sem estímulo... não tem muito incentivo pra aprender coisas novas.", (Servidora 1), que disse que não há incentivo suficiente para aprender coisas novas.

Limongi-França (2021) destaca que o clima de cultivo de um ambiente favorável ao desenvolvimento do ser humano é um dos pilares da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Portanto, as políticas de formação contínua de pessoal alinhadas às demandas dos serviços públicos são de grande importância para apoiar a motivação e a participação dos servidores públicos.

b). Promoção de Ambientes de Trabalho Saudáveis

Ambientes saudáveis envolvem tanto aspectos físicos quanto psicossociais. O PDQVT aponta a importância de espaços adequados, ergonomia, segurança e conforto como fundamentais para o bem-estar do servidor (GDF, 2022, p. 20). Nesse sentido, práticas como ginástica laboral, pausas programadas, espaços de convivência e ações de saúde ocupacional devem ser institucionalizadas.

Chiavenato (2014) afirma que "o ambiente físico influencia diretamente no desempenho e na saúde do trabalhador". A ausência desses cuidados foi percebida nas falas dos entrevistados, como a Servidora 3, que mencionou: "A gente trabalha em locais improvisados, às vezes sem banheiro, sem água... Isso acaba com qualquer motivação."

c). Estímulo à Comunicação e ao Reconhecimento

A comunicação efetiva e o reconhecimento são práticas que elevam a moral e o comprometimento dos servidores. A Servidora 2 relatou que o reconhecimento, mesmo simbólico, tem grande impacto emocional: "Quando recebo um feedback positivo, isso me deixa feliz, faz valer a pena." (Servidora 2) As instituições devem promover um ambiente onde os servidores se sintam à vontade para expressar suas opiniões e sugestões. A implementação de programas de feedback regular e a realização de eventos de valorização são maneiras eficazes de fortalecer as relações interpessoais e criar um clima organizacional positivo, alinhando-se ao que é proposto por Nadler e Lawler (1983), que enfatizam a importância da satisfação no trabalho.

d). Suporte Psicológico e Acompanhamento da Saúde Mental

A necessidade de apoio psicológico contínuo é uma demanda recorrente entre os entrevistados. Os Servidores 1, 2 e 3 apontaram que, apesar de existirem ações pontuais, não há um programa estruturado e acessível a todos os servidores: "Seria importante ter um atendimento fixo, com psicólogos capacitados, pra ajudar a gente a lidar com tanta pressão." e "Acho que a gente deveria ter um projeto dentro da Secretaria que trabalhasse com promoção de saúde mental [...] um grupo tipo autoajuda [...] com profissionais específicos." (Servidora 3).

Essa necessidade é reforçada pela Organização Mundial da Saúde (WHO, 2021), que recomenda ações institucionais preventivas e contínuas de cuidado com a saúde mental dos trabalhadores. O programa "Gerenciando a Ansiedade", do TJDFT, é um exemplo positivo, mas ainda carece de ampla adesão.

Além disso, documentos analisados como o Relatório Geral da SESA/TJDFT (2023) evidenciam o aumento na demanda por apoio psicológico e indicam deficiências estruturais que dificultam sua efetividade.

e). Flexibilidade e Autonomia no Trabalho

A flexibilidade e a autonomia são práticas que podem ter um impacto significativo na QVT. A "alavancagem de trabalho flexível", que permite que os trabalhadores gerenciem suas tarefas de forma mais eficiente, devem ser consideradas adotá-la, pois é provável que aumente a satisfação no trabalho. Isso é consistente com a Teoria da Autodeterminação de Deci e Ryan (2000), que enfatiza a importância da autonomia no trabalho para o bem-estar dos funcionários.

A adoção de modelos que privilegiam a flexibilidade e a autonomia no desempenho das funções revela-se uma estratégia relevante para a promoção do bem-estar dos servidores públicos. A possibilidade de o trabalhador gerir seu tempo e atividades, dentro de limites acordados com a instituição, tende a gerar maior engajamento e sentimento de valorização, contribuindo diretamente para a qualidade de vida no trabalho. A esse respeito, a Teoria da Autodeterminação, desenvolvida por Deci e Ryan (2000), sustenta que a autonomia é uma das necessidades psicológicas básicas para a manutenção da motivação intrínseca e da saúde mental.

Mais do que apenas um privilégio, o exercício da autonomia está profundamente relacionado ao reconhecimento da maturidade e da competência dos servidores. Quando os profissionais são escutados, têm liberdade para sugerir melhorias e podem organizar suas rotinas conforme suas particularidades e ritmos, sentem-se parte integrante da organização. Essa vivência de pertencimento é essencial para que o trabalho não se torne fonte de sofrimento, mas sim de realização. Servidores que participaram da pesquisa reforçaram esse aspecto ao relatarem que a flexibilidade para lidar com as demandas institucionais sem a rigidez de horários ou formas padronizadas de execução.

f). Estratégias Integradas e Sistematizadas

A análise dos dados aponta que a maior parte das ações voltadas para o cuidado com a saúde mental e com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores ainda ocorre de forma fragmentada, sem articulação entre áreas e sem continuidade. Essa descontinuidade limita o impacto positivo das iniciativas e contribui para a percepção de que as ações institucionais não respondem, de fato, às necessidades reais dos trabalhadores.

Como indicam as teorias de Dejours (1992), a ausência de espaços institucionais permanentes de escuta, diálogo e acolhimento psicológico pode intensificar o sofrimento patogênico no trabalho, fazendo com que o servidor sinta-se isolado, desamparado e, muitas vezes, responsabilizado individualmente por adoecimentos que, na verdade, têm origem organizacional. Nesse sentido, a construção de estratégias verdadeiramente eficazes exige que as práticas sejam pensadas de forma integrada, contínua e com participação ativa dos servidores.

Isso significa institucionalizar programas de promoção da saúde mental e física, garantindo sua permanência ao longo dos anos. Ações como rodas de conversa com mediação profissional, acompanhamento psicológico individualizado, atividades de relaxamento e autocuidado (como yoga, meditação, ginástica laboral), melhoria dos espaços físicos, capacitação contínua, ações de ergonomia e incentivo à escuta ativa precisam compor um plano sistemático e sustentável. Para Limongi-França (2010), a QVT envolve não apenas condições físicas adequadas, mas, sobretudo, a criação de uma ambiência psicossocial favorável ao florescimento humano e ao reconhecimento das subjetividades.

É necessário que o poder público compreenda que a saúde do servidor é um ativo estratégico da administração. Como destacam Ferreira e Mendes (2003), programas voltados à saúde do trabalhador devem ser institucionalizados como política pública e alinhados aos princípios da gestão participativa, pois isso fortalece o vínculo entre o servidor e a organização e reduz os níveis de estresse ocupacional.

Uma das servidoras entrevistadas resume esse sentimento ao afirmar: “Mais do que uma campanha anual, a gente precisa sentir que a instituição realmente se importa, que isso não vai ser só por um mês, mas que virou política mesmo” (Servidora 2). Quando as estratégias são elaboradas a partir da escuta cuidadosa, do conhecimento científico e das instituições institucionais, elas se tornam ferramentas para promover mudanças culturais e organizacionais.

5 CONCLUSÃO

Em síntese, este estudo possibilitou a compreensão de que os principais fatores que contribuem para a QVT dos servidores públicos em análise se concentram nas dimensões físicas, psicológicas e sociais, com destaque para a valorização profissional, o relacionamento interpessoal, a autonomia, o apoio da liderança e a presença — ou ausência — de políticas institucionais efetivas. A conexão entre teoria, documentos institucionais e dados empíricos coletados por meio das entrevistas revelou que, embora existam programas como o PDQVT (CBMDF) e o Pró-Vida (TJDFT), ainda há uma distância considerável entre o que é planejado e o que é, de fato, vivenciado pelos servidores.

Em relação ao primeiro objetivo específico, que consistiu em identificar os principais conceitos e teorias sobre Qualidade de Vida no Trabalho e saúde mental no setor público, observou-se que autores como Walton, Chiavenato e Limongi-França oferecem subsídios relevantes para compreender a natureza multidimensional da QVT. A partir dessas bases, foi possível identificar o segundo objetivo, voltado à investigar os fatores que impactam positiva ou negativamente a QVT e a saúde mental dos servidores públicos, os dados revelaram que a qualidade das relações interpessoais, a autonomia nas atividades, o suporte emocional e o reconhecimento institucional são aspectos que favorecem o bem-estar. Em contrapartida, sobrecarga de trabalho, assédio moral, infraestrutura inadequada e ausência de programas contínuos aparecem como fatores prejudiciais. Como declarou o servidor 1: “A chefia que te escuta e colegas que te apoiam fazem toda diferença”.

No terceiro objetivo específico, apontar estratégias e práticas organizacionais que podem contribuir para a melhoria da QVT e do bem-estar dos servidores públicos, a análise dos documentos institucionais indicou que há iniciativas relevantes sendo implementadas. No entanto, a fragmentação das ações e a baixa adesão dos servidores limitam a efetividade dessas propostas. A análise sugere que estratégias mais integradas, permanentes e participativas — como programas contínuos de promoção à saúde mental, melhorias estruturais e valorização simbólica e concreta dos servidores — podem contribuir para a construção de ambientes de trabalho públicos mais saudáveis, humanizados e eficientes.

O estudo enfrentou duas principais limitações: a abrangência limitada da amostra, por ter focado apenas em dois órgãos públicos, e o acesso parcial a documentos institucionais. Desta forma, a triangulação adotada aqui, com a combinação de análise documental, análise das teorias de QVT e entrevistas qualitativas, serviu como alternativa para mitigar essas limitações e fortalecer as análises.

Ressalta-se que a contribuição da pesquisa está no diálogo entre a teoria e a prática, fornecendo subsídios relevantes para a atuação de gestores públicos e reformadores de políticas institucionais. Vê-se a necessidade definitiva de uma autêntica abolição das práticas

simbólicas ou esporádicas e a integralização de políticas efetivas e contínuas, sempre embasadas em um projeto coletivo elaborado com o máximo protagonismo do servidor público e, sobretudo, com a máxima detecção de suas demandas concretas por parte dos formuladores.

Como agenda futura, sugere-se a realização de estudos com abordagem quantitativa, ampliação de amostra e análise longitudinal dos programas de QVT ativa, para mensuração de sua efetividade e impacto no bem-estar do servidor e avaliação comparada entre esferas da federação nacional poderiam acrescentar novos insights acerca dos desafios e das conquistas em torno da promoção de ambientes de trabalho saudáveis, eficientes e humanizados.

REFERÊNCIAS

- AMÂNCIO, D. L. P.; MENDES, D. C.; MARTINS, S. Qualidade de vida no trabalho nas organizações públicas brasileiras: uma revisão integrativa da literatura. **Teoria e Prática em Administração**, João Pessoa, v. 11, n. 2, p. 88–102, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.22478/ufpb.2238-104X.2021v11n2.57593>. Acesso em: 19 abr. 2025.
- AMORIM, T. G. F. N. **Qualidade de vida no trabalho**: preocupação também para servidores públicos? *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, Campo Largo*, v. 9, n. 1, p. 35–48, mar. 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.5329/RECADM.20100901003>. Acesso em: 18 abr. 2025.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde mental no trabalho é tema do Dia Mundial da Saúde Mental 2017, comemorado em 10 de outubro**. Brasília: Ministério da Saúde, 2017. Disponível em: <https://bvsm.s.saude.gov.br/saude-mental-no-trabalho-e-tema-do-dia-mundial-da-saude-mental-2017-comemorado-em-10-de-outubro>. Acesso em: 21 maio 2025.
- BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. **A reforma do Estado nos anos 90**: lógica e mecanismos de controle. Brasília: ENAP, 2001.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2015.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
- DISTRITO FEDERAL. Corpo De Bombeiros Militar Do Distrito Federal. **Plano Distrital de Qualidade de Vida no Trabalho – PDQVT**. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.cbm.df.gov.br/16885-2/>. Acesso em: 15 maio 2025.
- DECI, Edward L.; RYAN, Richard M. **Teoria da Autodeterminação e a Facilitação da Motivação Intrínseca, Desenvolvimento Social e Bem-Estar**. *American Psychologist*, v. 55, n. 1, p. 68-78, 2000.
- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.
- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1994.
- FERREIRA, L. C.; ALBUQUERQUE, F. J. B. **Saúde mental e qualidade de vida no trabalho**: desafios para a gestão de pessoas no setor público. *Revista Gestão Pública em Debate*, São Paulo, v. 6, n. 2, p. 72-91, 2020. Disponível em: <https://revistas.unip.br/index.php/rgpd/article/view/10632>. Acesso em: 21 abr. 2025.
- FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Estresse e trabalho: uma abordagem psicossociológica. *In: ZANELLI, J. C. et al. Trabalho e subjetividade*: fundamentos da psicologia do trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2003.

FERREIRA, Maria Cristina da Silva. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos servidores públicos. Brasília: UnB, 2012.

FERNANDES, E.; GUTIERREZ, G. **Qualidade de vida no trabalho e desempenho organizacional**. São Paulo: Atlas, 2020.

FRANÇA, A. A. **Qualidade de vida no trabalho**: um estudo sobre as percepções dos trabalhadores. São Paulo: Atlas, 2014.

GAETANI, Francisco; TEIXEIRA, Marco Antônio Carvalho. **Capacidades estatais e burocracia de médio escalão no Brasil**. São Paulo: Editora FGV, 2021.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, A. C. **Metodologia do trabalho científico**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, E.; SILVA, J. R. **Qualidade de vida no trabalho**: práticas e resultados nas organizações. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

GOMES, L.; SILVA, R. **Qualidade de vida no trabalho e o impacto no desempenho das organizações**. São Paulo: Atlas, 2018.

HACKMAN, J. Richard; OLDHAM, Greg R. Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, v. 16, p. 250-279, 1976.

JARDIM, S. R.; GLINA, D. M. R. O **diagnóstico dos transtornos mentais relacionados ao trabalho**. In: GLINA, D. M. R.; ROCHA, L. E. *Saúde Mental no Trabalho: Desafios e Soluções*. São Paulo: VK, 2000.

LIMONGI-FRANÇA, Ana C. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**: Conceitos e Práticas nas Empresas da Sociedade Pós-Industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho**: QVT – conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MONTENEGRO, C. B.; MAIA, H. C. F. D. N.; SILVA, I. L. C. da; GUIMARÃES, J. C. F. de; SEVERO, E. A. **A influência da gestão do tempo sobre a qualidade de vida no trabalho**. *Revista Organizações em Contexto*, São Paulo, v. 16, n. 32, p. 307-335, 2020.
Disponível em:

<https://www.metodista.br/revistas/revistasmetodista/index.php/OC/article/view/10130>. Acesso em: 18 abr. 2025.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. **Motivação e desempenho nas organizações**. Nova York: McGraw-Hill, 1983.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Relatório sobre a saúde no mundo**:

Saúde mental: Nova concepção, Nova esperança. Brasília: OPAS/OMS, 2001.

ORLANDI, Eni Puccinelli. **Análise de discurso:** princípios e procedimentos. 10. ed. Campinas: Pontes, 2009.

PECI, Alketa; SOBRAL, Filipe. **Administração pública:** entre o público e o privado. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 42, n. 5, p. 889–910, set./out. 2008. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6731>. Acesso em: 21 abr. 2025.

RAMOS, Alberto Guerreiro. **A nova ciência das organizações:** uma reconceituação da riqueza das nações. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV Editora, 1989.

SILVA, Francisco José da; GOMES, Rafael Carvalho. **Saúde mental e trabalho:** desafios para os servidores públicos. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 44, e13, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/MNpNgBBvRCffFJKYZqzfhg>. Acesso em: 21 abr. 2025.

Tribunal De Justiça Do Distrito Federal E Dos Territórios. **Relatório Geral SESA 2023.** Brasília: TJDF, 2023. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/informacoes/programas-projetos-e-acoas/pro-vida/estrutura/relatorio-geral-sesa-2023.pdf>. Acesso em: 15 maio 2025.

WALTON, R. E. **Qualidade de vida no trabalho:** o que é. Sloan Management Review, v. 15, p. 11-21, 1973.

YIN, Robert K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim.** Porto Alegre: Penso, 2016.

APÊNDICE A – RESPOSTA DAS ENTREVISTAS TRANSCRITAS

Servidor 1

Pergunta 1- Me conte um pouco sobre você, há quanto tempo atua no serviço público e qual é a sua função atualmente?

Resposta 1- Eu sou Ygor Dias Alves, tenho 28 anos, atualmente eu sou servidor efetivo do Ministério da Educação, mas estou cedido aqui para o Ministério do Trabalho e Emprego na Coordenação Geral de Tomada de Conta Especial.

De serviço público eu tenho um pouco mais de três anos, sendo dois anos aqui na área de Coordenação Geral de Tomada de Conta Especial como analista temporário e mais ou menos um ano como servidor efetivo lá no Ministério da Educação, no cargo de técnico em assuntos educacionais. Eu entrei mais ou menos em meados de junho do ano passado, estava lá na Coordenação Geral de Valorização dos Profissionais da Educação, atuando diretamente nas políticas de valorização dos professores. E aí recebi o convite para assumir um cargo aqui no Ministério do Trabalho e Emprego na Coordenação Geral de Tomada de Conta Especial e hoje estou aqui atuando como um revisor de tomada de conta especial e como agora também chefe de serviço substituto.

Pergunta 2-Na sua opinião, quais são os principais aspectos que afetam positiva ou negativamente sua qualidade de vida no ambiente de trabalho?

Resposta 2- Então Kamila, de positivo, os aspectos que acabam impactando, primeiro, a convivência com a chefia, que acaba tendo um grande impacto na nossa rotina de trabalho pessoalmente, por ser trabalho todo dia presencial. A questão da amizade com os demais colegas de trabalho nessa convivência, esse relacionamento interpessoal também, que acaba tendo um grande impacto positivo. A questão também hoje aqui no serviço público do plano de gestão, do programa de gestão, que também acaba sendo um fato positivo e que acaba gerando também mais autonomia e flexibilidade nos trabalhos desenvolvidos aqui, por nossos servidores públicos.

Acho que de fator negativo talvez seja ainda algum excesso burocrático que a gente tem dentro da administração pública, que acaba inviabilizando alguns projetos. A gente também tem, por exemplo, aqui no Poder Executivo, muita influência política em determinados assuntos, e essa influência política acaba também gerando alguns impactos negativos naquilo que a gente acaba desenvolvendo. E, deixa eu ver o que mais... Um outro fator negativo que talvez a gente tenha aqui no serviço público, seja a falta de uma qualificação permanente dos servidores no sentido de oferecimento de cursos, no sentido de oferecimento de oportunidades, no sentido de levantamento das necessidades de aprendizado, para que a gente pudesse exercer nosso trabalho da melhor forma possível.

Pergunta 3- Você sente que as condições de trabalho atuais (como infraestrutura, carga horária, relações interpessoais) contribuem para o seu bem-estar? Por quê?

Resposta 3- Contribui muito, Kamila. Essa questão interpessoal, para falar a verdade, é um dos fatores que mais acaba tendo impacto na qualidade de vida aqui do servidor.

Por exemplo, quando você pega uma chefia mais complicada, mais difícil, com um excesso de autoridade, acaba tendo uma influência negativa na perspectiva de que você acaba não se motivando no trabalho a ser exercido. Geralmente, são relações mais complexas, são relações que acabam gerando um grande impacto emocional na vida dos servidores públicos. Em contraponto, quando você pega uma chefia mais tranquila, que seja mais parceira, que descentralize as atividades, acaba gerando uma influência positiva.

Então, nesse sentido, quando você tem, e já falando um pouco nessa perspectiva profissional, você tem essa liberdade de atuação, essa descentralização das decisões, a sua chefia te dando liberdade para exercer as atividades correlacionadas ao seu cargo, você acaba se motivando mais para vir trabalhar. Em relação à infraestrutura, hoje sim, me sinto abrangido por aquilo que eu necessito aqui. A gente tem uma estrutura de trabalho muito boa, muito flexível, as instalações são boas, você tem um aparato tecnológico que te dá suporte para desenvolver bem os trabalhos aqui na nossa unidade.

Talvez eu ache que, em contraponto, em relação a isso, seriam algumas ferramentas um pouco mais legais, principalmente relacionadas à inteligência artificial, que hoje, no serviço público, a gente ainda tem uma cultura muito burocrática, nesse sentido de não estar aberto a essas tecnologias e ferramentas de inteligência artificial. Mas, no geral, a infraestrutura é muito boa. E fora, Kamila, que hoje, com o PGD que é o programa que estamos, essa autonomia para a gente trabalhar também de casa, também acaba gerando uma satisfação, uma qualidade também de vida no trabalho. Principalmente porque vai permitindo essa conexão com a sua família, essa liberdade também de não estar ali tudo de presencial, mas ter essa flexibilidade.

Pergunta 4- Você já percebeu impactos emocionais ou psicológicos relacionados diretamente ao seu ambiente ou rotina de trabalho? Poderia descrever?

Resposta 4- Já, sim, Kamila. Então, eu vou citar aqui uma experiência que eu tive lá na minha instalação com uma determinada chefia. Uma colega acabou conseguindo função em autonomia e aí comunicou à sua chefia e a sua chefia não acatou da forma como ela esperava e acabou gerando um processo de assédio moral.

E esse processo da colega específica acabou gerando impactos nos demais colegas que trabalhavam junto com ela e inclusive até comigo também. Então, hoje, aqui no Ministério do Trabalho e Emprego, está bem tranquilo essa relação com chefia, porque a nossa chefia, que é a Glenda, ela é muito parceira. Além de chefia, é uma líder.

E juntos a gente tem desenvolvido uma relação amigável, a gente tem desenvolvido um trabalho, a gente tem desenvolvido realmente uma parceria que vai dando motivação para a gente trabalhar diariamente. Não gera, indiferentemente lá do Ministério da Educação, que você tinha pessoas mais complexas, mais difíceis. Aqui hoje não, aqui hoje a gente tem um trabalho de parceria muito forte com a nossa chefia, inclusive uma pessoa que nos compreende bastante e isso tem gerado uma tranquilidade para que a gente possa ser no trabalho, até porque a gente se sente muito amparado pela líder que hoje ela é.

Olha só, lá no Ministério da Educação, que eu tinha uma chefia um pouco mais difícil de lidar, a gente não tinha esse sentimento de parceria, de um trabalho cada um por si e Deus por todos. E aí o trabalho não era desenvolvido da melhor forma, a gente tinha ali alguns gargalos, algumas dificuldades, a gente tinha ali alguns desentendimentos e isso acabava atrapalhando todo o trabalho que a gente estava desenvolvendo na nossa unidade.

Aí hoje não, hoje como a gente tem essa chefia mais tranquila, essa chefia mais parceira, a gente consegue desenvolver um trabalho muito mais alinhado e muito mais coeso também.

Pergunta 5- A instituição onde você trabalha oferece algum tipo de apoio ou acompanhamento relacionado à saúde mental? Como você avalia essa iniciativa?

Resposta 5- Como eu estou cedido aqui no Ministério do Trabalho, eu não vou saber responder, mas como eu sou do lado do Ministério da Educação, aí sim, lá realmente a gente tem uma psicóloga que presta esse atendimento e dá esse suporte aos servidores, não só aos servidores, mas também aos estagiários, aos terceirizados.

Eu acho uma iniciativa super válida, acho que esse tema de saúde mental cada vez mais tem sido questão de debate, questão de um olhar atencioso da administração pública. A gente vê que tem muitos servidores que acabam adoecendo por conta dos serviços, é um serviço assim muitas vezes exaustivo, que te supre, que te faz ali diariamente ser muito demandado. E ter esse suporte por um psicólogo, por um profissional que ajuda a compreender os sentimentos e compreender ali os caminhos que a gente pode melhorar, eu acho que é super válido sim.

Pergunta 6- Você conhece ou já participou de algum programa ou ação institucional voltada à promoção da qualidade de vida no trabalho? Como foi essa experiência?

Resposta 6- Já sim, já participei de algumas experiências de qualidade de vida no trabalho relacionadas à ginástica laboral, relacionadas a programas e atividades de valorização dos servidores. Foi uma experiência super bacana, porque você se sente parte integrante daquela cultura organizacional. Às vezes, quando você está entrando principalmente no serviço público, você ainda fica assim muito, poxa, será que esse é o meu lugar? E aí quando você tem essas políticas de valorização, de promoção à saúde do servidor, você se sente ali parte integrante daquele contexto, daquele mundo.

Pergunta 7- Na sua percepção, que tipo de ação ou política seria necessária para melhorar a qualidade de vida e a saúde mental dos servidores públicos?

Resposta 7- Então, hoje, os órgãos públicos têm dado uma atenção especial a esse tema. A gente acha que, de políticas efetivas que os órgãos públicos poderiam adotar, seriam políticas de valorização dos profissionais e uma reabilitação do serviço público. Essa questão salarial, a motivação, mas é um dos fatores que exigem esse processo de motivação. A questão de infraestrutura, você criar salas de apoio com massagistas que te possibilitassem de tirar um momento seu, para ter um momento mais relax, mais tranquilo ali, ter atividades para além do trabalho. Você decidir dar uma carga horária semanal para que o servidor público pudesse ter alguma atividade de lazer ou de prazer. Seja, assim, você subsidiar ali, sei lá, uma natação, subsidiar ali algum esporte. Acho que também seria uma atitude bem válida da administração pública. E ter esse suporte não só psicológico, mas também terapeuta e de psiquiatra. Acho que essas três vertentes, talvez, ajudariam o servidor público a ter esse suporte do lado psicológico e emocional. Acaba acontecendo que, principalmente dentro dos órgãos públicos, você tem muita demanda para poucos profissionais. Então, elevar o número de profissionais para atendimento e suporte aos servidores públicos seria uma tentativa válida de você prestar esse suporte. E, além disso, acho que os órgãos públicos poderiam incentivar também essa questão hoje do programa de gestão. Claro, você ali proporcionar que as pessoas trabalhem de casa com instrumentos de avaliação, para também não deixar as coisas muito abertas. Assim, você proporcionará uma qualidade de vida para o servidor ali na sua casa. Claro que

justificando os serviços atrasos, mas também cobrando e esperando aquilo que o servidor público pode entregar. Seria basicamente essas situações.

Servidora 2

Pergunta 1- Me conte um pouco sobre você, há quanto tempo atua no serviço público e qual é a sua função atualmente?

Resposta 1- Eu sou formada em Administração, pelo CEUB também, Eu sou servidora pública desde 2014. Desde sempre aqui eu atuo no Ministério do Trabalho. Eu entrei aqui na área de educação. Atuei com 4 anos na área de educação. Foi uma área muito interessante. Era uma área de concessão de autorização de trabalho para estrangeiro.

E a gente também trabalhava com política pública de atração de mão-de-obra estrangeira. Mão de-obra qualificada para atuar aqui no Brasil. Era um trabalho muito interessante.

E aí depois disso, em 2018, eu comecei a atuar na área da Secretaria Geral do Centro de Trabalho. E desde 2023 eu atuo aqui na Diretoria de Decisão de Contas, onde eu exerço o cargo de Coordenadora Geral de Tomada de Conta Federal. [...]

Pergunta 2-Na sua opinião, quais são os principais aspectos que afetam positiva ou negativamente sua qualidade de vida no ambiente de trabalho?

Resposta 2- Eu estou exercendo uma função muito desafiadora. Assim, eu tenho que coordenar cerca de 40 pessoas. Então, para mim, o que é muito difícil é alinhar as expectativas da minha chefia com a expectativa de 40 pessoas que eu gerencio.

Então, gerenciar conflitos, ter que equalizar ali os interesses de várias pessoas é um pouco desgastante. Então, isso aí é um desafio muito grande. Eu tenho, assim, eu não sei se é sorte, mas eu tenho a sorte mesmo. Não tenho outra palavra. Mas eu tenho a sorte de trabalhar com uma equipe muito boa. São raros os episódios de que eu tenho que gerenciar um conflito que me desgasta, sabe? Normalmente, o pessoal é bem acolhedor, bem interessado e bem, assim, eles entendem muito, sabe? Quando a gente precisa ser mais enfático em alguma questão ou outra. Enfim, mas é um desafio você ter que cumprir metas e, ao mesmo tempo, ter que conseguir lidar com o fator humano, né? Porque as pessoas têm família, as pessoas têm outros interesses. Então, você precisa validá-los, né? Validar os interesses, validar as dificuldades que são diferentes, né? Cada um tem um tipo de dificuldade, cada um tem um tipo de interesse, cada um tem um tipo de, assim, cada um tem uma facilidade de lidar com algum tipo de assunto e outras dificuldades. Então, gerenciar, assim, na minha qualidade de vida aqui no trabalho, não digo nem negativamente, mas é o motivo mais que gera um certo tipo de estresse mental.

Assim, que eu chego em casa, às vezes, com um cansaço mental é disso, de ter que alinhar. Às vezes, a gente fala coisas, faz uma reunião de alinhamento. E aí, eu penso que todo mundo entendeu, mas aí todo mundo, ah, entendi, entendi.

Aí, quando você vai ver depois, muita gente não entendeu como era para ter entendido, sabe?

Então, isso é uma questão que é desafiadora. E, assim, tem cada um, assim, é uma equipe muito grande, então, tem muitas, não é homogêneo, né? É muito heterogêneo. Então, tem servidor aqui que tem autismo, tem servidor que tem TDAH, tem servidor que tem filho, tem servidor que não tem filho, tem servidor que está estudando para outro concurso, tem servidor que está preocupado porque está estagnado.

Então, você alinhar, colocar todas essas pessoas para trabalhar no mesmo objetivo é muito desafiador e, às vezes, gera um pouquinho de estresse. Mas, assim, de certa forma, eu consigo lidar bem, assim, gerenciar isso bem na minha cabeça. E o que afeta positivamente, para mim, é o reconhecimento.

Tanto quanto eu consigo dar para eles quando eu tento reconhecer, sempre que alguém faz um bom trabalho, eu acho isso muito importante, porque eu sinto isso, eu sinto um conforto quando isso acontece comigo, né? Então, quando eu recebo um elogio de algum analista meu, de alguém que fala que eu influenciei de forma, de que o trabalho em si, esse ambiente fez com que ele crescesse, né? Quando eu recebo um feedback de que alguém teve algum tipo de elevação, assim, né? Que o pessoal, o profissional, e que nós contribuimos para isso, eu fico muito feliz. E é isso, assim, eu acho que, de alguma forma, a gente acaba, como nós trabalhamos aqui com Tomada de Conta Especial, Tomada de Conta Especial é, como eu vou tentar resumir para você, é o seguinte [...] Então, assim, a gente tem um papel social também muito importante para a sociedade, porque a gente tenta perseguir um dano causado ao setor público, que o dinheiro é da sociedade como um todo. Então, mas assim, não é também um trabalho, o trabalho de cobrança nunca é muito feliz, ninguém gosta de cobrar. Então, tem todo esse gerenciamento também de você tentar ver o nosso trabalho como uma forma de avanço social, de você recuperar um dano que foi feito ao erário, à sociedade.

Então, a gente tenta ver isso da forma mais positiva possível, embora o trabalho não seja lá, né, criativo, feliz, a gente tenta fazer aqui com que as pessoas se sintam o mais confortável possível. Então, é isso, eu acho que são essas as minhas considerações, assim, que eu consigo pensar agora de qualidade de vida.

Pergunta 3- Você sente que as condições de trabalho atuais (como infraestrutura, carga horária, relações interpessoais) contribuem para o seu bem-estar? Por quê?

Resposta 3-Muito, muito. Nós temos aqui, nós trabalhamos, principalmente, assim, na atualidade, eu acho que o bem mais precioso que nós temos é o Tempo, às vezes, é mais precioso que dinheiro. Dinheiro, ele fica, você persegue o dinheiro, ele fica mais precioso para você, mais importante até um certo, até um determinado valor. Depois disso, vem a qualidade de vida. [...] Acima disso, vai ser qualidade de vida, vai ser ter contato com seus filhos, exercer a parentalidade, vai ser fazer um esporte, vai ser ter tempo de ficar com seus familiares, com seus amigos, que é o que, na minha visão, realmente importa na vida. Eu acho que tem gente, tem duas, tem duas, eu acho, né? Que tem dois grandes grupos, as pessoas que amam o que fazem, que são as pessoas que trabalham com o que gostam, trabalham com

coisas criativas, dinâmicas, então, essas pessoas amam o que fazem, então, a vida delas é o trabalho.

E tem outro grande grupo de pessoas que usam o trabalho para financiar a sua vida, que eu acho que é o nosso caso aqui. Como eu te falei, ninguém vai feliz fazer um relatório para cobrar uma pessoa que está devendo. Então, o nosso grande ponto aqui é financiar a nossa vida pessoal.

Então, quando a gente pode oferecer um teletrabalho, um trabalho que você pode fazer a gestão do seu tempo, eu acho que isso agrega muito valor ao salário, né? Não é só o valor que você recebe ali na sua conta todo mês. Eu acho que tem um a mais, quando você, eu, por exemplo, se eu tiver que escolher entre um salário, entre um emprego, que eu precisei todo dia presencialmente, cumprir ali rigidamente, de oito às cinco, de nove às seis, e um outro trabalho, que faz a mesma coisa, que eu vou ganhar a mesma coisa, mas que me permite a flexibilização de trabalho, que aí você troca o controle da jornada de trabalho pelo controle das entregas que você faz, da sua produtividade, eu iria, com certeza, escolher esse trabalho, que eu posso gerenciar o meu tempo, eu posso, sei lá, marcar um médico, eu sei que tem atestado médico e tudo, mas às vezes a gente evita fazer essa consulta médica no horário expediente, né? Às vezes eu prefiro ir num sábado ou num horário muito cedo para não atrapalhar aqui as minhas atividades. Então, eu acho que o teletrabalho hoje em dia ele vem agregar muito nisso, assim, você controla a produtividade. [...]

Pergunta 4- Você já percebeu impactos emocionais ou psicológicos relacionados diretamente ao seu ambiente ou rotina de trabalho? Poderia descrever?

Resposta 4- Olha... Já aconteceu, assim, já passei por... Comigo, até aqui no Ministério, não aconteceu, mas, assim, fora daqui, na iniciativa privada, já passei por assédio, aqui no Ministério, infelizmente, eu já vi muitos casos de assédio, assédio sexual, assédio moral, infelizmente. A gente ainda tem muito disso por aí, as pessoas, às vezes, detêm um cargo, detêm uma certa... Uma certa posição social e se acham o direito de coagir outras pessoas a fazerem o que elas querem. Tem muita coisa, assim, porque, como eu disse, é muito difícil separar o pessoal do profissional, então, muita gente não consegue deixar a carga emocional dos problemas que, às vezes, a gente passa lá fora. É muito difícil, às vezes, você controlar o seu psicológico aqui dentro. Então, às vezes, já presenciei, já fui vítima de pessoas que estavam passando por momentos muito difíceis na vida pessoal e aí se tornam grosseiras, acabam assediando moralmente outras pessoas, descontando em outras pessoas o que acontece lá fora, alguns problemas pessoais, porque fica nervoso e tal. [...]

Pergunta 5- A instituição onde você trabalha oferece algum tipo de apoio ou acompanhamento relacionado à saúde mental? Como você avalia essa iniciativa?

Resposta 5- Olha, eu não vou falar que não tem, porque se tem eu desconheço, né? Pode ser que tenha e eu só não tenha conhecimento, mas não tem não, que eu saiba não, cada um por si, você que contrata o seu terapeuta e vá se cuidar, não tem não.

Pergunta 6- Você conhece ou já participou de algum programa ou ação institucional voltada à promoção da qualidade de vida no trabalho? Como foi essa experiência?

Resposta 6- Não, assim, mental não, assim, de ação psicológica não, mas aqui no Ministério eles tentam, assim, de algumas formas, fazer umas ações, assim, por exemplo, sexta-feira às vezes tem um cinema, aí tem na hora do almoço, vai lá no auditório, aí passa um filme, aí você é convidado, tem aqui, tem uma capela ali, que na hora do almoço também tem uma missa, às vezes tem palestras, que são disponibilizadas, né, virtualmente aos servidores, às vezes tem campanha de prevenção de lesões do trabalho, ginástica laboral. teve comemoração do dia do servidor, às vezes disponibilizam cursos para os servidores, mas eu acho que ainda assim eles não preparam os gestores para estimular isso [...] não incentivam a incentivar esse tipo de participação [...].

Pergunta 7- Na sua percepção, que tipo de ação ou política seria necessária para melhorar a qualidade de vida e a saúde mental dos servidores públicos?

Resposta 7- eu acho que ainda precisa caminhar muito, aqui pelo menos falta essa conscientização de cima para baixo mesmo [...] falta muito o ouvir as pessoas, ter conversas, conhecer a realidade, principalmente em relação ao assédio, porque isso gera muitos danos psicológicos que às vezes são muitos difíceis de reparar [...] tem se muito campanhas mas o empoderamento e medidas de apoio não tem [...]

Servidora 3

Pergunta 1- Me conte um pouco sobre você, há quanto tempo atua no serviço público e qual é a sua função atualmente?

Resposta 1- Eu atuo no serviço público do Distrito Federal há seis anos, mas eu tenho 23 anos de formada e sempre trabalhei no serviço público, então, desde que eu me formei, estou trabalhando no serviço público, em outros estados também.

Atuo hoje na equipe de consultório na rua do Distrito Federal, de uma das equipes do Distrito Federal [...] E sou médica das SES DF.

Pergunta 2-Na sua opinião, quais são os principais aspectos que afetam positiva ou negativamente sua qualidade de vida no ambiente de trabalho?

Resposta 2- Então, na verdade, como eu atuo no consultório na rua, a qualidade de vida, entre aspas, no trabalho, acaba sendo um pouco precária. Por quê? Porque o transporte que a gente utiliza para ir para a rua sempre tem algum problema. Então, infelizmente, a gente tem a precarização, mesmo dos carros, e aí quando vem o carro, às vezes vem um carro que dá problema, né, torcendo para ele não quebrar, e quando a gente anda nele, alguns não têm o conforto adequado para os profissionais, né, porque são ambulâncias adaptadas, do SAMU, que vierem, por exemplo, de consultório na rua. A gente senta lateralizado, né, não tem uma ergonomia adequada para a gente ali naqueles carros, né? Porque é grande, a gente tem que se apertar um pouco. Então, querendo ou não, eu acho que isso cansa mais a gente, né, deixa a gente com uma qualidade inferior, a gente chega mais esgotado. E você trabalhar na rua também, você não tem nenhuma, vamos dizer assim, nenhuma proteção. E aqui protege um ao

outro. Então, na UBS você tem um vigilante na porta. Querendo ou não, ele te passa uma segurança no seu trabalho, no sentido de cuidado, né? E já na rua a gente desce do carro e vai atender. Então, assim, você não tem nenhuma, né, sabe onde a gente vai encontrar. Então, isso também já é um estresse maior. Então, assim, se você pensar em nível de estresse, a gente trabalha num nível de estresse sempre alto, né? Na UBS a gente também não tem um espaço adequado. Nossa equipe são 10 componentes, 10 pessoas no total. E você tem duas salas pequenininhas. Então, quando a gente volta da rua, que a gente faz atendimento na rua, a gente volta para a UBS e tem que colocar tudo no sistema de prontuário eletrônico. Porque é a produtividade. Tem que demonstrar que você produziu. Todos os atendimentos. Então, a gente não tem computador suficiente. A gente fica ali brigando um com o outro pra poder ver quem é que lança primeiro no sistema. A gente não tem um espaço adequado para atender um paciente que procura a gente na UBS. É muito restrito. É bem apertadinho, mas a gente faz o que dá.

Pergunta 3- Você sente que as condições de trabalho atuais (como infraestrutura, carga horária, relações interpessoais) contribuem para o seu bem-estar? Por quê?

Resposta 3- Pro meu bem-estar? Acho que não muito, né? Porque como a gente trabalha nesse nível de estresse mais elevado, você sempre tá preocupado.

Mas assim, a relação interpessoal na equipe é até boa. Então, eu acho que isso é o que gera menos angústia, entendeu? Assim, você ter colegas que contribuem e eu acho que te deixa um pouco melhor no trabalho, né?

Acho que a relação interpessoal pode garantir uma melhora na qualidade do trabalho do que a estrutura em si que a gente tem. É. É só por uma parte mesmo, né? Se eu levar assim no geral, acaba que não tem todo esse amparo.

Pergunta 4- Você já percebeu impactos emocionais ou psicológicos relacionados diretamente ao seu ambiente ou rotina de trabalho? Poderia descrever?

Resposta 4- Então, impacto emocional eu acho que a gente sofre muito.

Porque você vê pessoas em situação de rua, saúde mental excessiva, né? De problemas de saúde mental. Usuários de álcool e droga. E aí você precisa saber dividir muito bem isso de você.

O que é que ele passa por que naquele momento? Você sabe que ele precisa de muitas coisas, mas às vezes ele não aceita. E se você levar muito isso a ferro e a fogo, você adocece. Então assim, o burnout é muito próximo da vida da gente dentro do trabalho.

Então o burnout é muito próximo. Então às vezes eu acho até que eu já estou em burnout, mas eu não aceito, né? Eu vou continuar trabalhando, entendeu? [...]

Então assim, eu acho que a ansiedade fica muito próxima. O dia a dia, para mim, eu acho que a ansiedade é muito alta.

E para resolver problemas de saúde, às vezes você tem essas dificuldades, entendeu? Tem toda essa preocupação, né? E aí a gente pode adoecer mesmo, né? Que leva para o lado pessoal. Acaba querendo ou não, vai ali para o lado pessoal. Mesmo que tenha que ter uma divisão, né? Mas não tem como, isso afeta sim.

Pergunta 5- A instituição onde você trabalha oferece algum tipo de apoio ou acompanhamento relacionado à saúde mental? Como você avalia essa iniciativa?

Resposta 5- De uma forma contínua, acho que não tem não. Houve pontualmente um mês desses meses do ano que faz sobre saúde mental. Aí foi uma vez, foi uma equipe, uma profissional do CAPS e mais alguns outros componentes, só para fazer uma conversa, uma roda de conversa com os profissionais na UBS. Só que assim, também eles vão à UBS, a gente está trabalhando na rua. Quando a gente chega, a gente já soube o que aconteceu, entendeu?

Então a gente acaba não passando por isso. Talvez seria interessante que a Secretaria de Saúde pensasse nessa possibilidade para quem é do consultório na rua, ter talvez momentos de apoio à saúde mental desses profissionais. Ter algum grupo, algum momento que a gente pudesse ter até para trabalhar essa questão da nossa cabecinha.

Porque a gente trabalha no nível de estresse maior do que de uma equipe normal de saúde da família. Mas não tem, oficial na Secretaria não tem.

Pergunta 6- Você conhece ou já participou de algum programa ou ação institucional voltada à promoção da qualidade de vida no trabalho? Como foi essa experiência?

Resposta 6- É raro quando tem, então acabei que já respondi essa.

Pergunta 7- Na sua percepção, que tipo de ação ou política seria necessária para melhorar a qualidade de vida e a saúde mental dos servidores públicos?

Resposta 7- Eu acho que a gente deveria ter um programa, um projeto dentro da Secretaria que trabalhasse com a promoção de saúde, principalmente saúde mental, para os servidores. Já tiveram algumas oportunidades, por exemplo, por meio da equipe eMulti, da UBS, que tinha uma das servidoras tinha feito algum curso relacionado assim, tipo a auto massagem, terapia tipo, uma terapia lá de algumas atividades que a gente pudesse para a ergonomia melhorar, que ela fazia uma vez na semana, no posto, mas era uma coisa interna dela. Não tem isso. Eu acho que talvez pudesse ser oficializado um projeto assim, que tivesse em todas as UBS, que pelo menos assim, 30 minutos do dia, de manhã cedo, sei lá, ou depois, à tarde, tivesse uma atividade com os servidores para que eles pudessem, né? Um grupo tipo autoajuda. Não ser só a gente, por exemplo, na UBS tinha porque ela queria fazer, mas ela servidora da UBS, não era algo institucional da Secretaria de Saúde. Talvez seja interessante que a Secretaria pensasse nisso para todo o GDF com profissionais específicos para trabalhar, né?

ANEXO A – TERMOS DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO- TCLE DOS ENTREVISTADOS

Servidor 1



Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE

Qualidade de Vida no Trabalho e Saúde Mental: Um estudo sobre os Fatores que Impactam o Bem-Estar dos Servidores Públicos

Instituição do/a ou dos/(as) pesquisadores(as)/Instituição Proponente: CEUB
Pesquisador(a) responsável [professora orientadora de aluno em graduação]: Larisse Lázaro Santos Pinheiro
Pesquisador(a) assistente [aluno de graduação]: Kamila Gabriele Pinheiro da Silva

Você está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa acima citado. O texto abaixo apresenta todas as informações necessárias sobre o que estamos fazendo.

O nome deste documento que você está lendo é Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Antes de decidir se deseja participar (de livre e espontânea vontade) você deverá ler e compreender todo o conteúdo. Ao final, caso decida participar, você será solicitado a assiná-lo e receberá uma via do mesmo.

Antes de assinar, faça perguntas sobre tudo o que não tiver entendido bem. A equipe deste estudo responderá às suas perguntas a qualquer momento (antes, durante e após o estudo).

Natureza e objetivos do estudo

- Você está sendo convidado a participar desta pesquisa que tem objetivo geral: Analisar, por meio de um estudo, os principais fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho e a saúde mental dos servidores públicos, identificando desafios e possíveis estratégias para a promoção do bem-estar desses profissionais.
- Objetivos específicos: a) identificar os principais conceitos e teorias sobre Qualidade de Vida no Trabalho e saúde mental no setor público; b) investigar os fatores que impactam positiva ou negativamente a QVT e a saúde mental dos servidores públicos; e c) apontar estratégias de práticas organizacionais que podem contribuir para a melhoria da QVT e do bem-estar dos servidores públicos.

Procedimentos do estudo

- Sua participação consiste em responder perguntas na entrevista.
- O procedimento é simples e rápido, em que ocorrerá uma entrevista de no máximo 40 minutos e o áudio dela será gravado com o celular.
- Vale ressaltar que não será utilizada a imagem dos participantes da pesquisa.

Participação, recusa e direito de se retirar do estudo

- Sua participação é voluntária. Você não terá nenhum prejuízo se não quiser participar.
- Você poderá se retirar desta pesquisa a qualquer momento, bastando para isso entrar em contato com um dos pesquisadores responsáveis.
- Conforme previsto pelas normas brasileiras de pesquisa com a participação de seres humanos, você não receberá nenhum tipo de compensação financeira pela sua participação neste estudo.

Confidencialidade

ceub.br | SEPN 707/907, campus Asa Norte, CEP: 70.790-075, Brasília - DF • 3966-1201

Rubrica do Participante:

Rubrica do Pesquisador: *Kamila Gabriele P. da Silva*

- Seus dados serão manuseados somente pelos pesquisadores e não será permitido o acesso a outras pessoas.
- Os dados e instrumentos utilizados ficarão guardados sob a responsabilidade de Larisse Lázaro S. Pinheiro e Kamila Gabriele Pinheiro da Silva com a garantia de manutenção do sigilo e confidencialidade, e arquivados por um período de 5 anos; após esse tempo serão destruídos.
- Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas. Entretanto, ele mostrará apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, instituição a qual pertence ou qualquer informação que esteja relacionada com sua privacidade.

Ao assinar abaixo, você confirma que leu as afirmações contidas neste termo de consentimento, que foram explicados os procedimentos do estudo, que teve a oportunidade de fazer perguntas, que está satisfeito com as explicações fornecidas e que decidiu participar voluntariamente deste estudo. Uma via será entregue a você e a outra será arquivada pelo pesquisador responsável.

Caso tenha qualquer dúvida sobre a pesquisa, incluindo os danos possíveis, entre em contato com o pesquisador responsável Larisse Lázaro Santos Pinheiro, no telefone (61) 98102-2065 ou pelo e-mail larisse.pinheiro@ceub.edu.br e com os pesquisadores assistentes Kamila Gabriele Pinheiro da Silva pelo telefone (61) 99678-6499 ou pelo e-mail Kamila.silva@sempreceub.com.

Eu YGOR DIAS ALVES, após receber a explicação completa dos objetivos do estudo e dos procedimentos envolvidos nesta pesquisa, concordo voluntariamente em fazer parte deste estudo.

Brasília, 16 de maio de 2025.

Documento assinado digitalmente
gov.br YGOR DIAS ALVES
Data: 28/05/2025 09:10:08-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

PARTICIPANTE

Kamila Gabriele Pinheiro da Silva
PESQUISADOR

Endereço dos(as) responsável(eis) pela pesquisa

Instituição: Centro Universitário de Brasília - CEUB

Endereço: SEPN 707/907

Bairro: Asa Norte /CEP 70.790-075/Cidade: - Brasília-DF

Telefones p/contato: 3966-1201

ceub.br | SEPN 707/907, campus Asa Norte, CEP: 70.790-075, Brasília - DF • 3966-1201

Rubrica do Participante: 

Rubrica do Pesquisador: Kamila Gabriele P. da Silva



Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE

Qualidade de Vida no Trabalho e Saúde Mental: Um estudo sobre os Fatores que Impactam o Bem-Estar dos Servidores Públicos

Instituição do/a ou dos/(as) pesquisadores(as)/Instituição Proponente: CEUB
Pesquisador(a) responsável [professora orientadora de aluno em graduação]: Larisse Lázaro Santos Pinheiro
Pesquisador(a) assistente [aluno de graduação]: Kamila Gabriele Pinheiro da Silva

Você está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa acima citado. O texto abaixo apresenta todas as informações necessárias sobre o que estamos fazendo.

O nome deste documento que você está lendo é Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Antes de decidir se deseja participar (de livre e espontânea vontade) você deverá ler e compreender todo o conteúdo. Ao final, caso decida participar, você será solicitado a assiná-lo e receberá uma via do mesmo.

Antes de assinar, faça perguntas sobre tudo o que não tiver entendido bem. A equipe deste estudo responderá às suas perguntas a qualquer momento (antes, durante e após o estudo).

Natureza e objetivos do estudo

- Você está sendo convidado a participar desta pesquisa que tem objetivo geral: Analisar, por meio de um estudo, os principais fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho e a saúde mental dos servidores públicos, identificando desafios e possíveis estratégias para a promoção do bem-estar desses profissionais.
- Objetivos específicos: a) identificar os principais conceitos e teorias sobre Qualidade de Vida no Trabalho e saúde mental no setor público; b) investigar os fatores que impactam positiva ou negativamente a QVT e a saúde mental dos servidores públicos; e c) apontar estratégias e práticas organizacionais que podem contribuir para a melhoria da QVT e do bem-estar dos servidores públicos.

Procedimentos do estudo

- Sua participação consiste em responder perguntas na entrevista.
- O procedimento é simples e rápido, em que ocorrerá uma entrevista de no máximo 40 minutos e o áudio dela será gravado com o celular.
- Vale ressaltar que não será utilizada a imagem dos participantes da pesquisa.

Participação, recusa e direito de se retirar do estudo

- Sua participação é voluntária. Você não terá nenhum prejuízo se não quiser participar.
- Você poderá se retirar desta pesquisa a qualquer momento, bastando para isso entrar em contato com um dos pesquisadores responsáveis.
- Conforme previsto pelas normas brasileiras de pesquisa com a participação de seres humanos, você não receberá nenhum tipo de compensação financeira pela sua participação neste estudo.

Confidencialidade

ceub.br | SEPN 707/907, campus Asa Norte, CEP: 70.790-075, Brasília - DF • 3966-1201

Rubrica do Participante:

Rubrica do Pesquisador: *Kamila Gabriele P. da Silva*

- Seus dados serão manuseados somente pelos pesquisadores e não será permitido o acesso a outras pessoas.
- Os dados e instrumentos utilizados ficarão guardados sob a responsabilidade de Larisse Lázaro S. Pinheiro e Kamila Gabriele Pinheiro da Silva com a garantia de manutenção do sigilo e confidencialidade, e arquivados por um período de 5 anos; após esse tempo serão destruídos.
- Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas. Entretanto, ele mostrará apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, instituição a qual pertence ou qualquer informação que esteja relacionada com sua privacidade.

Ao assinar abaixo, você confirma que leu as afirmações contidas neste termo de consentimento, que foram explicados os procedimentos do estudo, que teve a oportunidade de fazer perguntas, que está satisfeito com as explicações fornecidas e que decidiu participar voluntariamente deste estudo. Uma via será entregue a você e a outra será arquivada pelo pesquisador responsável.

Caso tenha qualquer dúvida sobre a pesquisa, incluindo os danos possíveis, entre em contato com o pesquisador responsável Larisse Lázaro Santos Pinheiro, no telefone (61) 98102-2065 ou pelo e-mail larisse.pinheiro@ceub.edu.br e com os pesquisadores assistentes Kamila Gabriele Pinheiro da Silva pelo telefone (61) 99678-6499 ou pelo e-mail Kamila.silva@sempreceub.com.

Eu _____, após receber a explicação completa dos objetivos do estudo e dos procedimentos envolvidos nesta pesquisa, concordo voluntariamente em fazer parte deste estudo.

Brasília, 20 de maio de 2025.

 Documento assinado digitalmente
GLENDA CRISTINE CRUZ CORREA
Data: 02/06/2025 13:37:01 -0300
Verifique em <https://validar.jb.gov.br>

PARTICIPANTE

Kamila Gabriele Pinheiro da Silva.

PESQUISADOR

Endereço dos(as) responsável(is) pela pesquisa

Instituição: Centro Universitário de Brasília - CEUB

Endereço: SEPN 707/907

Bairro: Asa Norte /CEP 70.790-075/Cidade: - Brasília-DF

Telefones p/contato: 3966-1201

ceub.br | SEPN 707/907, campus Asa Norte, CEP: 70.790-075, Brasília - DF • 3966-1201

Rubrica do Participante:

Rubrica do Pesquisador: Kamila Gabriele P. da Silva.



Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE

Qualidade de Vida no Trabalho e Saúde Mental: Um estudo sobre os Fatores que Impactam o Bem-Estar dos Servidores Públicos

Instituição do/a ou dos/(as) pesquisadores(as)/Instituição Proponente: CEUB
Pesquisador(a) responsável [professora orientadora de aluno em graduação]: Larisse Lázaro Santos Pinheiro
Pesquisador(a) assistente [aluno de graduação]: Kamila Gabriele Pinheiro da Silva

Você está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa acima citado. O texto abaixo apresenta todas as informações necessárias sobre o que estamos fazendo.

O nome deste documento que você está lendo é Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Antes de decidir se deseja participar (de livre e espontânea vontade) você deverá ler e compreender todo o conteúdo. Ao final, caso decida participar, você será solicitado a assiná-lo e receberá uma via do mesmo.

Antes de assinar, faça perguntas sobre tudo o que não tiver entendido bem. A equipe deste estudo responderá às suas perguntas a qualquer momento (antes, durante e após o estudo).

Natureza e objetivos do estudo

- Você está sendo convidado a participar desta pesquisa que tem objetivo geral: Analisar, por meio de um estudo, os principais fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho e a saúde mental dos servidores públicos, identificando desafios e possíveis estratégias para a promoção do bem-estar desses profissionais.
- Objetivos específicos: a) identificar os principais conceitos e teorias sobre Qualidade de Vida no Trabalho e saúde mental no setor público; b) investigar os fatores que impactam positiva ou negativamente a QVT e a saúde mental dos servidores públicos; e c) apontar estratégias e práticas organizacionais que podem contribuir para a melhoria da QVT e do bem-estar dos servidores públicos.

Procedimentos do estudo

- Sua participação consiste em responder perguntas na entrevista.
- O procedimento é simples e rápido, em que ocorrerá uma entrevista de no máximo 40 minutos e o áudio dela será gravado com o celular.
- Vale ressaltar que não será utilizada a imagem dos participantes da pesquisa.

Participação, recusa e direito de se retirar do estudo

- Sua participação é voluntária. Você não terá nenhum prejuízo se não quiser participar.
- Você poderá se retirar desta pesquisa a qualquer momento, bastando para isso entrar em contato com um dos pesquisadores responsáveis.
- Conforme previsto pelas normas brasileiras de pesquisa com a participação de seres humanos, você não receberá nenhum tipo de compensação financeira pela sua participação neste estudo.

Confidencialidade

ceub.br | SLEPN 707/907, campus Ásua Norte, CEP: 70.790-075, Brasília - DF • 3966-1201

Rubrica do Participante:

Rubrica do Pesquisador:  Kamila Gabriele P. da Silva.

- Seus dados serão manuseados somente pelos pesquisadores e não será permitido o acesso a outras pessoas.
- Os dados e instrumentos utilizados ficarão guardados sob a responsabilidade de Larisse Lázaro S. Pinheiro e Kamila Gabriele Pinheiro da Silva com a garantia de manutenção do sigilo e confidencialidade, e arquivados por um período de 5 anos; após esse tempo serão destruídos.
- Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas. Entretanto, ele mostrará apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, instituição a qual pertence ou qualquer informação que esteja relacionada com sua privacidade.

Ao assinar abaixo, você confirma que leu as afirmações contidas neste termo de consentimento, que foram explicados os procedimentos do estudo, que teve a oportunidade de fazer perguntas, que está satisfeito com as explicações fornecidas e que decidiu participar voluntariamente deste estudo. Uma via será entregue a você e a outra será arquivada pelo pesquisador responsável.

Caso tenha qualquer dúvida sobre a pesquisa, incluindo os danos possíveis, entre em contato com o pesquisador responsável Larisse Lázaro Santos Pinheiro, no telefone (61) 98102-2065 ou pelo e-mail larisse.pinheiro@ceub.edu.br e com os pesquisadores assistentes Kamila Gabriele Pinheiro da Silva pelo telefone (61) 99678-6499 ou pelo e-mail Kamila.silva@sempreceub.com.

Eu Samanta Helena dos Reis da Silva Rocha, após receber a explicação completa dos objetivos do estudo e dos procedimentos envolvidos nesta pesquisa, concordo voluntariamente em fazer parte deste estudo.

Brasília, 24 de março de 2025.



PARTICIPANTE

Kamila Gabriele Pinheiro da Silva

PESQUISADOR

Endereço dos(as) responsável(is) pela pesquisa

Instituição: Centro Universitário de Brasília - CEUB

Endereço: SEPN 707/907

Bairro: Asa Norte /CEP 70.790-075/Cidade: - Brasília-DF

Telefones p/contato: 3966-1201

ceub.br | SEPN 707/907, campus Asa Norte, CEP: 70.790-075, Brasília - DF • 3966-1201

Rubrica do Participante:

Rubrica do Pesquisador: Kamila Gabriele P. da Silva

