



University of
Texas Libraries



e-revist@s



Centro Unversitário Santo Agostinho

revistafsa

www4.fsnet.com.br/revista

Rev. FSA, Teresina, v. 21, n. 10, art. 9, p. 173-195, out. 2024

ISSN Impresso: 1806-6356 ISSN Eletrônico: 2317-2983

<http://dx.doi.org/10.12819/2024.21.10.9>

DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS

WZB
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



MIAR



Análise das Percepções dos Servidores Sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma Companhia de Águas e Esgotos no Interior de Rondônia

Analysis of Workers Perceptions of Quality of Life at Work (QVT) at a Water and Sewage Company in the Interior of Rondônia

Virgínia Donizete de Carvalho

Doutora em Psicologia Social pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Professora da Universidade Federal de Alfnas – UNIFAL

E-mail: virginiadcarvalho@gmail.com

Sabrina Neres Ribeiro

Mestre em Gestão Pública e Sociedade pela Universidade Federal de Alfnas- UNIFAL

E-mail: sabrinaneresribeiro@gmail.com

Endereço: Virgínia Donizete de Carvalho
Rua Celina Ferreira Ottoni, 4.000 – Padre Vitor
CEP: 37048-395, Varginha/MG, Brasil

Endereço: Sabrina Neres Ribeiro
Rua Catarino Cardoso dos Santos, 6302 – Jequitibá
CEP: 76940-000, Rolim de Moura/RO, Brasil

Editor-Chefe: Dr. Tonny Kerley de Alencar Rodrigues

Artigo recebido em 03/06/2024. Última versão recebida em 04/06/2024. Aprovado em 28/05/2024.

Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review (avaliação cega por dois avaliadores da área).

Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação



RESUMO

O objetivo deste estudo foi identificar as percepções dos servidores de uma companhia de água e esgotos, em uma unidade de uma cidade no interior de Rondônia, sobre aspectos relacionados à QVT. A pesquisa, de natureza descritiva e abordagem qualitativa, envolveu 14 servidores da referida instituição, que responderam a um formulário sociodemográfico e laboral, sendo que 12 deles responderam também a uma entrevista sobre as suas percepções quanto à QVT. Os dados sociodemográficos foram analisados por meio de procedimentos estatísticos e as entrevistas foram transcritas e submetidas à análise de conteúdo. As percepções dos respondentes sobre o que entendiam por QVT se mostraram distintas daquelas que se referiam à QVT efetivamente proporcionada pela organização estudada. No ambiente da empresa, as categorias Relações Socioprofissionais de Trabalho e Elo Trabalho-vida Social foram aquelas com o maior número de aspectos positivos na avaliação dos respondentes, ao contrário de outras como Reconhecimento e Crescimento Pessoal, Organização do Trabalho e Condições de Trabalho, em que foram identificados muitos aspectos desafiadores à QVT, cabendo salientar que essa última foi apontada como um dos principais elementos desejáveis para se obter qualidade de vida no ambiente de trabalho. O presente trabalho trouxe subsídios que possibilitaram refletir sobre o contexto laboral da empresa, ao identificar áreas críticas e sugerir estratégias de ação, uma vez que os pesquisados percebem ter uma QVT mediana, considerando que há vários aspectos, inclusive de proteção à saúde e bem-estar, que demandam ações por parte da instituição estudada.

Palavras-Chave: Trabalho. Qualidade de Vida no Trabalho. Servidores Públicos.

ABSTRACT

The aim of this study was to identify the perceptions of civil servants at a water and sewage company in a city in the interior of Rondônia about aspects related to QWL. The research, which was descriptive in nature and took a qualitative approach, involved 14 civil servants from this institution, who answered a sociodemographic and work-related form, 12 of whom also answered an interview about their perceptions of QWL. The sociodemographic data was analyzed using statistical procedures and the interviews were transcribed and subjected to content analysis. The respondents' perceptions of what they understood by QWL were different from those that referred to the QWL actually provided by the organization studied. In the company's environment, the categories Socio-professional Work Relationships and Work-Social Life Link were those with the highest number of positive aspects in the respondents' assessment, unlike others such as Recognition and Personal Growth, Work Organization and Working Conditions, in which many challenging aspects to QWL were identified, and it should be noted that the latter was pointed out as one of the main desirable elements for achieving quality of life in the workplace. This study has provided a basis for reflection on the company's work environment, identifying critical areas and suggesting strategies for action, since those surveyed perceive their QWL to be average, considering that there are various aspects, including health protection and well-being, which require action on the part of the institution studied.

Keywords: Work. Quality of Life at Work. Public Servants.

1 INTRODUÇÃO

O processo da reestruturação produtiva foi iniciado na década de 1970 e impulsionou alterações no mundo do trabalho. Essas alterações ocasionaram efeitos negativos na vida do trabalhador, devido à pressão por produtividade e entrega de resultados em menor tempo (FERREIRA; SOUZA; SILVA, 2012; HARNEY; FU; FREENEY, 2018; TAMERS, *et al.*, 2020). Como consequência da implementação de novas tecnologias e modificações nas práticas organizacionais, o trabalhador passou a sofrer fortes exigências por parte dos gestores para serem mais produtivos, eficientes e flexíveis (FERREIRA, 2011; FERREIRA, 2012; SILVA; SANTOS; ALMEIDA, 2019), o que ocasionou aumento do absenteísmo, acidentes e doenças de trabalho, afastamento para tratamento de saúde e rotatividade de trabalhadores (COUTO; PASCHOAL, 2012; HARNEY; FU; FREENEY, 2018).

Discutindo esses aspectos, dados divulgados no relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2023), revelaram que quase três milhões de trabalhadores morrem anualmente devido a acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, destacando os desafios persistentes na proteção da saúde e segurança dos trabalhadores em todo o mundo. Identificou-se que a maioria das mortes, 2,6 milhões, ocorre devido a doenças ocupacionais, enquanto os acidentes de trabalho são responsáveis por 330 mil mortes, de acordo com a análise.

Tais dados contribuem para destacar a importância de garantir ambientes de trabalho que proporcionem segurança e saúde aos trabalhadores. Nesse sentido, os programas de qualidade de vida no trabalho (QVT) configuram-se como possibilidade de se trabalhar o foco em medidas preventivas e políticas de saúde nas organizações (ABDULLAH; ZAKARIA, ZAHOOR, 2021; BATISTA *et al.*, 2021; FERREIRA, 2012) e, embora seja crescente o interesse pela temática, nem todas as organizações possuem a preocupação e cuidados com o bem-estar do indivíduo (ANTLOGA; MAIA; 2014; FERNANDES; FERREIRA, 2015).

Espera-se que o trabalho seja fonte de bem-estar coletivo (COUTO; PASCHOAL, 2012) e ainda que se deva compreender a importância da produtividade para o desenvolvimento da organização, deve-se também reconhecer os limites e valores dos trabalhadores, de modo que as organizações podem otimizar seus resultados e melhorar o ambiente de trabalho, aliando à busca pela produtividade com uma atuação consciente em relação aos indivíduos que nela trabalham (KURNIA; WIDIGDO, 2021; ROOPAVATHI; KISHORE, 2021). Portanto, o foco dos estudos de QVT devem estar situados na investigação dos ambientes de trabalho, políticas de gestão e relações sociais dos trabalhadores nas

organizações, envolvendo-os nos processos de tomada de decisão sobre questões relativas às suas atividades laborais, a fim de identificar problemas que possam colocar as pessoas sob o risco de serem apenas ferramentas para ganhos em produtividade em troca de sua saúde (FERREIRA, 2011; FERREIRA; SOUZA; SILVA, 2012).

Com base nessas considerações, o objetivo deste estudo foi identificar as percepções dos servidores de uma companhia de água e esgotos, em uma unidade de uma cidade no interior de Rondônia, sobre aspectos relacionados à sua QVT. A escolha de tal instituição se pautou no fato de que a mesma tem passado por problemas de gestão, perdeu direito de concessão de unidades, foi processada devido a problemas de prestação de serviços e realizou realocação de pessoal. Essas ações promoveram insegurança sobre o futuro dos servidores, devido à possibilidade de demissão. Em consequência disso, houve aumento considerável dos pedidos de aposentadoria e do número de licenças para tratamento de saúde, além de aumento de disputas judiciais com a empresa. Isso, por sua vez, agravou ainda mais a situação organizacional e tumultuou o ambiente de trabalho, indicando provável comprometimento da QVT induzido pelo desgaste da relação entre o trabalhador e a instituição, justificando a pertinência desse estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

O tema qualidade de vida no trabalho tem sido tratado na literatura por meio de variadas interpretações de estudiosos como Walton (1973), Nadler e Lawler (1983), Fernandes (1996), Limongi-França (2004); Sirgy (2001) e Ferreira (2011). Esses autores adotam perspectivas diversas ao realizar estudos para identificar os aspectos que podem interferir na QVT do indivíduo dentro das organizações (MEDEIROS; FERREIRA, 2011; SAUER; RODRIGUES, 2014; FERNANDES; FERREIRA, 2015). Nesse sentido, Ferreira, Souza e Silva (2012) evidenciaram que as tendências na literatura sobre a conceituação de QVT consistem em um conjunto de medidas que visam a qualidade geral na vida dos trabalhadores.

O principal objetivo da QVT é proporcionar melhores condições de trabalho devido às novas demandas de trabalho após as implementações de tecnologias. Isto impulsionou os estudiosos a desenvolverem modelos teóricos e avaliar a QVT dentro do ambiente organizacional (FERNANDES, 1996), o que se deu, ao longo das décadas, a partir de diversas

abordagens e com indicações diferentes entre os conteúdos de cada linha de pensamento. Isso se explica, em certa medida, em função dos diferentes momentos históricos e contextos que a QVT foi inserida nos ambientes organizacionais (FERREIRA; SOUZA; SILVA, 2012).

Assim, as abordagens em QVT buscaram identificar questões que interferiam no atendimento das necessidades do indivíduo e questões relativas às condições do ambiente de trabalho que pudessem afetar a qualidade de vida, expressas por bases que norteiam a visão do ser humano, contexto de trabalho e diversos indicadores e enfoques de gestão organizacional (FERNANDES, 1996; RODRIGUES, 1994; SILVA; FERREIRA, 2013).

Walton (1973) e Hackman e Oldham (1979) são alguns dos autores clássicos citados constantemente na literatura sobre a temática. Na abordagem de Walton, a QVT propõe um equilíbrio entre vida pessoal e trabalho e de outras esferas da vida do indivíduo, assim como do papel social da organização, por isso enfatiza a importância de conciliar produtividade com QVT (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009). Conforme Walton, para implementar QVT deve-se pensar nos seguintes fatores: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento das capacidades; chances de crescimento e segurança; integração social na empresa; constitucionalismo; espaço de vida e relevância social do trabalho.

Já para a abordagem de Hackman e Oldham, a QVT está relacionada à implementação de programas baseados na necessidade de crescimento do trabalhador; percepção do significado das atividades desenvolvidas e autonomia na execução de tarefas (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009). Nessa abordagem, a QVT é proposta para aproximar as condições de trabalho que contribuem para a produtividade com as dimensões que proporcionam a motivação e satisfação dos trabalhadores (SAUER; RODRIGUEZ, 2014).

Outra abordagem é a de Westley (1979), a qual busca unir os aspectos econômicos, políticos, psicológicos e sociológicos. O autor salienta a importância de analisar esses aspectos no estudo de QVT e enfatiza que é possível implementar programas que promovam benefícios às organizações e trabalhadores. A abordagem de Westley (1979) se aproxima da perspectiva apresentada por Walton (1973), haja vista que ambas abordam o aspecto psicológico e a responsabilidade social da organização em relação aos trabalhadores (KUROGI, 2008).

Percebe-se, de modo geral, que, para esses autores, a QVT é fundamentada nas condições de trabalho e nos aspectos que possam melhorar a produtividade dos trabalhadores dentro do ambiente organizacional (FERREIRA; SOUZA; SILVA, 2012). Porém, embora a produtividade seja um fator que promove o crescimento e desenvolvimento de uma organização, não pode ser buscada sem que se ofereçam condições humanizadas e adequadas

para que o trabalhador possa desenvolver suas atividades com segurança (KURNIA; WIDIGDO, 2021; ROOPAVATHI; KISHORE, 2021).

Essa é a visão de autores como Mendonça *et al.* (2012), que já reforçavam que qualidade de vida e bem-estar no trabalho estão interligados e configuram-se como direito fundamental do ser humano. Também Antloga, Carmo & Krüger (2020), para os quais o foco de QVT deve ser proporcionar melhorias da qualidade de vida do indivíduo e ambiente de trabalho, visando à promoção de saúde e bem-estar.

Além disso, Sirgy *et al.* (2001) destacam a necessidade de as organizações abordarem o reconhecimento interno e externo do trabalho individual. Para os autores, esses aspectos englobam a valorização do esforço do indivíduo, não somente pelo trabalho que exerce, mas pelo que o seu trabalho reflete para a sociedade, de modo que o indivíduo explore seu potencial e vislumbre oportunidade de crescimento profissional. Esses fatores ressaltam como a QVT pode proporcionar um ambiente de trabalho de forma que atenda a essas necessidades, assim como possibilita o desenvolvimento dos trabalhadores.

Nesse enredo, Kim *et al.* (2017) contribuem ao pontuar que a QVT é uma construção multidimensional e se destaca na interação entre vida pessoal e profissional. As pesquisas de Kim desenvolvidas conjuntamente com outros colaboradores (KIM, *et al.*, 2017; KIM, *et al.*, 2018; KIM, *et al.*, 2020; KIM; MILLIMAN; LUCAS, 2020) têm destacado que a QVT se mostra, também, relacionada com as percepções dos trabalhadores sobre as práticas de responsabilidade social corporativa por parte das organizações.

Ainda, autores como Ferreira (2011) vão apontar que, para se pensar a QVT nas organizações, os trabalhadores devem ser ouvidos, para que possam assinalar os aspectos positivos e negativos existentes no ambiente laboral (FERREIRA, 2011). Assim, para esse autor, a participação dos trabalhadores no processo de implementação de QVT é fundamental para garantir o sucesso dessa ferramenta e para identificar a percepção dos trabalhadores com relação aos aspectos organizacionais, os dirigentes devem se pautar em cinco fatores, os quais estruturam conceitualmente a QVT (FERREIRA, 2011, p. 209):

Condições de trabalho, expressam as condições físicas (local, espaço, iluminação, temperatura), materiais (insumos), instrumentais (equipamentos, mobiliário, posto), suporte (apoio técnico) que influenciam a atividade de trabalho e colocam em risco a segurança física.

Organização do trabalho, expressa as variáveis de tempo (prazo, pausa), controle (fiscalização, pressão, cobrança), traços das tarefas (ritmo, repetição), sobrecarga e prescrição (normas) que influenciam a atividade de trabalho.

Relações Socioprofissionais de trabalho, expressam interações socioprofissionais em termos de relações com os pares (ajuda, harmonia, confiança), com as chefias (liberdade, diálogo, acesso, interesse, cooperação, atribuição e conclusão de tarefas), comunicação (liberdade de expressão)

ambiente harmonioso e conflitos que influenciam a atividade de trabalho. Reconhecimento e crescimento pessoal, expressam variáveis relativas ao reconhecimento no trabalho (existencial, institucional, realização profissional, dedicação, resultado alcançado) e ao crescimento profissional (oportunidade, incentivos, equidade, criatividade, desenvolvimento), que influenciam a atividade de trabalho.

Elo trabalho-vida Social, expressa as percepções sobre a instituição, o trabalho (prazer, bem-estar, zelo, tempo passado no trabalho, sentimento de utilidade, reconhecimento social) e as analogias com a vida social (casa, família, amigos) que influenciam a atividade de trabalho.

O referido autor Ferreira (2011) também problematiza as práticas de QVT que têm sido abordadas com base em um caráter assistencialista (hegemônico), cujo foco é o ajuste do trabalhador ao seu ambiente de trabalho, visando manter a produtividade e a ela contrapõe a abordagem contra-hegemônica, que se baseia no viés preventivo e enfatiza prevenir problemas causados pelo trabalho.

3 METODOLOGIA

A pesquisa descritiva e de abordagem qualitativa envolveu a totalidade dos servidores (17) de uma das unidades de uma companhia de águas e esgotos de uma cidade no interior do estado de Rondônia, sendo eles distribuídos entre os setores administrativo, comercial e operacional.

A fim de identificar o perfil dos participantes, foi utilizado um formulário sociodemográfico e laboral. Para levantar as percepções de QVT por parte dos trabalhadores, foi utilizado um roteiro de entrevista semiestruturada, no qual utilizou-se as três questões da parte qualitativa do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) (FERREIRA, 2009), além de outras questões elaboradas de modo a alcançar os cinco fatores que estruturam conceitualmente a QVT, de acordo com Ferreira (2011): Condições de Trabalho; Organização do Trabalho; Relações Socioprofissionais de Trabalho; Reconhecimento e Crescimento Profissional e Elo Trabalho-Vida Social.

A participação na pesquisa se deu de forma voluntária. Todos os que aceitaram participar foram assegurados quanto ao seu anonimato na divulgação das informações da pesquisa e receberam um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, no qual constavam esclarecimentos sobre o objetivo e importância da pesquisa, salientando os cuidados éticos no seu desenvolvimento.

A coleta dos dados sociodemográficos foi realizada por meio da utilização da plataforma Google Forms, sendo que dos 17 servidores da unidade, 14 o responderam, pois

nesse período um deles estava de férias e outros dois afastados por motivo de saúde. Dentre os 14 respondentes, 12 aceitaram participar das entrevistas, realizadas na modalidade presencial, cujas respostas foram gravadas com o consentimento dos participantes.

A análise dos dados quantitativos foi realizada por meio do programa Statistics Package for Social Sciences (SPSS), versão 29.0, no qual foram desenvolvidos cálculos de frequência, média e desvio padrão, para descrever o perfil sociodemográfico e laboral dos participantes. As entrevistas transcritas foram submetidas à análise de conteúdo (BARDIN, 2020), tendo as categorias de análise previamente elaboradas com base na literatura de Ferreira (2011). A partir destes, foram derivadas as respectivas subcategorias, que auxiliaram na exploração das informações relacionadas ao ambiente de trabalho, contidas em cada um dos referidos fatores. A realização das análises contou com a colaboração de duas pesquisadoras como juízas.

O estudo foi aprovado por Comitê de Ética em Pesquisa, com registro na Plataforma Brasil, sob o número 62820622.0.0000.5142.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os participantes, igualmente distribuídos entre homens e mulheres (50%), eram em sua maioria casados (78,6%), com idade entre 31 e 40 anos (50%), renda mensal entre 3 e 5 salários- mínimos (42,9%) e 1 e 3 salários-mínimos (35,7%) e escolaridade de nível superior (57,1%). Quanto ao perfil laboral, a maior parte deles atuava como Agente de sistema de saneamento (21,4%), sendo que os demais eram Técnicos de suporte a gestão de negócios, Agentes de suporte à gestão de negócios, Técnicos em sistema de saneamento e Agentes de saneamento básico, cada um desses cargos representando 14,3% dos respondentes. Com relação ao tempo de serviço, 57,1% declararam ter entre 6 e 10 anos atuando na empresa, os demais (42,9%) relataram possuir mais de 15 anos de serviço. A carga horária predominante foi de 30 horas semanais (64,3% dos participantes) e a totalidade dos pesquisados possuía vínculo empregatício efetivo.

Tomando os resultados referentes à percepção desses servidores com relação à QVT, cumpre esclarecer que, no decorrer da exposição, os entrevistados foram designados como E1, E2..., E12, no intuito de preservar a sua identidade. Na apresentação de tais resultados, inicialmente foi focalizado o que os trabalhadores entendem como deveria ser um trabalho com qualidade de vida. Notou-se que das cinco categorias utilizadas para a análise, apenas quatro emergiram nas falas dos entrevistados, tendo destaque a categoria Condições de

Trabalho (50%), seguida por Relações Socioprofissionais de Trabalho (18,75%), Elo Trabalho-Vida Social (18,75%) e Organização do Trabalho (12,50%).

Na categoria Condições de Trabalho, que trata das condições físicas, materiais, instrumentais e suporte técnico que influenciam a atividade de trabalho e colocam em risco a segurança física (Ferreira, 2011, p. 209), quatro subcategorias se destacaram, nessa ordem, Segurança no Trabalho (50%), Ambiência Física (25%) e Equipamentos (25%).

Ainda, identificou-se que a categoria Relações Socioprofissionais de Trabalho, a qual expressa interações com os pares, com as chefias, comunicação, ambiente harmonioso e conflitos que influenciam a atividade de trabalho (FERREIRA, 2011, p. 209), foi representada em uma única subcategoria, Relação com os Colegas. O mesmo ocorreu com as categorias Elo trabalho-vida Social, que trata das percepções sobre a instituição, o trabalho e as analogias com a vida social que influenciam a atividade de trabalho (FERREIRA, 2011) e Organização no Trabalho, que expressa as variáveis de tempo, controle, traços das tarefas (ritmo, repetição), sobrecarga e prescrição (normas) que influenciam a atividade de trabalho (FERREIRA, 2011, p. 209). Elas foram representadas, respectivamente, nas subcategorias Prazer e Felicidade no Trabalho e Autonomia no Trabalho, tendo-se assim, sintetizado o que esses trabalhadores destacam como elementos que devem caracterizar a qualidade de vida no trabalho sob sua perspectiva.

Considerando as análises que descrevem as percepções desses trabalhadores sobre aspectos relacionados à QVT efetivamente vivenciada no cotidiano da empresa, a apresentação levou em consideração o fato de que os servidores atuam em ambientes de trabalhos distintos, quais sejam o setor administrativo e comercial (Trabalhadores Internos – TI) e o setor operacional (Trabalhadores Externos – TE). Por essa razão, as análises para algumas categorias foram realizadas considerando-se separadamente esses dois grupos de respondentes.

Com base no conjunto dos resultados, observou-se que a hierarquização das cinco categorias utilizadas se mostrou diferenciada daquela que emergiu quando se tratou das reflexões sobre o que deveria ser a QVT para os respondentes, o que denota que o que consideram ideal não se concretiza, de modo geral, em sua realidade de trabalho. Desse modo, a categoria Relações Socioprofissionais de Trabalho se destacou com maior frequência (38,32%), seguida pela de Elo Trabalho-Vida Social (21,50), Condições de Trabalho (14,02%), Reconhecimento e Crescimento Profissional (14,02%) e Organização do Trabalho (12,15%). Esses resultados indicam que a categoria Relações Socioprofissionais de Trabalho se destacou como a dimensão que mais contribui para a percepção de qualidade de

vida no ambiente laboral dos pesquisados, com avaliações predominantemente positivas sobre esse aspecto. Dentre estas se destacaram a Relação com os Colegas (60,98%) e a Participação nas Decisões (17,07%); sendo que a Relação com a Chefia, Oportunidade de Expressar Opinião e o Suporte no Trabalho obtiveram menor frequência (7,32%) (Tabela 1).

Tabela 1- Subcategorias das Relações Socioprofissionais de trabalho.

Subcategorias	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
Relação com os colegas	25	60,95
Participação nas decisões	7	17,07
Relação com a chefia	3	7,32
Oportunidade de expressar opinião	3	7,32
Suporte no trabalho	3	7,32
Total	41	100

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

A subcategoria de maior destaque, que se refere à qualidade do relacionamento com os colegas de trabalho, foi avaliada de forma positiva por 84% dos respondentes, como foi possível identificar por meio das falas dos entrevistados:

Eu não tenho problema nenhum, com nenhum funcionário. Então, assim... Para mim, é excelente (E2).

Mas eu acho ... assim ... a gente tem um grau de companheirismo e um pouco de amizade também, que ajuda muito, né? (E12).

Este bom relacionamento entre os colegas de trabalho pode ser devido ao fato de consistir em uma unidade pequena, com poucos servidores, o que contribui para aumentar a proximidade e o vínculo entre eles. De acordo com Ferreira (2011), um bom relacionamento com os colegas de trabalho é essencial para vivenciar a QVT de forma plena, visto que contribui para criar confiança e respeito no contexto de trabalho. Já com relação à subcategoria Participação nas decisões, observou-se, por sua vez, que a maioria dos entrevistados (57%) estavam insatisfeitos em relação a esse quesito:

(...) praticamente nunca tive, né? Nunca tive, e não é uma empresa que utiliza esse método de participação do corpo de funcionários para as decisões, né?" (E10).

Não! Não! Não tenho! Nenhuma possibilidade. Nenhuma! Nenhum convite, nem nada (E4).

Ao analisar o contexto dessa instituição, é possível deduzir que sendo as decisões tomadas pela unidade central da empresa, localizada em outra cidade, e repassadas para as demais localidades, isso impede os trabalhadores de participar.

De maneira similar, a subcategoria Oportunidade de Expressar Opinião, que representa grau de liberdade para expressar ideias e contribuir para melhoria do trabalho, foi também para a maioria (67%) insatisfatória. Os servidores relataram que não tinham oportunidade de contribuir para melhorar as atividades que influenciam seu contexto laboral. Essa centralização de poder limita a unidade em adaptar-se às necessidades e demandas específicas de trabalho e tem se mostrado um problema recorrente, identificado em outros estudos sobre o tema junto a diferentes públicos, seja de empresas públicas ou privadas, como apontam Batista *et al.* (2021) a partir de resultados de análise da produção científica em QVT.

Quanto à subcategoria Relação com a Chefia, que se refere à qualidade do relacionamento com a chefia imediata, 67% a consideraram positiva. Isso é um fator relevante, considerando se tratar de uma unidade pequena. Ter um bom relacionamento com superiores pode contribuir para uma comunicação mais eficaz e um ambiente de trabalho mais colaborativo e saudável (FERREIRA, 2011). Igualmente, a subcategoria Suporte no Trabalho, que representa a medida em que o funcionário recebe auxílio, apoio e incentivo por parte de colegas e superiores, foi considerada satisfatória pela totalidade dos entrevistados, podendo-se destacar o que afirma o entrevistado E2:

(...) tudo que eles podem me proporcionar para melhorar, né! Os meus líderes, o que eles podem proporcionar para melhorar minha qualidade de vida, o meu trabalho, facilitar o meu contato com o cliente, mesmo com os funcionários, eles me proporcionam. Então, para mim, é ótimo!

Para Ferreira (2011), proporcionar suporte de qualidade no ambiente organizacional ajuda a prevenir riscos à saúde e segurança dos trabalhadores, facilitando sua adaptação às demandas de trabalho. Esse foi um aspecto constatado no trecho acima, pois os trabalhadores percebem o esforço da gestão local. Embora a unidade enfrente alguns aspectos desafiadores, ainda busca meios para contribuir ao proporcionar suporte no trabalho dos servidores. Observa-se, portanto, que os únicos aspectos que impactam negativamente as relações socioprofissionais dos trabalhadores desta empresa são aqueles relativos à uma gestão não participativa, que não concede espaço de expressão aos trabalhadores no que diz respeito às decisões que envolvem o seu trabalho.

Ao analisar a segunda categoria que se destacou, Elo Trabalho-vida Social, notou-se que as subcategorias que se destacaram, em ordem decrescente de frequência, foram Prazer e

Felicidade no Trabalho (43,48%), Trabalho e Espaço de Vida (30,43%), Trabalho e Sociedade (17,39%) e Afetos em Relação à Instituição de Trabalho (8,70%) (Tabela 2).

Tabela 2 – Subcategorias de Elo Trabalho-vida Social

Subcategorias	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
Prazer e felicidade no trabalho	10	43,48
Trabalho e espaço de vida	7	30,43
Trabalho e sociedade	4	17,39
Afetos em relação à instituição de trabalho	2	8,70
Total	23	100

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

A subcategoria mais frequente foi Prazer e Felicidade no Trabalho, a qual foi avaliada positivamente em todas as menções ao assunto, como nas falas: “Eu amo o que eu faço. Eu amo estar com as pessoas. Eu amo meu trabalho (E2)”. “Eu conquistei muitos amigos, construí a minha vida. Então, tudo isso me faz sentir feliz e bem aqui (E3)”.

Na sequência, a subcategoria Trabalho e Espaço de Vida refere-se à disponibilidade de tempo do indivíduo fora do local de trabalho para desfrutar em casa, junto à família e amigos. Nesta, 71% das falas categorizadas foram consideradas satisfatórias, a exemplo da que segue: “É bom! Bom, porque enquanto eu estou aqui eu me entrego totalmente, eu vivo para o trabalho. E quando eu saio daqui eu esqueço do trabalho” (E1).

Dessa forma, infere-se que os trabalhadores desta unidade têm uma boa relação com esse aspecto, o que pode estar associado ao tempo que eles passam nesta companhia, visto que 64,3% dos entrevistados relataram trabalhar 30 horas semanais, o que pode disponibilizar mais tempo para se dedicarem à família. Esse é um fator destacado por Ferreira, Souza e Silva (2012) que lembram que o trabalhador não é apenas um executor de tarefas provenientes do trabalho, mas também um indivíduo com família e necessidades pessoais e sociais, de modo que para manter a QVT, é necessário equilibrar a vida pessoal e profissional, logo tem sido discutido também por outros autores (GRAGNANO; SIMBULA; MIGLIORETTI, 2020; SU; ZABILSKI, 2022). Egreja e Melo (2023) corroboram tal colocação salientando que o trabalho também impacta a integração com a sociedade e enfatizam o papel da gestão das instituições em assegurar que o trabalho não invada a esfera de vida pessoal.

Nessa linha, a terceira subcategoria, Trabalho e Sociedade, se refere à representatividade da atividade desenvolvida para a sociedade. Ressalta-se que todas as percepções sobre esse aspecto foram positivas, como pode ser constatado pelos exemplos a seguir:

Eu saber que o meu trabalho ele impacta a vida de outras pessoas, porque aqui a gente atende clientes, e resolve problemas, né? Presta serviços que é essencial à vida, né? Que é a água (E1).

O escritório presta serviço mais burocrático, a gente do campo presta, então, a satisfação de ..., se o cara está com falta d'água a gente resolve o problema d'água. Se ele está com água vazando, a gente vai. (E10).

No que se refere à subcategoria Afetos em Relação à Instituição de trabalho, a qual se refere ao grau em que predominam afetos/sentimentos positivos ou negativos dirigidos à empresa, embora tenha apresentado uma frequência baixa, demonstrou que os trabalhadores possuem um carinho pela instituição e permitindo concluir que as questões relativas ao Elo Trabalho-vida Social na empresa estudada se mostraram, de modo geral, como um aspecto que parece contribuir para as percepções de QVT dos entrevistados.

Tomando-se a terceira categoria em termos de frequência, Condições de Trabalho, as análises foram realizadas levando-se em consideração os cargos dos respondentes, fossem Trabalhadores Internos (TI) ou Trabalhadores Externos (TE) (Tabela 3).

Tabela 3 – Subcategoria das condições de trabalho dos Trabalhadores Internos (TI) e Trabalhadores Externos (TE).

Subcategorias	TI Frequência	TI	TE	TE
	absoluta	Frequência relativa (%)	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
Equipamentos	4	44,44	3	37,50
Ambiência física	2	22,22	4	50,00
Recursos técnicos	1	33,33	0	0,00
Segurança no trabalho	0	0,00	1	12,50
Total	7	100	8	100

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Constatou-se que, para as Condições de Trabalho dos TI, a subcategoria que se destacou foi Equipamentos (44,44%). Além disso, observou-se, que 75% dos trabalhadores internos estão insatisfeitos com esse aspecto, conforme pode ser constatado pelas seguintes falas: “Porque a empresa sempre foi deficitária em equipamentos (...) (E3). (...) então, aí eu

precisaria de um computador “x”, mas eu não tenho computador (...) (E4).” Com relação aos TE, a mesma subcategoria emergiu em 37,5% das falas, sendo em sua maioria (67%) também demonstrativas de insatisfação, como evidenciado nos trechos:

É o zúido das máquinas que a gente trabalha. O EPI é precário aqui. Não tem. (E7).

(...) vi que as ferramentas estão ..., nas equipes, assim ..., que contrata. Por mais que isso é fácil de resolver, mas também está, assim, com uma certa deficiência. (E10).

Ao ponderar que as atividades realizadas por esses servidores oferecem riscos à saúde e podem comprometer sua segurança, a falta de EPIs é um aspecto que deve ser tratado com seriedade, pois os trabalhadores não podem realizar suas atividades de forma segura e adequada se não estiverem protegidos. Além disso, a falta de segurança no trabalho não só compromete a saúde e coloca a vida em risco, como também prejudica a realização das tarefas. Conforme destacado por Ferreira, Souza e Silva (2012), a saúde e segurança no trabalho estão ligadas às condições do ambiente organizacional. Por isso, é essencial reduzir ou eliminar os riscos de danos físicos e psicológicos para promover QVT aos trabalhadores. Além disso, segundo Antloga, Carmo e Krüger (2020), fornecer condições adequadas para que o indivíduo execute suas tarefas não é apenas uma obrigação das instituições, mas também um requisito fundamental para gerar bem-estar dentro do contexto laboral.

Quanto à subcategoria Recursos Técnicos, que apareceu apenas para os TI, foi considerada em sua totalidade um aspecto insatisfatório, conforme ilustrado pelas seguintes falas: “Então... assim..., eu não tenho... (...) recursos suficientes para um bom trabalho. Recursos técnicos (...)” (E4); “(...) Precária! (riu-se) ..., em termos de recursos técnicos” (E4).

No que diz respeito à subcategoria Ambiência física, por sua vez, todos os TI participantes demonstraram estar satisfeitos com essa condição. Já para os TE, embora tal subcategoria tenha obtido destaque, a maioria das falas (75%) denotou insatisfação.

Tal diferença de perspectiva pode ser compreendida considerando que o ambiente de trabalho dos TI desta unidade é no escritório, o qual possui uma estrutura física nova, climatizada e mobiliário apropriado, ao passo que os TE atuam ao ar livre, expostos a condições climáticas como chuva, calor e umidade. Suas atividades incluem realizar reparos de vazamentos, instalação de conexão de água, cortes, dentre outras. Esse é um aspecto já observado por Ferreira (2011), que destacou que os operários são os mais prejudicados no ambiente de trabalho, devido ao local e à segurança, uma vez que estão mais suscetíveis a acidentes de trabalho.

Quanto à Segurança no Trabalho, por sua vez, emergiu apenas para os TE e com baixa frequência, demonstrando que o servidor não está satisfeito com esse aspecto. Essa falta de segurança pode estar relacionada à subcategoria anterior, já que a empresa não fornece EPIs para serem utilizados na execução de suas tarefas, deixando-os vulneráveis e mais expostos a acidentes no trabalho. Assim, ao analisar as questões levantadas pelos servidores no que concerne à presente categoria, como um todo, fica evidente a necessidade de a instituição adotar medidas para melhorar as condições de trabalho para esses servidores.

Acerca da categoria Reconhecimento e Crescimento Pessoal, das cinco subcategorias inicialmente propostas, apenas três emergiram no processo de análise, a saber: Crescimento na Carreira (40%), Reconhecimento pelo Trabalho (33,33%) e Recompensas Financeiras (26,67%) (Tabela 4).

Tabela 4 – Subcategoria de Reconhecimento e crescimento pessoal.

Subcategorias	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
Crescimento na carreira	6	40,00
Reconhecimento pelo trabalho	5	33,33
Recompensas financeiras	4	26,67
Total	15	100

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Com relação ao Crescimento na Carreira, representa o grau em que a empresa incentiva o crescimento do indivíduo em termos de ascensão na organização. Aqui, 67% dos participantes demonstraram estarem insatisfeitos com esse quesito. Esse dado pode ser visualizado diante de algumas das falas:

Aqui? É..., amizade, política. Não vamos dizer que é ..., por mérito ou por conhecimento não. (E8).

Não fui promovido a nada, ne? Fui mais é ..., rebaixado. Fui puxado mais para trás do que puxado para frente (riu-se) (E10).

Quanto à subcategoria Reconhecimento pelo Trabalho, a que representa o grau em que a empresa reconhece e elogia o trabalho desenvolvido pelos trabalhadores. Aqui, igualmente, a maioria (60%) dos entrevistados consideraram um fator negativo, o que permite inferir que há uma falta de atenção da gestão, porque reconhecer o trabalho dos servidores não depende

de mudar normas ou solicitar autorização da central, mas sim, da gestão local estar mais atenta e adotar práticas de reconhecimento. Quanto à subcategoria de Recompensas Financeiras, as falas expressaram tanto aspectos satisfatórios (50%) como insatisfatórios (50%). Essa média de contentamento pode estar associada com os trabalhadores mais novos, os quais assumiram seus cargos de trabalhos com funções e benefícios diferentes dos trabalhadores que possuem mais tempo de serviço. Estes entraram com outros cargos, tinham outro plano de carreira ao comparar com os mais recentes.

Os resultados encontrados neste estudo podem ser comparados aos identificados por Antloga, Carmo e Krüger (2020), em que o aspecto Reconhecimento e Crescimento foi um dos fatores mais críticos apontados pelos trabalhadores. Já no caso dos resultados apresentados na pesquisa de Fernandes e Ferreira (2015), os autores identificaram o fator Reconhecimento e Crescimento na zona de satisfação, destacando práticas de reconhecimento como as mais bem avaliadas, enquanto a oportunidade de crescimento, recebeu a pior avaliação. Como se trata em ambas as pesquisas de levantamentos que envolveram trabalhadores do setor público e sendo a instituição aqui estudada também uma empresa pública, isso pode contribuir para problematizar e refletir sobre as condições de crescimento na carreira no setor público, como um aspecto que está se mostrando crítico para a QVT. Por outro lado, as boas práticas de reconhecimento no trabalho identificadas no estudo de Fernandes e Ferreira (2015) indicam que essa política também pode ser adotada em outras organizações do mesmo setor, visando à melhoria da QVT.

O reconhecimento é considerado por Ferreira (2011) um fator fundamental que constitui a fonte de prazer no trabalho, de tal modo que o reconhecimento é a forma de sentir que o trabalho desempenhado pelo indivíduo é valorizado. Este é um meio para as organizações retribuírem e expressarem sua gratidão, em contrapartida faz com que o trabalhador perceba que é valorizado e que seus esforços estão sendo reconhecidos, por essa razão é um aspecto que merece maior atenção por parte da instituição aqui estudada.

No que se refere à última categoria nesse processo de análise, denominada Organização no Trabalho, também se optou por trabalhar as análises separadamente para os TI e TE, conforme apresentado na Tabela 5.

Tabela 5 – Subcategoria de Organização de trabalho dos Trabalhadores Internos (TI) e Trabalhadores Externos (TE).

Subcategorias	TI		TE	
	Frequência absoluta	Frequência relativa	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
Traços das tarefas	0	0,00	2	40,00
Controle/autonomia de trabalho	de 5	62,50	2	40,00
Normas	3	37,50	0	0,00
Distribuição de tarefas	0	0,00	1	20,00
Total	8	100	5	100

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Observa-se que, nessa categoria, para os TI, surgiram apenas duas subcategorias: Controle/autonomia de Trabalho (62,50%) e Norma (37,50%). Já para os TE, surgiram três subcategorias, em ordem decrescente, de frequência, a saber: Traços das Tarefas (40%), Controle/autonomia de Trabalho (40%) e Distribuição de Tarefas (20%).

No que diz respeito ao Controle/autonomia de Trabalho, representa a medida em que o funcionário tem liberdade/autonomia na realização do trabalho ou atua sob forte fiscalização, com cobrança e pressão pelo chefe imediato. Notou-se, em sua maioria (60%), que os TI respondentes consideram esse aspecto positivo, como pode ser verificado diante das falas:

(...) eu tenho sim, essa ..., essa ..., é... como é que fala, gente? Ah! (...) ah ..., esqueci a palavra (...) Autonomia! (E1).

(...) então eu posso fazer, então não há essa proibição da possibilidade de eu mesma criar determinado recurso (E4).

Por outro lado, para os TE, observou-se uma divisão de percepção entre os trabalhadores. Apenas a metade deles demonstrou satisfação, afirmando que se sentem livres para realizar suas atividades. Essa análise sugere que a experiência dos servidores, que difere a partir do tipo de tarefa desempenhada, pode estar influenciando esta percepção de controle ou liberdade no trabalho, de modo que para alguns ela está impactando a QVT. Esse é um aspecto importante de ser analisado, pois de acordo com Ferreira (2011), quando os trabalhadores têm autonomia e liberdade para tomar decisões, eles se sentem mais capacitados para resolver problemas de forma criativa.

No que tange à subcategoria Normas, que emergiu apenas para os TI (37,50%), determina a medida em que as normas para execução de tarefas são flexíveis ou rígidas. Esta

foi representada na totalidade das falas como um fator negativo, como demonstram os trechos:

(...) e através desse serviço existe burocracias, né? Que a gente tem que desenvolver no decorrer do trabalho (E1).

(...) a gente está restrito aos ritos já ditados e às vezes a gente não concorda com alguma coisa e mesmo assim a gente tem que seguir. (E1).

Outra subcategoria que surgiu, porém, apenas para os TE, foi Traços das Tarefas, que se refere à medida em que as tarefas do trabalho são variadas ou repetitivas, tendo sido demonstrada nas falas em sua totalidade como um aspecto satisfatório. Esses trabalhadores estão constantemente envolvidos em tarefas diversificadas que demandam mobilidade e habilidades técnicas, o que parece ser apreciado por eles, contribuindo para sua percepção de QVT. Entretanto, no que diz respeito à última subcategoria, Distribuição de Tarefas, embora com frequência menor, emergiu apenas entre os TE e denotou que é baixo o grau de justiça percebido na distribuição das atividades.

5 CONCLUSÃO

O presente estudo analisou as percepções dos servidores de uma companhia de água e esgotos, no interior do estado de Rondônia, sobre aspectos relacionados à QVT e os resultados são indicativos de que a instituição estudada precisa rever suas políticas de gestão com vistas à promoção da QVT. Nesse sentido, algumas ações recomendadas seriam a implementação de programas ou medidas que permitam a participação e expressão de opiniões por parte dos servidores no processo de tomada de decisões relacionadas ao seu trabalho; avaliar a disponibilidade de equipamentos para a melhoria das condições de trabalho, fornecendo EPIs apropriados para promover segurança e minimização de riscos de acidentes e danos à saúde, além de realizar uma abordagem diferenciada na gestão da Organização no Trabalho para os servidores atuantes nos ambientes internos e externos. Importante se faz, ainda, rever as questões relacionadas às políticas de crescimento na carreira e às práticas de reconhecimento no cotidiano laboral.

Cabe salientar que a adoção de tais medidas estará levando em consideração as necessidades e expectativas dos trabalhadores, uma vez que foram derivadas de suas próprias colocações nas entrevistas, e isso pode favorecer que eles sintam que a empresa valoriza sua qualidade de vida. Assim, como contribuições da pesquisa, o levantamento realizado no presente estudo concedeu entendimentos valiosos sobre como os trabalhadores desse setor

percebem sua experiência de trabalhado, o que permitiu indicar as propostas de intervenção acima elencadas, as quais podem se traduzir em melhorias no ambiente de trabalho.

Do ponto de vista acadêmico, o estudo também trouxe contribuições ao adotar uma abordagem qualitativa, método pouco explorado nos estudos em QVT, uma vez que os métodos quantitativos prevalecem nas pesquisas nesse tema. Além disso, ao escolher o setor de saneamento básico como objeto de pesquisa, o estudo preenche uma lacuna importante, já que este setor é pouco investigado em estudos de QVT. Pode-se mencionar, ainda, a escolha regional, visto que a instituição está situada na região Norte, o que permitiu apresentar o contexto organizacional de uma população pouco estudada, uma vez que esta não está no cenário das pesquisas sobre a temática no Brasil.

Com relação às limitações da pesquisa, o presente estudo analisou apenas as percepções sobre QVT dos servidores de uma unidade, a qual não incluiu outras localidades, especialmente a unidade central onde os gestores da instituição estão lotados. Isso pode restringir a generalização dos resultados para toda a empresa. Outra limitação está no corte transversal, uma vez que a pesquisa foi realizada em um único momento, o que impossibilitou a avaliação das mudanças ao longo do tempo, que poderiam ser obtidas por meio de desenho longitudinal.

Portanto, em relação às perspectivas para pesquisas futuras, sugere-se a realização de um estudo na unidade central da empresa, o que possibilitará uma análise mais ampla da instituição. Propõe-se, também que iniciativas futuras considerem a realização de estudos longitudinais, com o objetivo de avaliar as mudanças nas práticas e percepções sobre a QVT ao longo do tempo. Cabe, por fim, enaltecer a importância de incluir nas agendas de pesquisa regiões que ainda estão sendo cenários pouco explorados por pesquisadores. Essas propostas poderão contribuir para o desenvolvimento de estratégias que ampliem o conhecimento sobre QVT e promovam a qualidade de vida dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- ABDULLAH, N. A. C.; ZAKARIA, N.; ZAHOOR, N. Developments in Quality of Work-Life Research and Directions for Future Research. **SAGE Open**, v. 11, n. 4, p. 21582440211059177, 2021.
- ANTLOGA, C. *et al.* Quality of Work Life: Comparative Analysis Between two Public Workers Groups. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 39, p. e39502, 2023.
- ANTLOGA, C. S.; CARMO, M. M.; KRÜGER, L. Qualidade de vida no trabalho em um instituto de pesquisa brasileiro. **Psicologia Revista**, v. 29, n. 1, p. 83-108, 2020.

ANTLOGA, C. S.; MAIA, M. Gênero e qualidade de vida no trabalho: quais as diferenças? **Em Aberto**, v. 27, n. 92, 2014.

ANTUNES, R. Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2003.

BARDIN, L. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70, 2020.

BARROS, M. A. Qualidade de vida no trabalho (QVT): a percepção de docentes de uma instituição de ensino superior privada. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 16, n. 188, p. 38-46, 2017.

BATISTA, M. H. *et al.* A produção científica sobre Qualidade de Vida no Trabalho no período de 1995 a 2020 nas bases: CAPES, EBSCO HOST e SPELL. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 12, n. 1, p. 3382-3411, 2021.

COUTO, P. R.; PASCHOAL, T. Relação entre ações de qualidade de vida no trabalho e bem-estar laboral. **Psicologia Argumento**, v. 30, n. 70, 2012.

EGREJA, C.; MELO, S. Conciliação trabalho-vida pessoal e familiar em profissões sob elevada pressão: o caso dos enfermeiros, polícias e jornalistas. *Sociologia, Problemas e Práticas*, n. 102, p. 123-141, 2023.

ENRIQUEZ, E. O trabalho, essência do homem? O que é o trabalho? **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 17, n. spe1, p. 163-176, 2014.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996, 108p.

FERNANDES, L. C.; FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro. **Psicologia USP**, v. 26, p. 296-306, 2015.

FERREIRA, M. C. Ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho: saúde e promoção do bem-estar dos trabalhadores em questão. **Tempus Actas de Saúde Coletiva**, v. 6, n. 2, p. ág. 61-78, 2012.

FERREIRA, M. C. Ergonomia da Atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: lugar, importância e contribuição da Análise Ergonômica do Trabalho (AET). **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 40, p. 18-29, 2015.

FERREIRA, M. C. Inventário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT): Instrumento para diagnóstico e planejamento. In: **Anais do 11º Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho**, Porto Alegre. 2009.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Edições, ler, pensar, agir. Brasília, DF. 2011. 320p.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009.

FERREIRA, M. C.; SOUZA, M. A.; SILVA, C. A. **Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: principais tendências e perspectivas teóricas**. In: FERREIRA, M. C.; MENDONÇA, H. Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012. p.79-103.

FERREIRA, R. 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-RAUSP**, v. 44, n. 2, p. 147-157, 2009.

GRAGNANO, A.; SIMBULA, S.; MIGLIORETTI, M. Work-life balance: weighing the importance of work-family and work-health balance. **International journal of environmental research and public health**, v. 17, n. 3, p. 907, 2020.

HACKMAN, J.; OLDHAM, G. Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, n. 2, p. 159-70, 1975.

HARNEY, B.; FU, Na.; FREENEY, Y. Balancing tensions: Buffering the impact of organizational restructuring and downsizing on employee well-being. **Human Resource Management Journal**, v. 28, n. 2, p. 235-254, 2018.

HEGE, A.; LENKE, M. K.; APOSTOPOULOS, Y. Work-Life Conflict among U.S. Long-Haul Truck Drivers: Influences of Work Organization, Perceived Job Stress, Sleep, and Organizational Support. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v.16, n. 1, 984, 2019.

KIM, H. et al. The effects of corporate social responsibility (CSR) on employee well-being in the hospitality industry. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, v. 30, n. 3, p. 1584-1600, 2018.

KIM, H. L. *et al.* An examination of the links between corporate social responsibility (CSR) and its internal consequences. **International Journal of Hospitality Management**, v. 61, p. 26-34, 2017.

KIM, J.; MILLIMAN, J.; LUCAS, A. Effects of CSR on employee retention via identification and quality-of-work-life. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, v. 32, n. 3, p. 1163-1179, 2020.

KURNIA, C.; WIDIGDO, A. M. N. Effect of work-life balance, job demand, job insecurity on employee performance at PT Jaya Lautan Global with employee well-being as a mediation variable. **European Journal of Business and Management Research**, v. 6, n. 5, p. 147-152, 2021.

KUROGI, M. S. Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 12, n. 16, p. 63-76, 2008.

LEITE, J. V.; FERREIRA, M. C.; MENDES, A. Mudando a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 9, n. 2, p. 109–123, 2009.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004, 213p.

MARTINS, R. D. et al. SENTIDOS do trabalho na percepção de pessoas que exercem trabalho comum. **Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho**, v. 21, n. 1, p. 1-15, 2018.

MEDEIROS, L. F.; FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. **Gestão Contemporânea**, n. 9, 2011.

MENDONÇA, H. et al. **Saúde, qualidade de vida e bem-estar: limites e interfaces teórico-metodológicas**. In: FERREIRA, M.C.; MENDONÇA, H. Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012. p.11-33.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de administração de empresas**, v. 41, n. 3, p. 08-19, 2001.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational dynamics**, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **A Call for Safer and Healthier Working Environments**. Australia: *OIT*, 2023.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 6. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 1994. 208, p.

ROOPAVATHI, S.; KISHORE, K. The Impact of Work Life Balance on Employeeperformance. **Journal of Interdisciplinary Cycle Research**, v. 2, n. 10, 2021.

SAUER, G. C., RODRIGUEZ, S. Y. S. Quality of life for quality of work life: an historical and practical rescue. **Revista de Psicologia da IMED**, v. 6, n. 2, p. 98-106, 2014.

SILVA, C. A.; FERREIRA, M. C. Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 29, n. 3, p. 331-339, 2013.

SILVA, J. P. C.; SANTOS, L. F.; ALMEIDA, B. L. F. Os impactos das atuais condições de trabalho na saúde do trabalhador: o trabalho sob a nova organização e o adoecimento dos trabalhadores e das trabalhadoras atendidos no Cerest/JP/. **Brazilian Journal of Development**, v. 5, n. 11, p. 23206-23220, 2019.

SIRGY, M. J. et al. A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*. 2001, 55. 241-302.

SU, Z.; ZABILSKI, A. What is the relationship between quality of working life, work–life balance and quality of life?. **Worldwide Hospitality and Tourism Themes**, n. ahead-of-print, 2022.

TAMERS, S. L. *et al.* J. Envisioning the future of work to safeguard the safety, health, and well-being of the workforce: A perspective from the CDC's National Institute for Occupational Safety and Health. **American journal of industrial medicine**, v. 63, n. 12, p. 1065-1084, 2020.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, p. 38-46, 2007.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de pesquisas em Administração**, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it. **Sloan management review**, v.15, n.1, p.11-21, 1973.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979.

Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:

CARVALHO, V. D; RIBEIRO, S. N. Análise das Percepções dos Servidores Sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma Companhia de Águas e Esgotos no Interior de Rondônia. **Rev. FSA**, Teresina, v. 21, n. 10, art. 9, p. 173-195, out. 2024.

Contribuição dos Autores	V. D. Carvalho	S. N. Ribeiro
1) concepção e planejamento.	X	X
2) análise e interpretação dos dados.	X	X
3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo.	X	X
4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.	X	X