

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: OBSERVAÇÃO EM UMA PREFEITURA MUNICIPAL

Letícia Maria Teixeira Pereira¹
Alcione Januária Teixeira da Silveira²

cionepsi@hotmail.com

ÁREA DO CONHECIMENTO: Ciências Humanas

RESUMO

O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) visa proporcionar e atender às necessidades dos colaboradores enquanto estão em atividade na organização. Um dos desafios é o aprimoramento das condições de qualidade de trabalho que proporcionariam o bem-estar dos colaboradores. Trata-se de uma pesquisa qualitativa realizada através de entrevista semiestruturada e observação. O objetivo foi analisar o trabalho de qualidade de vida no trabalho realizado em uma prefeitura municipal. Os resultados mostraram que a prefeitura municipal garante como exigido pela legislação as condições ambientais de trabalho, fornece de acordo com laudo técnico, equipamentos de proteção, afirmando que a prefeitura garante respeito aos direitos dos trabalhadores. No quesito salário, existe a progressão de acordo com o tempo de trabalho, o quinquênio, e para os professores a progressão por capacitação. No que se refere a cursos, capacitação, sabe-se que cada secretaria, de acordo com a necessidade, costuma liberar os profissionais para participação fora do município e ou trazer profissionais para capacitação coletiva. Ficou enfatizado a importância da qualidade de vida no trabalho para o bem-estar dos funcionários e para o sucesso de qualquer organização.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de Vida no Trabalho, Gestão de Pessoas, Psicologia; Recursos Humanos.

INTRODUÇÃO

No campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), um dos maiores desafios é compreender as interações dos vários ângulos que compõem a vida das pessoas, dos grupos e das organizações em uma sociedade em constante mudança.

¹ Graduanda em Psicologia pelo Centro Universitário Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

² Psicóloga, Mestre em Educação e Professora do Curso de Psicologia no Centro Universitário Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

Sua finalidade é sugerir formas de facilitar, manter e restaurar o bem-estar e a qualidade de vida (ZANELLI; BASTOS, 2004).

Os fenômenos organizacionais são vistos como os processos psicossociais que moldam a vida dos indivíduos e o funcionamento da sociedade (ZANELLI; BASTOS, 2004). Além disso, o trabalho é considerado um fator transformador não apenas material, mas também psicológico, social, cultural, político e econômico (MALVEZZI, 2004).

Na perspectiva de Antunes (2008) o trabalho torna-se um momento de mediação entre o ser humano e a natureza, sendo o ponto de partida para a construção da existência social. Sem o trabalho, a vida comum não pode ser reproduzida. Para Marx (1971), o trabalho é uma parte importante na vida do ser humano, tendo um papel fundamental nas suas lutas, na sua sobrevivência, na busca pela sua dignidade e, por consequência, na sua felicidade social.

A experiência do trabalho se torna complexa por passar de um espaço conhecido para um cenário caracterizado pelas informações incessantes, com um alto nível de competição, entre outros, o que, muitas vezes, leva o trabalhador a conviver com angústias e incertezas (FIGUEIREDO, 2012).

É importante sublinhar que o ser humano traz consigo sentimentos, se envolve, busca crescer naquilo que desenvolve e faz. Sendo assim, é preciso nos desligar da ideia de que o homem trabalha somente pela remuneração. É necessário entendermos que o trabalhador é um sujeito integrado e indivisível, e traz a necessidade de satisfazer sua autoestima e autorrealização (MORETTI, 2004).

O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) visa proporcionar e atender às necessidades dos colaboradores enquanto estão em atividade na organização (LÁZARO, 2003). A gestão de pessoas, por sua vez, é a função de permitir a colaboração efetiva dos colaboradores, funcionários, talentos, recursos humanos ou outras designações para atingir objetivos organizacionais e pessoais (CHIAVENATO, 2010, p. 11).

Nossa hipótese para esse trabalho, é que a promoção de qualidade de vida não é uma realidade em serviços públicos.

Diante disso, nosso objetivo foi analisar o trabalho de qualidade de vida no trabalho realizado em uma prefeitura municipal.

Trabalhos como esses, são importantes para dar visibilidade ao assunto, assim como, fazer proposições de políticas para promoção de QTV, uma vez que a qualidade de vida no trabalho impacta diretamente no desempenho, na satisfação e bem-estar dos colaboradores.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A Psicologia é uma ciência que pode ser utilizada nas mais diversas áreas, tanto no contexto empresarial quanto na área da saúde, utilizada em sessões individuais ou em grupo (SPECTOR, 2010). Segundo Spector (2010, p. 20) a psicologia é “a ciência do comportamento humano, da cognição, da emoção e da motivação e pode ser subdividida em muitas diferentes especializações”, podendo ser explorada no campo organizacional, educacional, clínico e de forma geral.

Uma grande área de influência é a psicologia organizacional, também conhecida como psicologia do trabalho. Ela estuda o comportamento dos colaboradores numa organização, incluindo seu bem-estar e as emoções geradas no ambiente de trabalho (SPECTOR 2010). Para os autores Garcia, Valdehita e Jover (2003, p. 22):

A Psicologia do trabalho é uma disciplina ao mesmo tempo teórica e aplicada, que busca, mediante o uso de conceitos, modelos e métodos procedentes da Psicologia, descrever, compreender, prever e explicar o comportamento laboral de indivíduos e grupos, assim como os processos subjacentes ao mesmo. Objetiva ainda a intervenção, tanto sobre a pessoa como sobre o trabalho, com o propósito de melhor satisfazer as necessidades dos trabalhadores, sem nunca esquecer de incrementar os benefícios e rendimentos da empresa.

A psicologia organizacional e do trabalho tem sua origem no processo de industrialização dos países ocidentais no final do século XIX e início do século XX, quando houve a necessidade e busca por procedimentos que atendessem às demandas de avaliação e seleção de pessoal das indústrias em ascensão (ZANELLI; BASTOS, 2004).

No Brasil, a psicologia organizacional surgiu em um período de inúmeras mudanças, marcadas por uma economia escravista e fluxos imigratórios crescentes. Conforme elucida Zanelli e Bastos (2004), a introdução da psicologia organizacional nesse período tem como principal motivação a busca de racionalização e perfis inovadores no controle dos processos produtivos. Nesse contexto, pode-se observar que a psicologia do mundo organizacional está intimamente relacionada às mudanças no cenário industrial e, ao longo do tempo, tornou-se essencial para as empresas de todos os portes.

No que diz respeito à atuação profissional exercida pelo psicólogo organizacional e do trabalho, é possível afirmar que perante as grandes mudanças nos negócios e no empreendedorismo, abriu-se um leque de possibilidades. Inicialmente, o foco estava na avaliação e seleção de talentos, mas com o tempo, o foco mudou para fatores relacionados ao interesse, motivação e satisfação do colaborador em pertencer à organização. Além disso, com a crescente necessidade de se preocupar com o conforto, saúde e segurança do colaborador, os psicólogos organizacionais têm se dedicado a colocar em prática mecanismos que melhoram a saúde mental, o planejamento pessoal e o treinamento dos funcionários (GARCIA; VALDEHITA; JOVER, 2003).

A psicologia desempenha um papel fundamental nas organizações, atuando como mediadora entre os diversos grupos que compõem a empresa. As atividades desempenhadas pelo psicólogo organizacional beneficiam a empresa na qual ele está inserido, trazendo desenvolvimento para a organização, para o trabalhador e para a sociedade em geral (CAMPOS, 2008).

Sendo assim, as organizações devem sempre estar adeptas à psicologia para acompanhar e apoiar os indivíduos que fazem parte dela, evitando transtornos e contratemplos indesejados. Nesse sentido, os gestores devem ter uma visão clara dos objetivos da sua organização, sendo necessário contar com profissionais qualificados para desempenhar funções de alta complexidade em todos os setores da mesma (SPECTOR, 2010).

Falando em desenvolvimento de pessoas, devemos citar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que vem sendo discutida desde os anos de 1950, quando nasceu a abordagem sociotécnica. Entretanto, ela só ganhou força na década seguinte, quando empregadores, sindicatos e sociólogos perceberam o seu impacto no rendimento e bem-estar dos trabalhadores (MARQUES, 2014).

De acordo com Pinto-Neto e Conde (2008, p. 535) o conceito de qualidade de vida é “influenciado por vários fatores relacionados à educação, à economia e aos aspectos socioculturais, físico, social, psicológico e espiritual, buscando-se captar a experiência pessoal de cada indivíduo”.

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é amplo e envolve vários fatores pessoais e situacionais como valores morais, expectativas, economia, tecnologia, entre outros. Além desses fatores, ela está intimamente ligada à satisfação das necessidades dos colaboradores, como também do seu desempenho e desenvolvimento (WALTON *apud* BÚRIGO, 1997).

Segundo Jimenez (2014), a QVT pode ser entendida como um mecanismo de gestão ligado aos funcionários de uma organização, cujo papel é fornecer um ambiente seguro e adequado aos colaboradores para estimulá-los a desempenhar suas atividades.

Fernandes (1996), conceitua a QVT como a gestão dinâmica e contingencial de fatores tecnológicos, sociopsicológicos e físicos que afetam a cultura e reconstróem a organização, refletindo no bem-estar do colaborador e no sucesso das empresas. Ela deve ser considerada uma gestão dinâmica, pois as organizações e as

pessoas estão em constante movimento. Além disso, é uma gestão contingencial porque depende da realidade da organização em que está inserida (CONTE, 2003).

Para Walton (*apud* BÚRIGO, 1997, p. 98-99), são oito os critérios que analisam o conceito QVT. Mas, dependendo do contexto, novas categorias ou indicadores poderão ser gerados.

Compensação justa e adequada: refere-se ao salário justo ou adequação entre o trabalho e o pagamento. O ímpeto típico para o emprego é "ganhar a vida". Se este objetivo é alcançado afeta fundamentalmente a QVT.

Condições de trabalho: reportam-se à preservação da saúde e ao bem-estar do trabalhador.

Uso e desenvolvimento das capacidades: é a oportunidade de o trabalhador aplicar no seu dia-a-dia o saber e as aptidões profissionais.

Oportunidade de crescimento: destina-se à valorização do trabalhador através de oportunidades para que este possa manifestar, expandir e desenvolver suas potencialidades.

Integração social: é a ausência de diferenças hierárquicas altamente marcantes. Ocorre quando o trabalhador tem autoestima no ambiente de trabalho.

Constitucionalismo: respeito e zelo da organização pelos direitos do trabalhador.

Trabalho e espaço total de vida: é o sentido de equilíbrio existente entre o trabalho e a vida pessoal do trabalhador.

Relevância social do trabalho: diz respeito ao empenho e comprometimento do trabalhador, no sentido de que a organização não favoreça a depreciação do seu trabalho e da sua profissão.

Santos (2012) acredita na ideia de que QVT tem como representação a humanização do trabalho e a responsabilidade social, resgatando valores negligenciados em favor do avanço tecnológico e atendendo as necessidades dos colaboradores para uma melhora no ambiente organizacional.

Para que uma organização, seja ela pública ou privada, alcance a QVT, é fundamental promover a valorização dos colaboradores e condições dignas no ambiente de trabalho (SANTOS *et. al.*, 2018). Porém, segundo Ferreira *et. al.* (2009), no setor público, há poucas iniciativas ou programas específicos para melhorar a qualidade de vida no trabalho.

O autor Bezerra (2006) afirma que o setor público tem apresentado preocupação com a melhoria da QVT, já que com a falta do mesmo, deixa os servidores desmotivados, levando a uma prestação de serviços deficiente. Porém, os gestores enfrentam dificuldades e incertezas ao implementar um programa de QVT no serviço público (FERREIRA *et. al.*, 2009).

Um dos desafios é o aprimoramento das condições de qualidade de trabalho que proporcionariam o bem-estar dos colaboradores. Além disso, para que o programa funcione, é necessária a adesão da alta administração, haja vista que o comprometimento dos líderes é essencial para o seu sucesso. A capacitação gerencial é outra peça chave para a implementação do programa, sem a preparação necessária os gestores se tornam autoritários e despreparados para conduzir as mudanças necessárias. Ainda, é preciso considerar a aderência dos estagiários, terceirizados e cedidos no programa, assim, todos os envolvidos no ambiente de trabalho se beneficiam com as melhorias (FERREIRA *et. al.*, 2009).

Outro desafio é a modificação da cultura organizacional, já que muitas vezes há resistência a novas práticas e abordagens humanizadas no ambiente de trabalho. Ao compreender os problemas que afetam a QVT no setor público e implementar ações para enfrentar esses desafios, é possível criar um ambiente de trabalho que valoriza o bem-estar, a saúde, o respeito, a segurança e o desenvolvimento intelectual do colaborador, contribuindo para a retenção de talentos, produtividade e aumento da eficiência dos colaboradores (FERREIRA *et. al.*, 2009).

3. METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa qualitativa. Essa abordagem possibilita ao pesquisador se comunicar com os participantes da pesquisa, durante a coleta de dados. A interação é engrandecedora para a análise e interpretação da temática, permitindo ao pesquisador uma perspectiva mediadora do contexto ao qual o pesquisador está inserido (BÚRIGO, 1997).

Esse estudo faz parte do cumprimento de estágio do curso de Psicologia do Centro Universitário Univértix e foi realizada através de entrevista semiestruturada e observação no setor de recursos humanos de uma prefeitura municipal situada na Zona da Mata Mineira. A população estimada do município é de 4.229 habitantes (IBGE, 2022).

A técnica de observação desempenha um papel crucial na descrição de etapas da pesquisa, como formulação do problema, geração de hipóteses, definição de variáveis e coleta de dados, entre outros (GIL, 1999). A observação, segundo Rúdio (2002), tem um sentido amplo, não se limitando a apenas observar, mas também investigar, sendo um dos métodos mais comuns para obter conhecimento sobre pessoas, objetos eventos e fenômenos.

A entrevista semiestruturada é uma abordagem de entrevista flexível que possui um roteiro previamente definido, mas que abre espaço para que o entrevistador explore temas e questões que não haviam sido planejadas (COSTA, 2022).

4. RESULTADOS E DISCURSÕES

A prefeitura observada possui um total de 309 colaboradores, sendo 200 efetivos, 37 comissionados e 72 contratados. Esses colaboradores estão distribuídos em diferentes setores, abrangendo áreas da saúde, educação, esporte, lazer, turismo, assistência social, transporte, obras, agricultura, meio ambiente e administração. No setor de administração, localizado na prefeitura, tem um total de 22 colaboradores, sendo 01 efetivo, 15 contratados e 06 em cargos comissionados.

Vale destacar que cargos efetivos são preenchidos por meio de concursos públicos, sendo os processos destinados a escolher os profissionais mais qualificados para desempenhar funções no serviço público. Esses concursos avaliam requisitos objetivos (títulos e provas de conhecimento) e requisitos subjetivos (aptidão física, boa conduta, escolaridade). Por outro lado, os contratos temporários não seguem a exigência de realização prévia de concurso público e são marcados pela sua natureza

temporária para atender demandas excepcionais. Da mesma forma, os cargos comissionados não estão sujeitos à aprovação em concurso público, sendo de livre nomeação e exoneração. Nesse caso, a nomeação depende da confiança que o agente público deposita no servidor comissionado (CARVALHO, 1992).

No que se refere ao tema do nosso trabalho, observamos, de início, um fator preocupante dentro o grupo de pessoas contratadas e comissionadas, uma vez que ocupando funções temporárias, lidam com instabilidade no que diz respeito ao trabalho. A falta de certeza em relação à permanência na função pode causar insegurança e uma menor sensação de pertencimento à organização, o que impacta diretamente no seu desempenho e satisfação no trabalho.

Para Judice (2018, p. 18) a instabilidade está ligada ao tempo de mandato, pois “quando muda a gestão política, mudam os cargos comissionados, gerando essa alta mudança de pessoal nos cargos”, o que acaba gerando insegurança no colaborador e faz com que “muitos objetivos de médio e longo prazo sejam iniciados e interrompidos ou às vezes até mesmo não iniciados.”

No Departamento de Recursos Humanos (RH) conta-se com a atuação de uma servidora que possui formação acadêmica em Direito e atua na função de auxiliar de pessoal desde o mês de julho de 2021, mediante contrato.

A formação em Direito facilita o tratamento das questões legais relacionadas ao Departamento de Recursos Humanos (RH) e demonstra que, além do curso de Gestão de Recursos Humanos, são várias as opções que fornecem uma base para a iniciação da atividade profissional nessa área. Além do curso de Direito, existem outras opções como os cursos de Administração, Pedagogia, Psicologia e Serviço Social (CATHO, 2021). Ademais, para atuar na área, é essencial que o profissional possua aptidão para lidar com pessoas e esteja sempre bem informado e atualizado com cursos sobre as habilidades relacionadas à gestão de pessoas (ASSENÇÃO *et. al.*, 2018).

Segundo informações da auxiliar de pessoal, o setor de RH tem papel essencial na prefeitura, atuando na gestão dos colaboradores e zelando pelo cumprimento das normas e regulamentos que regem o serviço público. Para orientação do trabalho, a prefeitura segue o regime estatutário.

Um elemento-chave na organização e regulamentação dos servidores públicos, além da Constituição da República Federativa de 1988, é a Lei 8112/90, também denominada como Estatuto do Servidor Público, sendo essencial na delimitação de aspectos importantes para a relação do servidor público e da administração pública. Entre os principais pontos abordados por essa Lei, evidenciam-se os requisitos para concorrer a cargos públicos, as formas de ingresso para esses cargos, bem como os direitos e deveres dos servidores públicos (GRAN, 2022).

No que se refere aos cargos e salários, a auxiliar de pessoal relatou ter uma legislação própria, disse que recentemente, foi aprovada nova legislação que consolidou todos os cargos e salários, facilitando assim a organização do serviço.

A criação de uma legislação específica sobre cargos e salários no setor de Recursos Humanos (RH) da prefeitura é algo positivo, que torna mais eficiente o sistema de remuneração e hierarquia dentro da instituição. O reconhecimento do valor dos colaboradores é algo que os novos líderes se preocupam, por isso eles fazem um esforço para criar uma realidade de valorização e reestruturação do processo de trabalho. Atualizar os métodos de trabalho faz com que a organização abandone um sistema enrijecido e foque na modernização das estruturas existentes, o que permite o acompanhamento do desenvolvimento do servidor enquanto membro do quadro de pessoal da administração pública (SILVA, 2018).

Questionamos a auxiliar de pessoal qual o trabalho do RH e ela descreveu ser responsável por acompanhar a trajetória do servidor público desde a admissão até a saída da prefeitura. Isso inclui a emissão de termos de posse ou contratos temporários, bem como o tratamento de questões relacionadas a exoneração (para servidores efetivos), rescisões (para servidores temporários) e aposentadorias. O

departamento também lida com a documentação de atestados médicos, que garantem o direito ao auxílio-doença e justificam as faltas do colaborador, gerencia as férias e afastamentos.

No que se refere ao trabalho do Departamento de Recursos Humanos (RH), pode-se notar uma inclinação para as atividades burocráticas. Dado que a estrutura organizacional do setor público é complexa. É compreensível que o departamento tenha que lidar com muitas questões burocráticas, conforme mencionado pela auxiliar de pessoal. Essa dedicação às atividades burocráticas é necessária, pois elas norteiam o processo de trabalho e a hierarquia dos órgãos do setor público. No entanto, é preciso questionar se uma atuação predominantemente burocrática não causa problemas que interfiram nas estratégias ligadas a gestão de competências e desenvolvimento humano e social dos colaboradores (PEREIRA; SILVA, 2016).

Nesse contexto, acreditamos que a falta de um psicólogo nos Recursos Humanos (RH) pode prejudicar a implementação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na prefeitura. Com a crescente necessidade de se preocupar com o conforto, saúde e segurança do colaborador, os psicólogos organizacionais têm se dedicado a colocar em prática mecanismos que melhoram a saúde mental, o planejamento pessoal e o treinamento dos funcionários (GARCIA; VALDEHITA; JOVER, 2003).

Outro questionamento realizado ao setor, se acontece atividades que ela considera ser proposital na busca de qualidade de vida no trabalho.

Lembrou que a prefeitura municipal garante como exigido pela legislação as condições ambientais de trabalho, fornece de acordo com laudo técnico, equipamentos de proteção, afirmando que a prefeitura garante respeito aos direitos dos trabalhadores. No quesito salário, relatou que existe a progressão conforme o tempo de trabalho, o quinquênio, e para os professores a progressão por capacitação. Relatou ainda que, dependendo da gestão no momento, acontece o reajuste anual segundo o índice nacional de preços. No que se refere a cursos, capacitação, sabe-

se que cada secretaria, conforme a necessidade, costuma liberar os profissionais para participação fora do município e/ou trazer profissionais para capacitação coletiva. Na prefeitura, lembrou que mensalmente, acontece a comemoração de aniversariantes do mês e entende o movimento como forma de integração social, um momento de descontração e de importância para cada servidor. Contou que em um período, lembra de o setor de saúde ter oferecido ginástica laboral, no entanto, o projeto não foi adiante. No que se refere a oportunidade de crescimento, relatou que não vê muitas possibilidades, uma vez que o servidor presta concurso para tal cargo, sendo que, a única chance de crescimento, seria assumir um cargo comissionado, no entanto, enfatizou ser um mérito político.

Ribeiro e Mancebo (2013) afirmam que o trabalho vai além da estabilidade financeira, pois representa uma fonte significativa de prazer quando há reconhecimento social da contribuição pessoal.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observamos iniciativas adotadas pela prefeitura para promover um ambiente de trabalho saudável e satisfatório para os seus funcionários, tais como o quinquênio, preocupação com a segurança no trabalho, reajuste de salário, capacitação, entre outras atividades.

Nossa hipótese de que a promoção de qualidade de vida não seja uma realidade em serviços públicos, não foi confirmada, tendo a prefeitura demonstrado um comprometimento genuíno com o bem-estar de seus colaboradores ao adotar medidas concretas para promover um ambiente de trabalho favorável.

Enfatizamos a importância da qualidade de vida no trabalho para o bem-estar dos funcionários e para o sucesso de qualquer organização.

REFERÊNCIAS

ABIB, Gustavo; HOPPEN, Norberto; HAYASHI JUNIOR, Paulo. Observação participante em estudos de administração da informação no Brasil. **Revista de Anais do FAVE – Fórum Acadêmico da Univértix, Matipó, setembro, 2023.**

Administração de Empresas, São Paulo, v.53. n.6, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020130608>. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rae/a/GjkPPmCGpcZQ77CSRQ6s7vQ/>>. Acesso em: 22 de fev. de 2023.

ALMEIDA, C. A. A qualidade de vida no trabalho (QVT) como fator determinante da produtividade e do bem-estar dos colaboradores. **Revista de Administração Contemporânea**, v.3. n.6, 2010.

ANTUNES, Ricardo. Século XXI: **Nova era da precarização estrutural do trabalho?**. Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho, 2008. Disponível em: <<https://www.cressrn.org.br/files/arquivos/LxkqK1F4gd8eDW4w38w0.pdf>>. Acesso em: 06 de jun. de 2023.

ASSENÇÃO, Bruna Gabrielle Souza *et. al.* O perfil do profissional de recursos humanos contemporânea: uma revisão teórica sobre o percurso e as características. **UniEVANGÉLICA**, v.02 n.02, ago./dez., 2018. Disponível em: <<http://anais.unievangelica.edu.br/index.php/latosensu/article/view/3307/1346>>. Acesso em: 26 de jun. de 2023.

BASTOS, A. V. B. **Psicologia organizacional e do trabalho: que respostas estamos dando aos desafios contemporâneos da sociedade brasileira?**. In: YAMAMOTO, O. H.; GOUVEIA, V. V. *Construindo a psicologia brasileira: desafios da ciência e da prática psicológica*. Casa do Psicólogo: São Paulo, 2003.

BEZERRA, Ana Magnólia. **Todos precisam ter uma boa qualidade de vida**. RH, 2006. Disponível em: <http://www.rh.com.br/portal/qualidadedevida/entrevista/4587/todosprecisam-ter-uma-boua-qualidade-de-vida.html>. Acesso em: 20 de fev. de 2023.

BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. Qualidade de vida no trabalho. **Revista de Ciências Humanas**, v. 15 n. 22, 1997. Apud WALTON, R. E. *Qualidade de Vida no Trabalho*, 1973. DOI: <https://doi.org/10.5007/%25x>. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacf/article/view/23495>>. Acesso em: 05 de maio de 2023.

CAMPOS, Dinael Corrêa. **Atuando em Psicologia do trabalho**. São Paulo: LCT, 2008.

CARVALHO, Raquel Melo Urbano de. **Aspectos relevantes do concurso público**. *Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais*, 1992. Disponível em:

<<https://revista1.tce.mg.gov.br/Content/Upload/Materia/928.pdf>>. Acesso em: 26 de jun. de 2023.

CATHO. **Quais cursos posso fazer para ser um profissional de RH**. CATHO, 2021. Disponível em: < <https://paraempresas.catho.com.br/quais-cursos-posso-fazer-para-ser-um-profissional-de-rh/#:~:text=O%20que%20estudar%20para%20atuar%20em%20RH&text=O%20primeiro%20passo%20é%20a,serveço%20social%20e%20até%20direito.>>>. Acesso em: 26 de jun. de 2023.

CONTE, Antônio Lázaro. Qualidade de vida no trabalho. **Revista Fae Business**, n.7, nov., 2003. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Qualidade_de_Vida/Entrevista/4587/todos-precisam-ter-uma-boa-qualidade-de-vida.html>. Acesso em: 23 de abr. de 2023.

COSTA, Dedila. **Entrevista semiestruturada**: saiba suas vantagens e diferenças. GUPY, 2022. Disponível em: < <https://www.gupy.io/blog/entrevista-semiestruturada#:~:text=A%20entrevista%20semiestruturada%20consiste%20em,torna%20mais%20natural%20e%20dinâmico.>>>. Acesso em: 26 de jun. de 2023.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. 2ª Ed. São Paulo: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Rodrigo R. *et al.* Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 44, n. 2, p. 147-157, 2009. Disponível em: < <https://ergopublic.com.br/arquivos/1252190082.81-arquivo.pdf>>. Acesso em: 14 de abr. de 2023.

GARCIA, J. M., VALDEHITA, S. R.; JOVER, J. L. **O que é a psicologia do trabalho**. Madrid: Biblioteca Nova, 2003.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GRAN. **Lei 8112**: conheça o estatuto do servidor público. GRAN, 2022. Disponível em: < <https://blog.grancursosonline.com.br/lei-8112/#:~:text=A%20Lei%208.112%20F90%2C%20publicada,e%20das%20fundações%20públicas%20federais>>>. Acesso em: 27 de jun. de 2022.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Cidades e Estados – Santo Antônio do Grama**. 2022. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/mg/santo-antonio-do-grama.html>>. Acesso em: 26 de jun. de 2023.

JIMENEZ, S. P. B. **Qualidade de vida no trabalho**. Portal Educação, 2014. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/administracao/artigos/53450/qualidade-de-vida-notrabalho#!6>>. Acesso em: 19 de abr. de 2023.

JUDICE, Renata Azzi. **Cargos comissionados no âmbito do poder executivo: suas bases legais e suas consequências no clima organizacional**. Monografia apresentada como parte dos requisitos para obtenção do título de Especialista em Gestão Pública. Universidade Federal de São João Del-Rei, São João Del-Rei, 2018. Disponível em: <<http://dspace.nead.ufsj.edu.br/trabalhospublicos/bitstream/handle/123456789/215/TC%20Renata%20-%20janeiro%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 17 de jun. de 2023.

MALVEZZI, S. Prefácio. In: ZANELLI, J. E.; BORGES, Andrade; BASTOS, A.V.B. **Psicologia, organizações e trabalho**. Porto Alegre: Artes Médicas, 2004.

MARQUES, J. R. **Qualidade de vida no trabalho**. Instituto Brasileiro de Coaching, 2014. Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-e-gestao-de-pessoas/%20qualidade-de-vida-no-trabalho-dicas-e-conceitos/>>. Acesso em: 16 de mar. de 2023.

MARX, Karl. **O Capital, Civilização Brasileira**. Rio de Janeiro: Grupo Editorial Record, 1971.

MORETTI, Silvinha. **Qualidade de vida no trabalho x autorrealização humana**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação – ICPG, 2004. Disponível em: <<http://www.ergonomia.ufpr.br/PB%20qvt%20realiz%20humana.pdf>>. Acesso em: 04 de maio de 2023.

PEREIRA, Luiz Fernando de Almeida; SILVA, Sheila Serafim da. Burocracia no setor de recursos humanos de uma autarquia. **RASI**, v. 2. n. 2, p. 118-131, jul./dez. 2016. DOI: <https://doi.org/10.20401/rasi.2.2.86>. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Sheila-Silva/publication/311551165_Burocracia_no_Setor_de_Recursos_Humanos_de_um_a_Autarquia/links/5c326d25458515a4c712b20c/Burocracia-no-Setor-de-Recursos-Humanos-de-uma-Autarquia.pdf>. Acesso em: 27 de jun. de 2023.

PINTO-NETO, Aarão Mendes; CONDE, Délio Marques. Qualidade de vida. **Revista Brasileira de Ginecologia e Obstetrícia**, 2008. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbgo/a/63PQT5R46J6rHGVP4jqCV9w/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 26 de jun. de 2023.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; MANCEBO, Deise. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. **Psicologia: ciência e profissão**, 2013. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pcp/a/wt4yyKk3N5ZGRV977Z8ZyVn/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 15 de jun. de 2023.

RÚDIO, F. A. **Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação**. São Paulo: Atlas, 2002.

SANTOS, Alexa Fagundes dos; JESUS, Gabrieli Guterres de; BATTISTI, Isabel Koltermann. **Entrevista semiestruturada: considerações sobre esse instrumento na produção de dados em pesquisas com abordagem qualitativa**. Salão do Conhecimento Unijuí, v. 07, n. 07, 2021. Disponível em: <<https://www.publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/salaconhecimento/article/view/20805>>. Acesso em: 26 de jun. de 2023.

SANTOS, J. A. **Qualidade de vida no trabalho x congresso nacional de excelência em gestão**. LATEC/UFF, 2012.

SANTOS, Natália Menegat *et. al.* Qualidade de vida no trabalho: estudo dos servidores públicos da prefeitura de Taquaruçu do Sul/RS. **Revista UNIABEU**, v.11, n. 27, 2018. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/324896675_QUALIDADE_DE_VIDA_NO_TRABALHO_ESTUDO_DOS_SERVIDORES_PUBLICOS_DA_PREFEITURA_DE_Taquarucu_do_SulRS>. Acesso em: 20 de abr. de 2023.

SILVA, João Paulo Gonçalves da. **A implementação de remuneração estratégica na administração pública como fator de evolução para o desempenho de servidores públicos**. Trabalho de conclusão de curso apresentado como parte dos requisitos para obtenção do título de especialista em gestão pública. Universidade Federal de São João Del-Rei, São João Del-Rei, 2018. Disponível em: <<http://dspace.nead.ufsj.edu.br/trabalhospublicos/bitstream/handle/123456789/164/TC%20JPGS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 27 de jun. de 2023.

SILVA, Kássia Alves; FARIA, Bráulio Emílio Maciel. Qualidade de vida no trabalho: a contribuição do psicólogo organizacional. **Rev. Psicol. Saúde e Debate**, 2018. Disponível em: <

<http://www.psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/V4N2A7/139>. Acesso em: 16 de abr. de 2023.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. 4ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. **Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho**. Porto Alegre: Artes Médicas, 2004.