

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS  
SERVIDORES PÚBLICOS: uma análise da concepção  
de estar-estar e bem-estar integral.**

*QUALITY OF LIFE AT WORK FOR PUBLIC SERVANTS:  
an analysis of the conception of being-being and integral  
well-being.*

**Euzilena Prill de Almeida**

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima/Campus Boa  
Vista Zona Oeste (IFRR/CBVZO).  
euzilena\_prill@hotmail.com

**Francimara Oliveira de Araújo**

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima/Campus São João  
da Baliza (IFRR/CBVZO).  
francimaraaraujoo@gmail.com

**Karin Úrsula Lima da Silva**

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima/Campus São João  
da Baliza (IFRR/CBVZO).  
karin.ursula.lima@gmail.com

**Alexandra de Oliveira Rodrigues Marçulo**

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima/Campus Boa  
Vista (IFRR/CBV).  
alexandra.marçulo@ifrr.edu.br

## **RESUMO**

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tornou-se um tema central na gestão de pessoas, especialmente no setor público, onde demandas crescentes exigem servidores saudáveis e motivados. O objetivo geral desta pesquisa foi analisar a QVT entre servidores públicos, ressaltando a importância de ações que promovam desenvolvimento pessoal e profissional. Como objetivos específicos, discutiu-se a relevância da QVT no serviço público, os fatores que comprometem a saúde física e mental dos trabalhadores e os elementos necessários para um ambiente organizacional harmonioso. A metodologia consistiu em um levantamento bibliográfico sistemático de publicações de 2015 a

2025. Os resultados apontaram 22 estudos relacionados à QVT, incluindo artigos, dissertações e documentos institucionais, que evidenciam problemas como adoecimento ocupacional, sobrecarga, falta de reconhecimento e conflitos interpessoais. Conclui-se que aprimorar as condições de trabalho é essencial para fortalecer o engajamento, a produtividade e a qualidade dos serviços públicos, exigindo políticas contínuas de valorização e saúde ocupacional.

**PALAVRAS-CHAVE:** Qualidade de vida; Trabalho; Motivação; Serviço Público.

### **ABSTRACT**

*Quality of Work Life (QWL) has become a central theme in human resource management, especially in the public sector, where increasing demands require healthy and motivated employees. The overall objective of this research was to analyze QWL among public servants, highlighting the importance of actions that promote personal and professional development. Specific objectives included discussing the relevance of QWL in public service, the factors that compromise the physical and mental health of workers, and the elements necessary for a harmonious organizational environment. The methodology consisted of a systematic bibliographic survey of publications from 2015 to 2025. The results indicated 30 studies related to QWL, including articles, dissertations, and institutional documents, which highlight problems such as occupational illness, overload, lack of recognition, and interpersonal conflicts. It is concluded that improving working conditions is essential to strengthen engagement, productivity, and the quality of public services, requiring continuous policies of appreciation and occupational health.*

**KEYWORDS:** *Quality of life; Work; Motivation; Public Service.*

# 1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos tem ganhado destaque como uma temática essencial no cenário da gestão pública, por estar diretamente relacionada ao bem-estar e à satisfação desses profissionais em seu ambiente laboral. Esse conceito abrange uma variedade de fatores, como as condições de trabalho, o clima organizacional, as relações interpessoais, a saúde física e mental, bem como as oportunidades de desenvolvimento profissional. Este estudo tem como objetivo analisar as concepções de estar-estar e bem-estar integral, buscando compreender de que forma esses elementos influenciam a vivência cotidiana dos servidores públicos. Ao explorar essas dimensões, pretende-se fomentar uma reflexão crítica e construtiva sobre as condições laborais no setor público, contribuindo para a formulação de estratégias que promovam não apenas o bem-estar dos trabalhadores, mas também a eficiência e a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

O Brasil enfrenta atualmente uma crise significativa de saúde mental, com repercussões diretas sobre a vida dos trabalhadores e a produtividade das organizações. Dados recentes do Ministério da Previdência Social indicam que, em 2024, foram registrados aproximadamente 500 mil afastamentos laborais por motivos relacionados à saúde mental o maior número observado na última década.

Em 20 de janeiro de 2025, o Conselho Federal de Enfermagem (COFEN) divulgou uma pesquisa destacando que o Brasil passou a adotar a 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), elaborada pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Entre as principais alterações, está a inclusão da síndrome de burnout na lista de doenças ocupacionais, o que reforça sua relevância como questão de saúde pública. Caracterizada pelo esgotamento físico e mental relacionado ao trabalho, a síndrome tem sido uma das principais causas de afastamento e aposentadoria no país. Seu reconhecimento oficial

pela OMS, com respaldo do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e do Poder Judiciário, evidencia a urgência de ações preventivas e de estratégias de cuidado voltadas à saúde do trabalhador.

## **2 DESENVOLVIMENTO**

### **2.1 REVISÃO DE LITERATURA**

A discussão sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sua origem nas primeiras análises sobre condições laborais durante a Revolução Industrial, quando se evidenciaram os impactos negativos do trabalho excessivo na saúde física e mental dos trabalhadores.

No século XVIII, com a Revolução Industrial, emergiu a necessidade de novos modelos de produção, divisão do trabalho e aperfeiçoamento das tarefas, o que influenciou diretamente as discussões sobre condições laborais, estudos contemporâneos reforçam que a preocupação com a qualidade de vida no trabalho (QVT) não é recente, Limongi-França (2019), por exemplo, destaca que a busca por bem-estar, segurança e satisfação no ambiente laboral acompanha a humanidade ao longo de sua trajetória, ainda que sob diferentes nomenclaturas e abordagens, sempre com o propósito de favorecer a saúde e o desempenho do trabalhador.

De acordo com Fernandes (1996), na década de 1960 os Estados Unidos da América criaram a *National Commission on Productivity* que tinha o objetivo de avaliar as causas da baixa produtividade nas indústrias daqueles país, depois foi criado o *National Center for Productivity and Quality of Working Life* que tinha como função realizar estudos sobre a qualidade Vida no Trabalho.

A origem do termo ‘Qualidade de Vida no Trabalho’ atribuiu-se a Eric Trist e seus Colaboradores do TavistockInstitute, em 1950. Eles desenvolveram uma abordagem sócio técnica

da organização do trabalho, agrupando o indivíduo, o trabalho e a organização, com base na análise e na reestruturação da tarefa, buscando melhorar a produtividade, reduzir os conflitos e tornar a vida dos trabalhadores menos penosas (Fernandes, 1996, p. 40).

A atividade laboral é de suma importância para a vida dos seres humanos, pois contribui para a sobrevivência e adequação ao mundo, a QVT pode ser entendida como a satisfação com as condições de trabalho físicas, emocionais e sociais em um ambiente organizacional que favorece a autonomia, a participação e a cooperação (Souza, 2025).

Isso é subsídio imprescindível para os trabalhadores dos órgãos públicos, independente da forma de contratação: contrato temporário (REDA Regime Especial de Direito Administrativo), estagiário, cargo comissionado ou comissão, servidor efetivo e terceirizado.

A preocupação com a qualidade de vida no ambiente de trabalho é relativamente recente, especialmente no setor público. As primeiras teorias da Administração priorizavam produtividade, eficiência e controle, sem considerar o bem-estar dos trabalhadores. A Teoria Científica de Taylor (1903) buscava aperfeiçoamento da produção por meio da análise de “tempos e movimentos”, tratando o trabalhador de forma instrumental e sem qualquer foco em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). O Fordismo seguiu a mesma lógica, com ênfase na padronização, na produção em massa e no controle rígido, também sem preocupações com o bem-estar humano.

A Teoria Clássica de Fayol (1916) defendia princípios como divisão do trabalho, autoridade, disciplina e unidade de comando, voltados à eficiência estrutural. Apesar de mencionar justiça e estabilidade do pessoal, a teoria ainda não contemplava QVT, pois seu foco permanecia no funcionamento organizacional. Já a Teoria da Burocracia de Weber (1909) defendia normas, hierarquia e racionalidade formal, privilegiando

impessoalidade e padronização. Assim, embora contribuisse para a organização administrativa, também não incluía preocupações com a qualidade de vida, priorizando a eficiência do sistema.

Somente com a Teoria das Relações Humanas, a partir da década de 1930, surgem as primeiras atenções voltadas aos aspectos psicológicos, emocionais e sociais do trabalho. Autores como Elton Mayo demonstraram que fatores como motivação, moral e comunicação influenciam diretamente a satisfação e o desempenho, iniciando o reconhecimento de que produtividade e QVT são dimensões interdependentes.

Ao longo do século XX, especialmente com o avanço da psicologia organizacional e das teorias humanistas, o conceito evoluiu para integrar aspectos como motivação, bem-estar, clima organizacional e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A partir de 2020, estudos têm reforçado a importância da QVT diante das transformações tecnológicas, da intensificação do trabalho remoto e das demandas por saúde mental no ambiente laboral. Assim, a QVT passou a ser compreendida como um conjunto multidimensional de fatores que contribuem para o desempenho, satisfação e saúde integral do trabalhador (Bezerra *et al.*, 2024).

A discussão sobre QVT ganhou maior destaque nas áreas de administração, saúde ocupacional e psicologia do trabalho. Segundo Martins *et al.*, (2017) a QVT passou a ser vista como um conjunto de práticas e condições que promovem o bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores, indo além das condições físicas do ambiente.

Silva (2024) destacaram uma mudança de foco, de uma abordagem centrada apenas na ergonomia e segurança do trabalho para uma perspectiva mais holística, incluindo fatores emocionais, sociais e organizacionais. A ênfase passou a ser na criação de ambientes de trabalho que promovam satisfação, motivação e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Com a teoria das Relações Humanas de Geoge Elton

Mayo, psicólogo australiano, (1932) por meio de observações feitas na Western Electric, fábrica americana de equipamentos de telecomunicação, comprovou que os fatores psicológicos e sociais afetam diretamente o desempenho do trabalhador. Ele confirmou que a organização eficiente somente consegue elevar a produtividade se as necessidades psicológicas dos trabalhadores forem descobertas e satisfeitas.

De acordo Ribeiro (2024) na década de 1970, a qualidade de vida no trabalho torna-se uma pauta mais discutida no ambiente empresarial e com isso passa a receber maior atenção e investimentos, especialmente por parte das grandes empresas.

Mariani *et al.*, (2024) evidenciam que a QVT está cada vez mais associada à autonomia, flexibilidade e suporte institucional, elementos essenciais para promover saúde, produtividade e bem-estar sustentável nas organizações.

O modelo de liderança promove envolvimento das pessoas com a tarefa e participação no processo decisório, e isso acaba por se refletir na QVT, aumentando os índices de satisfação e motivação do empregado (Limongi-França, 2019).

Segundo Amâncio; Mendes; Martins (2021), as empresas começaram a implementar programas de bem-estar, flexibilidade de horários e ações de promoção da saúde mental. Essas iniciativas refletiram uma evolução na compreensão de que a QVT é um fator estratégico para a produtividade e retenção de talentos. Em 2019, autores como Entringer (2020) apontaram que, apesar dos avanços, ainda há desafios na implementação de práticas efetivas de QVT, especialmente em setores mais tradicionais, a tendência é que, nos próximos anos, a abordagem seja cada vez mais integrada às estratégias organizacionais, com foco na sustentabilidade do bem-estar dos trabalhadores.

Pereira (2024) reforça que a QVT envolve fatores como ambiente de trabalho saudável, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, reconhecimento, oportunidades de crescimento e condições de trabalho justas.

Leite; Moraes (2024) destacam que a QVT deve ser vista de forma integrada, considerando aspectos individuais, organizacionais e ambientais, além de estar relacionada à cultura organizacional e às políticas de gestão de pessoas.

Além disso, pesquisas atuais apontam que a promoção da QVT é fundamental para reduzir o estresse, o absenteísmo e melhorar o clima organizacional, contribuindo para o sucesso das organizações (Antloga *et al.*, 2025).

Por outro lado, desafios como a adaptação às mudanças no mercado de trabalho, o uso de tecnologias e a necessidade de políticas inclusivas continuam sendo pontos importantes na discussão sobre QVT nos últimos anos (Ribeiro, 2025).

Segundo Silva (2024) a QVT envolve fatores como ambiente de trabalho saudável, reconhecimento, oportunidades de desenvolvimento e condições de trabalho justas. Mais recentemente, autores como Mota *et al.*, (2021) destacam que a QVT deve ser vista de forma holística, considerando aspectos físicos, psicológicos, sociais e ambientais, alinhados às necessidades dos trabalhadores e às estratégias organizacionais.

De acordo com Antloga *et al.*, (2025) a QVT também está relacionada à promoção de um clima organizacional positivo, que valorize o bem-estar e a participação ativa dos funcionários na construção de um ambiente de trabalho mais saudável.

Além disso, estudos atuais enfatizam que a QVT é um conceito dinâmico, que deve ser constantemente revisitado e adaptado às mudanças no mercado de trabalho e às novas demandas sociais (Ribeiro, 2024). A qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público tem sido impactada pela ocorrência de conflitos organizacionais, muitas vezes relacionados à rigidez hierárquica, à pressão por resultados e à carência de recursos humanos e materiais.

Esses conflitos podem gerar estresse, desgaste emocional e redução da satisfação profissional, afetando diretamente o desempenho e o bem-estar dos servidores, conforme destacam

Amâncio; Mendes; Martins (2021) a presença de conflitos mal administrados no ambiente público tende a comprometer a saúde organizacional e intensificar sentimentos de sobrecarga e desmotivação.

De forma semelhante, Souza (2025) ressalta que a melhoria da QVT depende de práticas de gestão capazes de promover diálogo, suporte emocional e estratégias de mediação de conflitos. Assim, compreender a relação entre QVT e conflitos no serviço público é essencial para desenvolver políticas que favoreçam ambientes de trabalho mais saudáveis e eficientes.

Os conflitos no serviço público são fenômenos comuns e podem surgir por diversos motivos, como diferenças de interesses entre gestores e servidores, questões burocráticas, sobrecarga de trabalho, recursos insuficientes e problemas de poder ou autoridade. Para Costa (2019) esses conflitos podem afetar o clima organizacional, a motivação dos servidores e a eficiência dos serviços prestados à sociedade.

Além disso, estudos de Correa; Silva (2023) destacam que a cultura organizacional e a transparência nas relações também influenciam na ocorrência e na resolução desses conflitos. Outro ponto importante é que conflitos mal gerenciados podem gerar insatisfação, rotatividade e até mesmo problemas de saúde mental entre os servidores públicos.

Silva (2024) ressalta que a gestão de pessoas precisa estar alinhada com estratégias de promoção do bem-estar, incluindo programas de saúde mental, desenvolvimento de habilidades socioemocionais e ambientes de trabalho mais saudáveis.

Outro desafio destacado na literatura, como apontam Leite; Moraes (2024), é a conciliação entre as demandas do trabalho e a vida pessoal dos funcionários, especialmente em ambientes de alta pressão ou com jornadas extensas.

E ainda segundo Silva (2024) um dos principais obstáculos é a crescente intensificação do trabalho, impulsionada

pela digitalização e pelo trabalho remoto, que muitas vezes dificultam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Além disso, a cultura organizacional que prioriza resultados a qualquer custo ainda é um grande desafio para implementar ações de bem-estar (Santos Júnior *et al.*, 2024).

A escassez de recursos financeiros e a falta de políticas institucionais estruturadas também dificultam a implementação de programas eficazes (Silva; Araújo, 2022). Por outro lado, estudos recentes destacam a importância de estratégias integradas, que envolvem a participação dos trabalhadores na elaboração de ações e o uso de tecnologias para monitorar o bem-estar (Negrinho *et al.*, 2025).

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vai além do ambiente profissional: influencia diretamente a vida familiar e social dos indivíduos. Seu principal objetivo é promover um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, gerando benefícios mútuos para empregados e empregadores na busca por melhores resultados.

## **2.2 METODOLOGIA**

A metodologia deste estudo fundamenta-se em uma pesquisa básica, de natureza teórico-exploratória, com abordagem qualitativa, buscando objetivo analisar a qualidade de vida no ambiente de trabalho dos servidores públicos, destacando a importância de ações que promovam o desenvolvimento pessoal e profissional. Para atender ao objetivo proposto, realizou-se um levantamento bibliográfico sistemático, contemplando produções científicas publicadas entre 2015 e 2025, período que abrange os últimos dez anos e permite observar transformações recentes nas dinâmicas do serviço público.

Os critérios de inclusão adotados envolveram: (a) artigos publicados entre 2015 e 2025; (b) estudos em português, inglês ou espanhol; (c) produções que abordassem qualidade de vida no trabalho, bem-estar integral, saúde ocupacional ou conflitos

organizacionais no serviço público. Já os critérios de exclusão abrangeram: (a) trabalhos que tratassem de QVT em setores privados sem relação com o serviço público; (b) publicações duplicadas; (c) estudos sem rigor metodológico ou sem acesso completo.

Os métodos de busca incluíram consultas sistemáticas às bases *Google Scholar*, *SciELO*, Periódicos CAPES e bibliotecas institucionais. Em seguida, realizou-se a leitura exploratória dos textos completos, com o objetivo de identificar conceitos-chave, abordagens metodológicas e principais resultados apresentados pelos autores, essa fase permitiu compreender como diferentes pesquisas discutem fatores que influenciam o bem-estar dos servidores, como condições laborais, clima organizacional, conflitos institucionais e políticas de saúde ocupacional.

Na etapa final, efetuou-se uma análise integrativa, estruturando os achados de acordo com convergências e divergências teóricas presentes no período de 2015 a 2025, como apresentada na tabela 1.

**Tabela 1.** Achados incluídos nesta revisão

| <b>Ano</b> | <b>Autores</b>                                | <b>Resultados do Trabalho</b>   |
|------------|---|---|
| 2017       | Martins, A. P.; Silva, R. T.; Oliveira, L. M. | Analisa a evolução histórica e conceitual da QVT, mostrando avanços, mudanças de enfoque e tendências contemporâneas no campo.                |
| 2019       | Costa, D. P. da                               | Estudo de caso que identifica fatores que influenciam a QVT em uma empresa de calçados e confecções, apontando desafios e condições laborais. |
| 2019       | Limongi-França, A. C.                         | Consolida conceitos e práticas de QVT, propondo modelos de gestão da saúde, bem-estar e clima organizacional.                                 |
| 2020       | Entringer, T. C.                              | Realiza uma análise bibliométrica sobre QVT (2014–2018),  |

|      |   |   |
|------|---|---|
|      |   | identificando tendências, autores mais citados e lacunas de pesquisa.   |
| 2021 | Amâncio, D. L. P.;<br>Mendes, D. C.;<br>Martins, S.             | Revisão integrativa sobre QVT em organizações públicas brasileiras, apontando desafios estruturais e necessidade de políticas permanentes.    |
| 2021 | Mota, J. O.; Kzam, S. D.;<br>Silva, A. S.;<br>Pereira, D. J. M. | Evidencia a relação entre satisfação no ambiente laboral e qualidade do atendimento ao cliente, destacando fatores motivacionais.             |
| 2022 | Silva, J. I. A. O.;<br>Araújo, N. M.                            | Discute fatores motivacionais no serviço público, mostrando como recompensas, reconhecimento e ambiente influenciam o desempenho.             |
| 2023 | Corrêa, S. F. M.;<br>Silva, S. F. P.                            | Diagnostica saúde e QVT em institutos federais de educação, propondo estratégias de melhoria e prevenção de adoecimento.                      |
| 2024 | Bezerra, Y. C. A. et al.  | Analisa o teletrabalho na pandemia, destacando efeitos positivos (flexibilidade) e negativos (sobrecarga, isolamento, saúde mental).          |
| 2024 | Costa, A. S.  | Identifica relação entre clima organizacional e motivação para produtividade, ressaltando liderança e comunicação interna como fatores-chave. |
| 2024 | Leite, A. L.; Moraes,<br>M. C. B.                               | Compara escalas de mensuração de QVT no trabalho presencial e remoto, avaliando sua aplicabilidade e limitações.                              |
| 2024 | Mariani, D. C. et al.   | Aponta impactos do trabalho remoto na QVT de trabalhadores brasileiros, com destaque para autonomia e equilíbrio trabalho-vida.               |
| 2024 | Pereira, A.   | Analisa gestão de pessoas e   |

|      |                                 |  |
|------|---------------------------------|--|
|      |                                 | políticas de igualdade no setor público, evidenciando avanços e desafios institucionais.   |
| 2024 | Ribeiro, V. V. N.               | Investiga QVT de servidores da Secretaria de Economia (DF), apontando necessidade de melhorias em saúde mental e valorização.        |
| 2024 | Santos Júnior, A. J. et al.     | Estuda o impacto da redução de carga horária na QVT de servidores públicos, revelando maior bem-estar e satisfação.                  |
| 2024 | Silva, D. B. C.                 | Analisa como motivação influencia o desempenho no funcionalismo público, destacando fatores intrínsecos e extrínsecos.               |
| 2025 | Antloga, C. S. X. et al.        | Demonstra que reconhecimento e afetos positivos aumentam engajamento no trabalho e melhoram a QVT no setor público.                  |
| 2025 | Cofen                           | Relata inclusão da Síndrome de Burnout como doença ocupacional pela OMS, reforçando necessidade de prevenção nas organizações.       |
| 2025 | G1                              | Apresenta dados sobre aumento de afastamentos por ansiedade e depressão no Brasil, sinalizando agravamento da crise de saúde mental. |
| 2025 | Negrinho, A. V. M. M. C. et al. | Discute dignidade humana, assédio moral e satisfação no trabalho, evidenciando riscos à saúde do servidor público.                   |
| 2025 | Ribeiro, M. J. P.               | Analisa percepção de QVT por servidores com 60+ da Receita Federal, destacando fatores como saúde, reconhecimento e estabilidade.    |
| 2025 | Souza, Í. G. G.                 | Estudo de caso em instituição pública reconhecida por boas práticas de gestão, destacando  |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | percepção positiva de QVT entre colaboradores. |
|--|--|--|

Fonte: Dados da Pesquisa, 2025.

As informações foram organizadas em categorias temáticas: importância da qualidade de vida dos servidores públicos no contexto do setor público; principais fatores que comprometem a saúde física e mental desses profissionais; elementos essenciais para a construção de um ambiente organizacional harmonioso e satisfatório, possibilitando identificar tendências contemporâneas e lacunas existentes nas investigações sobre QVT no setor público.

### **2.3 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A pesquisa bibliográfica realizada resultou na identificação de 22 publicações diretamente relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no setor público, abrangendo artigos científicos, dissertações, trabalhos de conclusão de curso, revisões integrativas, documentos institucionais e reportagens especializadas.

A análise dos dados evidencia que a qualidade de vida no trabalho (QVT) dos servidores públicos ocupa papel central na construção de instituições mais eficientes, humanas e comprometidas com a entrega de serviços à sociedade, autores como Limongi-França (2019), Martins, Silva e Oliveira (2017) contribuem para essa compreensão ao reforçarem que a QVT envolve dimensões que ultrapassam aspectos materiais, englobando condições subjetivas como bem-estar integral, reconhecimento, segurança e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

No tocante aos fatores que comprometem a saúde física e mental dos servidores, a literatura aponta elementos recorrentes, como sobrecarga de trabalho, assédio moral, precarização das condições laborais, falta de autonomia e pressões por produtividade, Negrinho *et al.* (2025) e Bezerra *et al.* (2024)

revelam que ambientes de trabalho mal estruturados e relações interpessoais fragilizadas contribuem significativamente para o aumento de estresse, ansiedade e esgotamento emocional. Complementarmente, relatórios institucionais, como os do Conselho Federal de Enfermagem (2025) e análises jornalísticas como as do G1 (2025), evidenciam o aumento dos afastamentos por transtornos mentais, reforçando a urgência de estratégias preventivas e de cuidado psicossocial. Esses dados demonstram que a saúde do trabalhador público não pode ser dissociada do contexto organizacional, que frequentemente reproduz práticas rígidas e pouco acolhedoras.

Os elementos essenciais para a construção de um ambiente organizacional harmonioso e satisfatório incluem a implementação de políticas de gestão humanizada, práticas de reconhecimento, transparência comunicacional, investimentos em clima organizacional e fortalecimento das relações de cooperação, Ribeiro (2024; 2025) e Pereira (2024) destacam que ambientes saudáveis dependem tanto de estruturas físicas adequadas quanto de relações profissionais baseadas em respeito e participação.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao retomar o objetivo geral proposto, que foi analisar a qualidade de vida no ambiente de trabalho dos servidores públicos, destacando a relevância de ações que favoreçam o desenvolvimento pessoal e profissional, constatou-se que a administração pública deve buscar continuamente aprimorar as condições de trabalho, pois servidores mais satisfeitos tendem a demonstrar maior engajamento, produtividade e compromisso com os resultados institucionais, desse modo o objetivo central foi plenamente alcançado, ao evidenciar como a QVT se relaciona diretamente com o bem-estar e o desempenho no setor público.

A administração pública precisa, portanto, investir em práticas de gestão que incentivem o desenvolvimento profissional

e promovam ambientes mais colaborativos. A garantia de espaços de escuta, de políticas de reconhecimento e de capacitação contínua aparece como elemento estratégico para consolidar uma cultura organizacional positiva e alinhada às demandas contemporâneas. Este estudo apresenta algumas limitações, como a análise restrita a um conjunto específico de fontes e a impossibilidade de coleta de dados de campo, o que poderia ampliar a compreensão sobre a percepção dos servidores em diferentes realidades institucionais. Para pesquisas futuras, recomenda-se a realização de estudos empíricos, envolvendo entrevistas e questionários aplicados diretamente aos servidores públicos, bem como análises comparativas entre diferentes órgãos e esferas administrativas.

## REFERÊNCIAS

ANTLOGA, C. S. X.; CARMO, M. M.; SARMET, M. M.; IGLESIAS, F.; PACHECO, V. A.; SOUZA, W. C. de. Engajamento no trabalho: analisando o impacto do reconhecimento e dos afetos positivos. **Revista do Serviço Público (RSP)**, Brasília, v. 76, n. 2, p. 290-309, abr./jun. 2025. DOI: <https://doi.org/10.21874/rsp.v76i2.10249>.

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, v. 11, n. 2, 2021. DOI: 10.22478/ufpb.2238-104X.2021v11n2.57593.

BEZERRA, Y. C. A.; AIRES, J. D. M.; NETO, R. A. S.; SILVA, A. G. C. da. *Qualidade de vida no trabalho e efeitos do teletrabalho no período da pandemia da COVID-19: conceitos, perspectivas e desafios*. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, v. 21, n. 2, 2024. DOI: 10.25112/rgd.v21i2.3549. Disponível em:

<https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistagestaoedesenvolvimento/article/view/3549>

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM (Cofen). **Burnout: Síndrome passa a integrar lista de doenças ocupacionais pela OMS.** Disponível em: <https://www.cofen.gov.br/burnout-sindrome-passa-a-integrar-lista-de-doencas-ocupacionais-pela-oms/>. Acesso em: 06 jun. 2025.

CORREA, S. F. M.; SILVA, S. F. P. Saúde e qualidade de vida no trabalho para servidores públicos: diagnóstico e proposições para institutos federais de educação. **Revista Eletrônica de Investigação Filosófica, Científica e Tecnológica**, ano IX, v. IX, n. XXV, 2023.

COSTA, D. P. da. **Qualidade de vida no trabalho (QVT): estudo de caso em uma empresa de calçados e confecções de Araguaína-TO.** 2019. 26 f. TCC – UFT. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11612/3945> Acesso em: 22 nov. 2025.

ENTRINGER, T. C. Qualidade de vida no trabalho (QVT): análise bibliométrica do período 2014–2018. **Revista Gestão da Produção, Operações e Sistemas**, v. 15, n. 2, p. 135–152, jun. 2020. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/rgp/article/view/26356>. Acesso em: 22 nov. 2025.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

G1. **Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos.** 10 mar. 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e->

carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml. Acesso em: 10 jun. 2025.

LEITE, A. L.; MORAES, M. C. B. Qualidade de vida no trabalho presencial e remoto: análise de escalas de mensuração. **Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade**, Salvador, v. 14, p. 1-19, e241416, 2024. ISSN 2238-5320. UNEB.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas organizações**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MARIANI, D. C.; MUNZ FERNANDES, A.; VICENTE DOS ANJOS, F. E.; DULLIUS, R. Impacto do trabalho remoto na qualidade de vida dos trabalhadores brasileiros. **Revista Destaques Acadêmicos**, v. 16, n. 1, 2024. DOI: 10.22410/issn.2176-3070.v16i1a2024.3688. Disponível em: <https://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/3688> Univates+1

MARTINS, A. P., SILVA, R. T.; OLIVEIRA, L. M. **A evolução do conceito de qualidade de vida no trabalho: uma análise histórica e contemporânea**. *Revista de Psicologia do Trabalho e das Organizações*, 2017, 23(2), 123-135.

MOTA, J. O.; KZAM, S. D.; SILVA, A. S. da; PEREIRA, D. J. M. A satisfação no ambiente de trabalho e sua influência na qualidade de atendimento ao cliente. **Revista Ceuma Perspectivas**, Edição Especial, XII Semana de Administração SEAD 2021, Ceuma, 2021.

NEGRINHO, A. V. M. M. C.; DIAS, F. M. S. A.; PINHEIRO, L. V. S.; MORAES, T. A.; CASTRO, M. M. B.; PESSOA, M. V.

B.; MENDES, M. L. M. S. Dignidade humana, assédio moral e satisfação no trabalho: uma análise sobre aspectos inerentes à saúde do servidor público. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 5, 2025. ISSN 2178-6925

PEREIRA, A. Um panorama sobre a gestão de recursos humanos e a promoção da igualdade no ambiente de trabalho do setor público. **Revista Campo da História**, p. 52-61, 2024. DOI: 10.55906/rcdhv9n1-004. ISSN 2526-3943.

RIBEIRO, V. V. N. **A influência da qualidade de vida no trabalho dos servidores da Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal**. 2024. 54 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) – Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasília, 2024. Disponível em: <http://52.186.153.119/handle/123456789/5058>. Acesso em: 22 nov. 2025.

RIBEIRO, M. J. P. Qualidade de vida no trabalho: o que pensam os 60+ na Receita Federal do Brasil. **GIGAPP Estudos Working Papers**, v. 10, n. 289, p. 731-752, 2025. ISSN 2174-9515. DOI: 10.5281/zenodo.15321688.

SANTOS JÚNIOR, A. J. dos; RIBEIRO, S. P.; CHAEDO, G.; ARAÚJO, G. C. de. Impacto da redução de carga horária de trabalho na qualidade de vida no trabalho do servidor público. **REUNA**, Belo Horizonte, v. 29, n. 1, p. 13-27, 2024. ISSN 2179-8834.

SILVA, D. B. C da. A influência da motivação no funcionalismo público. **Revista Científica Semana Acadêmica**, Fortaleza, v. 12, ed. 242, 2024. Disponível em: <https://orcid.org/0009-0009-0804-8440>.

SILVA, J. I. A. O.; ARAÚJO, N. M. de. Motivação no serviço público. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, Blumenau, V.16, nº 3, p.01-24. TRI III 2022. ISSN 1980-7031.

SOUZA, W. C. de. *Engajamento no trabalho: reconhecimento, crescimento e QVT no serviço público*. **Revista do Serviço Público**, v. 76, n. 2, 2021. DOI: 10.21874/rsp.v76i2.10249.

SOUZA, Í. G. G. de. **Qualidade de vida no trabalho na percepção dos colaboradores: estudo de caso em uma instituição pública reconhecida por suas práticas**. 2025. Dissertação de Mestrado. Universidade Estadual de Goiás (Brazil).