

IMPACTO DA REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA DE TRABALHO NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO SERVIDOR PÚBLICO

IMPACT OF REDUCING WORKING HOURS ON THE QUALITY OF WORKING LIFE IN THE PUBLIC SERVANT

Artur José dos Santos Júnior

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), Brasil
e-mail: artur.santos@ufms.br

Silvio Paula Ribeiro

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), Brasil
e-mail: spribeiro@hotmail.com

Gemael Chaebo

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), Brasil
e-mail: gemael.chaebo@ufms.br

Geraldino Carneiro de Araújo

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), Brasil
e-mail: geraldino.araujo@ufms.br

Publicação: 30.03. 2025.

Centro Universitário UNA, Belo Horizonte - MG, Brasil

Editora chefe: Profa. Dra. Daniela Mateus de Vasconcelos

Este artigo encontra-se disponível no seguinte endereço eletrônico:
<https://revistas.una.br/reuna>

Resumo

O objetivo geral da pesquisa foi demonstrar o impacto da redução da carga horária de trabalho na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores públicos. A natureza aplicada e de abordagem quantitativa. Os dados foram obtidos por meio do questionário QWLQ-78 adaptado e ampliado de Reis Júnior (2008), disponibilizado de forma eletrônica, junto aos servidores de carreira da Prefeitura Municipal de Campo Grande, Mato Grosso do Sul, ocupantes do cargo de Administrador em atividade nos órgãos municipais, onde, de uma população de 84 (oitenta e quatro) sujeitos, obteve-se 27 (vinte e sete) respondentes. Na análise dos dados utilizou-se das técnicas de estatísticas descritivas. Após análise, observou-se que os servidores pesquisados, apesar de demonstrar boa motivação, apresentam insatisfação com a jornada de trabalho atual e que a redução na carga horária poderia trazer efeitos positivos à qualidade de vida no trabalho e qualidade de vida dos servidores.

Palavras-chave: Redução da jornada de trabalho; Gestão de pessoas; Gestão pública.

Abstract

The general objective of the research is to demonstrate the impact of reducing working hours on the Quality of Work Life (QWL) of public servants. The applied nature and quantitative approach. The data were obtained through the QWLQ-78

questionnaire adapted and expanded by Reis Júnior (2008), made available electronically, together with the career employees of the City Hall of Campo Grande, Mato Grosso do Sul, occupying the position of Administrator in activity in municipal bodies, where, from a population of 84 (eighty four) subjects, 27 (twenty-seven) respondents were obtained. In data analysis, descriptive statistics. After analysis, it was observed that the employees surveyed, despite demonstrating good motivation, are dissatisfied with their current working hours and that a reduction in working hours could have positive effects on the quality of life at work and the quality of life of employees.

Keywords: Reduction in working hours; People management; Public management.

1. Introdução

Há uma crescente demanda por ferramentas que visam melhorar o ambiente laboral e repercutir positivamente aos colaboradores, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é importante tema para obtenção deste propósito. A QVT representa ponto crucial no desenvolvimento do trabalho pelo colaborador, pois remete ao bem-estar e à satisfação das necessidades do trabalhador (Limongi-França, 2015). Dentre vários instrumentos que buscam impulsionar a QVT, identifica-se que a redução de carga horária é um aspecto que propõe um impacto positivo na relação entre trabalho-família, pois com maior tempo disponível fora do ambiente de trabalho, o profissional pode dedicar-se às demais esferas de sua vida (Wang *et al.*, 2011).

A flexibilização/redução de carga horária de trabalho vem crescendo, tanto no serviço público, quanto no privado. Diversas matérias foram publicadas em conceituados meios de telecomunicação, como o *The Guardian*, do Reino Unido, em sua matéria “*Ignore the headlines: a six-hour working day is the way forward*” e a BBC, da mesma localidade, em sua reportagem “*Four-day working week trial urged for Welsh public services*”. Ambas descrevem sobre a implementação de carga horária de trabalho reduzida e os benefícios resultantes desse programa (Bernmar, 2017; BBC, 2023). Apoiando essa tendência, Amâncio, Mendes e Martins (2021) destacam que 19% dos servidores satisfeitos apresentam como principal aspecto para tal satisfação o equilíbrio trabalho e vida, onde a família é a principal beneficiada com a utilização de seu tempo livre (Correio; Correio; Barros, 2019; Fernandes, 2017; Pacheco; Ferreira, 2020).

Desta forma, o objetivo geral da pesquisa é demonstrar o impacto da redução da carga horária de trabalho na QVT dos servidores. E como objetivos específicos: 1) analisar a percepção da QVT dos servidores; e 2) analisar a relação trabalho-família dos servidores. Neste sentido, almeja-se responder a seguinte problemática: é possível melhorar a qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos, quanto ao equilíbrio trabalho-família, com a redução de carga horária de trabalho?

O presente estudo foi realizado com servidores concursados da Prefeitura Municipal de Campo Grande, capital do estado de Mato Grosso do Sul, ocupantes do cargo de Administrador em atividade nos órgãos municipais. Foi utilizado o questionário QWLQ-78 adaptado e ampliado de Reis Júnior (2008), com 47 (quarenta e sete) questões de múltipla escolha em escala *Likert*, disponibilizado de forma *online* por meio da plataforma do *Google* Formulários para a população de 84

(oitenta e quatro) administradores que se encaixam nas características supracitadas, o retorno corresponde a 32% de questionários respondidos (27 respondentes). Após as respostas coletadas procedeu-se a análise dos dados, por meio da estatística descritiva.

Do ponto de vista gerencial, esta pesquisa justifica-se ao poder auxiliar a instituição a melhorar a QVT, proporcionando um ambiente de trabalho estimulante e, principalmente seus colaboradores como parceiros para o alcance dos objetivos organizacionais. Os resultados, também podem contribuir para orientação e desenvolvimento de estratégias de melhoria em instituições públicas, impactando na qualidade de vida (QV) de seus profissionais (Hoeckesfeld; Silva; Machado, 2021). Desta forma, a presente pesquisa tem relevância por dar subsídio aos gestores públicos que desejam implementar políticas de melhoria de QVT dos servidores. Também impacta a sociedade, tendo em vista que as consequências resultantes dessa pesquisa alcançam além dos servidores públicos, abrangendo, dentre outros, seus ambientes familiar e social.

Essa pesquisa possui a seguinte estrutura: fundamentação teórica (dividida em Qualidade de Vida no Trabalho e redução/flexibilização de carga horária de trabalho), procedimentos metodológicos, análise dos resultados, considerações finais e referências.

2. Fundamentação teórica

A fundamentação teórica é apresentada em dois tópicos, o primeiro tratando da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), como temática mais ampla, e o segundo tópico especificando a redução e ou flexibilização de carga horária de trabalho – que contribui para a QVT.

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

A QVT é a sensação de bem-estar no trabalho, tendo em vista a satisfação das necessidades humanas biológicas, sociais, psicológicas e organizacionais dos trabalhadores (Limongi-França, 2015). Dessa forma, é necessário alavancar a QVT com políticas e práticas que abranjam perspectivas objetivas e subjetivas, visando à satisfação das necessidades e prioridades dos trabalhadores (Toscano-Del Cairo; Vesga-Rodríguez; Avendaño-Prieto, 2020).

A QVT pode ser utilizada de forma estratégica visando reduzir as consequências das atividades laborais nos trabalhadores estabelecendo uma conexão entre qualidade de vida interna e externamente ao ambiente organizacional, onde a criação de políticas que influenciem positivamente a qualidade de vida no trabalho são necessárias para promover a valorização do servidor público (Reis Júnior, 2008; Amâncio; Mendes; Martins, 2021). Assim, a QVT pode proporcionar equilíbrio ao ambiente trabalho-família.

Apesar da QVT oferecer desenvolvimento em ações voltadas ao ambiente profissional, como bem-estar e produtividade, ela impacta significativamente no ambiente familiar do profissional (Belmouffeq, 2020) e, estes profissionais tendem a perceber a qualidade de vida com base em aspectos como relações com pessoas de sua estima e atividades de seu verdadeiro interesse (Montenegro *et al.* 2020).

Assim, no âmbito das organizações públicas, a QVT age sobre os servidores possibilitando seu reconhecimento pelos serviços prestados e na atenção aos aspectos de bem-estar do servidor e da sua família (Amorim, 2010).

Dessa forma, a relação trabalho-família torna-se primordial na busca por uma melhor qualidade de vida onde a busca por funcionários que demonstram harmonia entre vida pessoal e profissional tem aumentado. O equilíbrio entre os ambientes pessoal e profissional é essencial na análise do ambiente organizacional pelos colaboradores, estando à sua frente apenas o aspecto remuneratório (Limongi-França, 2015; Robbins; Decenzo; Wolter, 2014), sendo motivo de anseio entre colaboradores, que percebem essa relação como impactante em todas dimensões da vida (Ciliato; Gonçalves; Martins, 2020).

As organizações detêm uma responsabilidade fundamental na obtenção do equilíbrio entre trabalho e os outros aspectos da vida do trabalhador (Ferreira, 2011). Assim, aplicar a QVT buscando a redução dos efeitos do ambiente de trabalho nas outras esferas da vida do trabalhador tem sido empregada por gestões contemporâneas visando, principalmente, o equilíbrio trabalho-família (Montenegro *et al.* 2020).

Existem três elementos vinculados ao equilíbrio trabalho-família: equilíbrio de tempo, de envolvimento e de satisfação, onde o alcance do verdadeiro equilíbrio é efetivamente conquistado quando o trabalhador está realizado em ambos aspectos (Greenhaus; Collins; Shaw, 2003). Assim, com mais tempo para dedicar-se às atividades fora do ambiente laboral, os trabalhadores poderiam destinar esse tempo aos demais âmbitos de sua vida (Wang *et al.* 2011). Contudo, a redução e a flexibilização de carga horária de trabalho podem contribuir com o bem-estar do servidor público, proporcionando ganhos a sua família e melhores rendimentos nas atividades profissionais.

2.2 Redução/Flexibilização de Carga Horária de Trabalho

Os programas de QVT voltados ao bem-estar do servidor tornam-se fundamentais visando reduzir a sobrecarga laboral, a boa organização do trabalho e a instituição de jornadas de trabalho adequadas. Na esfera pública, esses programas atuam, ainda, como ferramentas para amenizar o descontentamento com os salários e a dificuldade de aumento desses, devido a limitação do teto contida na Lei de Responsabilidade Fiscal (Brasil, 2002), onde os gestores devem promover meios para aumentar a satisfação dos servidores sem infringir a referida lei.

Contudo, é crescente o apoio à redução da jornada de trabalho, percebendo-se efeitos positivos nos aspectos social e da saúde do funcionário (Brandi, 2012). Além de proporcionar uma melhoria na relação trabalho e vida, a redução de jornada de trabalho também tem efeito positivo na concentração dos servidores no momento do trabalho, pois esses não precisam dedicar atenção à assuntos pessoais durante o exercício da função, aumentando, inclusive, sua produtividade (Carneiro; Ferreira, 2007).

Diante dos fatos destacados, alguns estudos foram publicados, com a premissa de que, a QVT pode ocorrer por meio da redução e flexibilização da carga horária de trabalho. No Quadro 1, apresenta-se alguns deles:

Quadro 1 – Estudos precedentes sobre QVT

AUTORES	PRINCIPAIS CONSIDERAÇÕES
Carneiro e Ferreira (2007)	Destacou as potenciais influências da diminuição da carga horária na QVT dos colaboradores de um setor em uma instituição pública brasileira. Em conclusão, demonstra que a redução de jornada de trabalho trouxe resultados positivos na relação entre vida profissional e particular, além de melhorar sua produtividade no trabalho.
Silva (2018)	Apresentou a vivência dos servidores lotados no Instituto Federal do Espírito Santo, investigando aspectos que influenciam em sua motivação. Observa-se em suas conclusões que predomina a insatisfação com a jornada de trabalho, uma vez que esses servidores usufruíram da carga horária reduzida e depois retornaram à jornada de trabalho de 40 horas semanais.
Daehn (2020)	Procurou entender como a flexibilização da jornada de trabalho afeta a qualidade de vida dos servidores técnico-administrativos em uma universidade pública federal. Os resultados apontam que a flexibilização de jornada de trabalho podem trazer benefícios à organização e à sociedade, obtendo resultados mais produtivos e eficazes.
Amâncio, Mendes e Martins (2021)	Realizou uma análise sobre o tema QVT no contexto da administração pública brasileira. Como resultados, obteve que o tema é pouco abordado na administração pública brasileira e está em fase de crescimento nesse ambiente. Infere também, que as organizações públicas devem oferecer programas de QTV relativos à jornada de trabalho adequadas.
Rabelo, Camarini e Chamon (2021)	Examinou a QVT dos professores da Educação Básica em escolas estaduais, municipais e particulares na região do Sul de Minas Gerais. Dentre seus resultados, verificou-se que a jornada de trabalho dos docentes influencia negativamente na QVT, sendo aspecto do campo de maior repercussão negativa.

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

No próximo item, apresentam-se os procedimentos metodológicos utilizados neste estudo.

3. Procedimentos Metodológicos

Considerando que o objetivo geral da pesquisa é demonstrar o impacto da redução da carga horária de trabalho na QVT dos servidores foi realizada uma pesquisa de natureza aplicada e abordagem quantitativa. A pesquisa é aplicada quanto à sua finalidade, pois objetiva a resolução de problemas reais no contexto social e exploratória em seu objetivo, tendo em vista que analisa determinado ambiente propondo-se a expandir o entendimento com a situação-problema identificado. Portanto, a pesquisa é do tipo *survey* (Fowler Jr, 2011).

Dessa forma, em uma pesquisa com abordagem quantitativa analisa-se a ligação entre variáveis e mensura-se com ferramentas que permitem a realização de métodos estatísticos (Creswell; Creswell, 2021). Assim, foi utilizado o questionário como instrumento para coleta dos dados primários, no qual os pesquisados responderam às perguntas por meio da plataforma *Google* Formulários de maneira *online*. Foi utilizada a escala *Likert* para obtenção das respostas, tendo em vista, sua adaptabilidade e utilidade na proposição das respostas em escala de cinco graus (Hair *et al.* 2014; Vergara, 2016; Feijó; Vicente; Petri, 2020). O Quadro 2, apresenta os principais componentes deste estudo.

Quadro 2 – Principais componentes da pesquisa

ITENS	DESCRIÇÕES
Revisão teórica e empírica	Foi realizada, em setembro de 2023, a busca com o termo: flexibilização e redução de carga horária e qualidade de vida no trabalho na plataforma <i>Google Scholar</i> , onde foram analisados os títulos e resumos dos documentos encontrados, chegando à quantidade de 9 (nove) artigos aptos para a pesquisa. Esses artigos foram aproveitados com a finalidade de expandir o conhecimento das revisões teórico-empíricas sobre o tema desse estudo.
Instrumento de coleta de dados	A partir do instrumento QWLQ-78 de Reis Júnior (2008), com 47 (quarenta e sete) questões de múltipla escolha em escala <i>Likert</i> , foi confeccionado o questionário de forma <i>online</i> por meio da plataforma do <i>Google Formulários</i> . O <i>link</i> foi encaminhado aos <i>e-mails</i> cadastrados no sistema de Recursos Humanos dos servidores da população. Foram realizados envios no intervalo de 5 (cinco) dias, objetivando o maior número possível de respondentes.
População	Total de 84 (oitenta e quatro) sujeitos, servidores ocupantes do cargo de administrador em atividade nos órgãos da prefeitura municipal de Campo Grande, capital do Estado de Mato Grosso do Sul.
Amostra	Por acessibilidade, sendo 27 (vinte e sete) respondentes.
Instrumento de pesquisa	Questionário QWLQ-78 adaptado e ampliado de Reis Júnior (2008).
Validação	Validado na pesquisa de Hoeckesfeld (2021) com <i>Alpha</i> de <i>Cronbach</i> de 0,843.
Coleta de dados	Período de 1º de outubro de 2023 a 20 de novembro de 2023.
Organização dos dados	Os dados foram tabulados em planilhas no <i>Microsoft Excel</i> , as análises foram obtidas pelo <i>Software SPSS</i> e apresentadas em tabelas.
Análise dos dados	Utilizou-se da estatística descritiva.

Fonte: Adaptado de Creswell e Creswell (2021) com dados e características da pesquisa realizada.

Verifica-se que 32,14% da população respondeu à pesquisa, contribuindo significativamente para análise, o que proporcionou um *Alpha* de *Cronbach* de 0,8429, indicando que a pesquisa possui coeficiente de confiabilidade dentro do padrão estabelecido em Hair *et al.* (2008) de $<0,60$. Vale ressaltar que, a amostra de respondentes finalizou no quantitativo supracitado, após envios por *e-mail* (no período mencionado) do *link*, com o questionário da pesquisa.

Na análise dos dados utilizou-se da estatística descritiva: médias, proporções e desvio-padrão e o Alfa de *Cronbach*. O questionário QWLQ-78 possui divisão em quatro domínios, sendo eles: físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional, com a finalidade de melhorar a didática e a organização (Reis Júnior, 2008).

A classificação recomendada para o instrumento foi adequada para acompanhar a escala utilizada, de cinco graus, conforme disposto na Tabela 1.

Tabela 1– A classificação proposta para o QWLQ – 78

QWLQ – 78				
Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Neutro	Satisfatório	Muito Satisfatório
Abaixo de 1,12	1,13 a 2,25	2,26 a 2,75	2,76 a 3,87	3,88 a 5

Fonte: Adaptado de Reis Junior (2008).

Após a descrição dos procedimentos metodológicos, na próxima sessão apresenta-se a análise dos dados.

4. Análise e discussão dos dados

Nesta seção, os resultados foram dispostos, conforme a divisão proposta por Reis Júnior (2008), divididas em domínios, sendo eles: físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional. Realiza-se a análise das variáveis, quanto às médias obtidas nas respostas e a classificação proposta, na Tabela 1.

A Tabela 2, demonstra o perfil dos respondentes, exibindo características como: gênero, idade, cargo e tempo de serviço na prefeitura.

Tabela 2 - Perfil da amostra da pesquisa

CARACTERÍSTICAS	DETALHES	FREQUÊNCIAS	%
Gênero	Masculino	9	66,7
	Feminino	18	33,3
Idade	Entre 18 e 25 anos	0	0
	Entre 26 e 35 anos	10	37
	Entre 36 e 45 anos	8	29,6
	Acima de 45 anos	9	33,3
Estado civil	Solteiro	6	22,2
	Casado	18	66,7
	União estável	1	3,7
Tem filhos	Divorciado	2	7,4
	Sim	15	55,6
Faixa salarial	Não	12	44,4
	De 1,1 a 3,1 salários mínimos	4	14,8
	De 3,1 a 5,1 salários mínimos	17	63
Cargo	Mais de 5,1 salários mínimos	6	22,2
	Serviço em gestão	12	44,4
	Serviço administrativo	15	55,6
Tempo de serviço na prefeitura	Serviço geral	0	0
	Até 1 ano	0	0
	De 1 e 2 anos	1	3,7
	De 3 e 5 anos	14	51,9
	Mais de 5 anos	12	44,4

Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

De acordo com as respostas do questionário, quanto ao perfil (Tabela 2), o perfil da amostra possui maioria do sexo feminino (66,7%), com faixa etária entre 26 e 35 anos (37%) e são casados (66,7%). A faixa salarial predominante é a de 3,1 a 5,1 salários mínimos (63%), com atribuições em serviço administrativo (55,6%) e com tempo de serviço na prefeitura no intervalo de 3 a 5 anos (51,9%).

Na Tabela 3, é analisado o domínio que dispõe de variáveis relativas à saúde, doenças e hábitos saudáveis dos trabalhadores (Reis Júnior, 2008).

Tabela 3 - Variáveis referentes ao domínio físico/saúde

Nº	Variáveis	Média	Desvio Padrão	Alpha de Cronbach
8	Você se preocupa com sua saúde?	4,78	0,51	0,831
9	Você se preocupa com dores ou desconfortos no trabalho?	4,70	0,61	
10	Você pratica exercícios regularmente?	3,30	1,23	
11	Você se sente cansado ao final da jornada de trabalho?	4,22	0,85	
12	Suas necessidades fisiológicas básicas são atendidas	3,59	1,34	

	adequadamente?		
13	Você pratica ginástica laboral ou outra atividade física no trabalho?	1,44	0,97

Fonte: elaborado pelos autores (2024).

O domínio físico/saúde contém seis variáveis, em que, ao analisá-las (Tabela 3) quanto à média, 50% delas apresentaram índice muito satisfatório (variáveis 8, 9 e 11), 33,3% satisfatório (variáveis 10 e 12) e 16,7% insatisfatório (variável 13).

A variável com elevada média referente ao cansaço após a jornada de trabalho (4,22) demonstra que os servidores têm um longo e desgastante expediente, onde elevadas cargas de trabalho impactam negativamente na motivação e desempenho dos colaboradores (Schaufeli; Bakker, 2004). A variável 13, que obteve resultado insatisfatório (1,44), ocorre devido à falta de programas de ginástica laboral nos órgãos públicos municipais de Campo Grande, corroborando com Mendes e Leite (2012), em que os autores afirmam que os trabalhadores devem ter cuidados com seus aspectos físicos e mentais buscando melhorar seu bem-estar no ambiente de trabalho.

Na Tabela 4, são tratadas variáveis referentes à motivação, satisfação e autoestima dos colaboradores (Reis Júnior, 2008).

Tabela 4 - Variáveis referentes ao domínio psicológico

Nº	Variáveis	Média	Desvio Padrão	Alpha de Cronbach
14	Você avalia ter boa autoestima?	3,78	0,89	
15	Você consegue focar no seu trabalho?	4,07	0,87	
16	Você se sente motivado para trabalhar?	3,04	1,26	0,843
17	Você sente orgulho pela sua profissão?	3,70	1,41	
18	Você se sente seguro no trabalho?	3,11	1,19	

Fonte: elaborado pelos autores (2024)

Dentre as variáveis do domínio psicológico, todas tiveram conceitos elevados quanto à média, sendo 80% satisfatório (variáveis 14, 16, 17 e 18) e 20% muito satisfatório (variável 15). As variáveis desse domínio representam aspectos como motivação e satisfação no trabalho e apresentam médias elevadas de acordo com a classificação proposta. Dessa forma, identifica-se que os indivíduos estão satisfeitos no âmbito profissional (Locke, 1976).

A Tabela 5, aborda variáveis relacionadas ao aspecto pessoal do trabalhador e que impactam seu trabalho (Reis Júnior, 2008).

Tabela 5 - Variáveis referentes ao domínio pessoal

Nº	Variáveis	Média	Desvio Padrão	Alpha de Cronbach
19	Você tem privacidade pessoal no trabalho?	2,89	1,09	
20	Você se sente realizado com o trabalho que realiza?	3,19	1,50	
21	Você sente uma boa qualidade do seu relacionamento com seus superiores e/ou subordinados?	3,41	1,37	0,845
22	Você sente alguma dificuldade na família por causa do seu	2,63	1,45	

trabalho?			
23	Você sente algum tipo de dificuldade no trabalho por causa da sua cultura familiar?	1,48	0,94
24	Você se sente respeitado pelos seus colegas e superiores?	3,67	1,18
25	Você dispõe de meios de transporte adequados para ir ao trabalho?	4,19	1,30
26	Você está satisfeito com sua capacidade de ajudar outras pessoas em seu ambiente de trabalho?	3,85	1,20

Fonte: elaborado pelos autores (2024)

Ao analisar a média das variáveis do domínio pessoal, temos 62,5% com índice satisfatório (19, 20, 21, 24 e 26), 12,5% como neutro (variáveis 22) e o valor de 12,5% nos índices muito satisfatório (variável 25), e insatisfatório (variável 23).

Dentre algumas dessas variáveis a relação profissional entre servidor e superiores/subordinados (21 e 24), onde o valor médio atingiu conceito satisfatório, colaborando com Blau (2006), que destaca a importância do apoio e confiança no relacionamento entre os funcionários de diferentes níveis hierárquicos, resultando em maior motivação e envolvimento no trabalho.

Tabela 6 - Variáveis referentes ao domínio profissional

Nº	Variáveis	Média	Desvio Padrão	Alpha de Cronbach
27	Você fica doente frequentemente por causa do trabalho?	1,93	1,21	
28	Você falta frequentemente no trabalho por motivo de doença?	1,37	0,74	
29	Você sente que tem autonomia no trabalho?	2,81	1,13	
30	Você está satisfeito com a carga horária diária de trabalho?	2,11	1,15	
31	Você é obrigado a mudar frequentemente sua rotina em casa por conta do trabalho?	2,41	1,28	
32	Você pensa frequentemente em mudar radicalmente de emprego?	3,04	1,48	
33	Você se sente orgulhoso da organização em que trabalha?	2,93	1,36	
34	Você tem conhecimento sobre todos os processos de trabalho do órgão?	3,19	1,44	
35	Você tem conhecimento das metas e objetivos do seu trabalho?	3,52	1,19	
36	Você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões do órgão?	2,33	1,04	
37	Sua organização possibilita construção de carreira e/ou avanço salarial?	1,96	1,13	0,837
38	Você está satisfeito com a sua remuneração pelo seu trabalho?	1,70	0,82	
39	Você precisa frequentemente de outras fontes de renda para se sustentar?	4,11	1,22	
40	Você sente que seus benefícios e direitos trabalhistas são respeitados frequentemente?	2,15	1,61	
41	Você está satisfeito com o <i>feedback</i> dado pela organização sobre o seu trabalho?	2,56	1,31	
42	Você está satisfeito com a variedade de tarefas que realiza?	2,96	1,37	
43	Você se sente estável no seu trabalho?	3,26	1,29	
44	Você recebe apoio dos seus colegas de trabalho?	3,22	1,12	
45	Você consegue acessar informações no trabalho com rapidez?	3,19	1,21	
46	Você se sente satisfeito com sua qualidade de vida no trabalho?	2,44	1,19	
47	A redução na carga horária semanal de trabalho, na prefeitura, melhoraria a qualidade da sua vida?	4,89	0,58	

Fonte: elaborado pelos autores (2024)

Esse domínio, Tabela 6, trata de variáveis no âmbito profissional que são capazes de influenciar na qualidade de vida dos funcionários (Reis Júnior, 2008). Com o maior número de variáveis, o domínio profissional trouxe em seus resultados o maior equilíbrio de índices, referente às médias obtidas. Foram 9,52% muito satisfatório (variáveis 39 e 47), 42,86% satisfatório (variáveis 29, 32, 33, 34, 35, 42, 43, 44 e 45), 19,05% neutro (variáveis 31, 36, 41 e 46) e 28,57% insatisfatório (variáveis 27, 28, 30, 37, 38 e 40). Ao reunir os índices elevados temos 52,38% (muito satisfeito e satisfeito) e os conceitos inferiores 47,62% (neutro e insatisfatório).

A variável 32, referente à mudança de emprego apresentou índice satisfatório (3,04), em que, correlacionada com as variáveis do domínio psicológico, discordam de Park, Lee e Park (2021) e Naff e Crum (1999), que mencionam que a motivação e satisfação impactam negativamente a intenção de sair da instituição.

Relacionando a variável referente à redução de carga horária de trabalho semanal (variável 47), que apresentou índice muito satisfatório (4,89), e a variável relacionada à carga horária atual (variável 30), que evidenciou em sua média o conceito insatisfatório (2,11), verifica-se a necessidade de aplicar práticas e programas voltados à carga horária de trabalho que beneficiem os servidores e tragam reais impactos em sua qualidade de vida, ratificando as pesquisas de Westley (1979), Gould-Williams *et al.* (2014) e Amâncio, Mendes e Martins (2021).

As variáveis desse domínio contêm aspectos que influenciam a qualidade de vida dos trabalhadores e, conforme supracitado, foi o domínio que apresentou maior equilíbrio entre os índices inferiores e superiores. Destaca-se o equilíbrio entre vida profissional e outras esferas da vida como uma forma de aumentar a QVT e a QV dos empregados, conforme Wang *et al.* (2011) e Walton (1973). Também, observa-se que no serviço público a institucionalização de programas e políticas voltados à QVT, ainda são escassos e possuem grande capacidade de afetar positivamente vários indicadores relacionados à QVT, resultando em maior satisfação e motivação dos servidores (Amâncio; Mendes; Martins, 2021; Lorkirki; Rissi, 2008).

Os resultados foram demonstrados e analisados cada domínio das variáveis contidas na pesquisa. No domínio físico/saúde parece que a jornada de trabalho dos servidores públicos alvos da pesquisa é longa e cansativa. Também foi observado, o resultado negativo quanto à falta de um programa de ginástica laboral para os servidores. O domínio psicológico demonstrou que os servidores possuem boa motivação, satisfação e autoestima, apesar da necessidade de melhoria de alguns pontos, como a jornada de trabalho.

No terceiro domínio, o pessoal, constata-se que a relação entre servidores e subordinados/superiores é boa. Contudo, a relação trabalho-família merece atenção, tendo em vista que a variável, deste tema ficou com índice neutro, o que demonstra que os servidores sentem dificuldade quanto à essa relação, respondendo ao objetivo de pesquisa número dois: analisar a relação trabalho-família dos servidores.

O domínio profissional demonstra que a QVT dos servidores está abaixo dos níveis satisfatórios, respondendo ao nosso primeiro objetivo específico: analisar a QVT dos servidores. Inclusive, a maioria dos servidores informaram que mudariam de trabalho e que a carga horária de trabalho não é adequada. Ainda sobre o domínio profissional, constatou-se o enorme benefício na QV dos servidores por

meio de possível redução da carga horária de trabalho, sendo a variável de maior média da pesquisa.

Dessa forma, a redução de carga horária de trabalho impactaria positivamente a QVT dos servidores públicos participantes da pesquisa quando implantada.

5. Considerações finais

O objetivo geral dessa pesquisa foi demonstrar o impacto da redução da carga horária de trabalho na QVT dos servidores públicos, levando em consideração os benefícios produzidos por esta ação. A teoria informa várias vantagens na flexibilização da carga horária de trabalho, entre elas a melhoria no equilíbrio trabalho-família, o aprimoramento de QV e QVT e aumento na produtividade (Amorim, 2010; Carneiro; Ferreira, 2007; Wang *et al.* 2011). A pesquisa foi realizada por meio do questionário QWLQ-78 adaptado, ampliado e disponibilizado de forma *online* para população de 84 (oitenta e quatro) servidores ativos da prefeitura municipal de Campo Grande, capital de Mato Grosso do Sul, ocupantes do cargo de administrador, com retorno de 27 (vinte e sete) respondentes.

Nos resultados, demonstra-se que, em sua maioria, os servidores pesquisados estão motivados, contudo, apresentam indicadores elevados quanto à possibilidade de mudança de emprego. Dessa forma, é indicado propor medidas que aumentem a QVT dos servidores, visando reduzir a tendência desses de sair de seus empregos.

Relacionado à carga horária de trabalho, percebe-se insatisfação dos servidores com a jornada de trabalho atual, onde a proposição de redução da carga horária demonstrou forte impacto positivo na QVT dos colaboradores. Esse fator responde ao objetivo da pesquisa demonstrando que a redução de carga horária de trabalho tem efeito positivo na QVT dos servidores.

Desta forma, os resultados deste artigo podem ser utilizados por gestores de instituições públicas que visam promover um melhor ambiente de trabalho para os servidores e na implementação de práticas e programas de QVT, principalmente, visando a flexibilização de carga horária de trabalho dos servidores. Também pode ser aplicado com o intuito de melhorar a motivação e satisfação dos servidores.

As limitações desta pesquisa estão relacionadas ao alcance dos servidores da população escolhida, uma vez que o estudo contemplou apenas um perfil dos servidores da prefeitura de Campo Grande, capital do estado de Mato Grosso do Sul. Como contribuição pode-se dizer que ao analisar as variáveis de QVT foi possível compreender a satisfação dos servidores, principalmente em relação a carga horária de trabalho.

Sugere-se a aplicação da pesquisa em outras instituições públicas do Brasil, no intuito de analisar o impacto da redução da carga horária de trabalho na QVT dos servidores públicos, ou os benefícios produzidos por esta ação diferem-se por instituições. Ainda, considera-se outra possibilidade de pesquisa centra-se na análise de variáveis socioeconômicas. Por fim, recomenda-se a aplicação, além da técnica de estatística descritiva, a análise fatorial exploratória para a análise dos dados obtidos.

Referências

AMÂNCIO, D. L. P.; MENDES, D. C.; MARTINS, S. Qualidade de Vida no Trabalho nas Organizações Públicas Brasileiras: uma Revisão Integrativa da Literatura. **Teoria e Prática em Administração**, João Pessoa, v. 11, n. 2, p. 88–102, 2021. DOI: <https://doi.org/10.22478/ufpb.2238-104X.2021v11n2.57593>. Acesso em: 4 nov. 2023.

AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, Campo Largo, v. 9, n. 1, p. 35-48, mar. 2010. DOI: <https://doi.org/10.5329/RECADM.20100901003>. Acesso em: 4 nov. 2023.

BBC, United Kingdom. **Four-day working week trial urged for Welsh public services**, 24 jan. 2023. Disponível em: <https://www.bbc.com/news/uk-wales-politics-64347365#comments>. Acesso em: 4 nov. 2023.

BELMOUFFEQ, B. Quality of life at work (QWL) and performance: towards new forms of well-being at work. **International Journal of Advanced Engineering, Management and Science**, Salerno, v. 6, n. 5, 4 jun. 2020. DOI: [10.22161/ijaems.65.1](https://doi.org/10.22161/ijaems.65.1). Acesso em: 10 nov. 2023.

BERNMAR, D. Ignore the headlines: a six-hour working day is the way forward. **The Guardian**, United Kingdom, 6 jan. 2017. Disponível em: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2017/jan/06/ignore-headlines-six-hour-working-day-swedish>. Acesso em: 04 nov. 2023.

BLAU, P. M. **Exchange and Power in Social Life**: New Introduction by the Author, 10th ed., London: Transaction Publisher, 2006.

BRANDI, A. C. D. Flexibilização da jornada de trabalho e sua evolução: Aspectos relevantes. **Revista Científica Eletrônica do Curso de Direito**, Santa Maria, v. 1, n. 2, p. 1-13, 2012. https://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/bLYAKh8hAA48MKg_2013-12-4-17-43-4.pdf. Acesso em: 8 nov. 2023.

BRASIL. **Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000**. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2002. <https://www.gov.br/plataformamaisbrasil/pt-br/legislacao-geral/leis/lei-complementar-no-101-de-4-de-maio-de-2000>. Acesso em: 8 nov. 2023.

CARNEIRO, T. L.; FERREIRA, M. C. Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 7, n. 1, p. 131-157, 2007. <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/3271>. Acesso em: 8 nov. 2023.

CILIATO, S. C.; GONÇALVES, J.; MARTINS, J. T. A. Percepção de consultores em gestão sobre qualidade de vida no trabalho. **Revista Reuna**, Belo Horizonte, v. 25,

n. 3, p. 39-57, 2020. <https://revistas.una.br/reuna/article/view/1171>. Acesso em: 8 nov. 2023.

CORREIO, E. N. A.; CORREIO, L. G.; BARROS, A. D. M. de. Análise da qualidade de vida no trabalho em uma instituição pública de ensino. **Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 9, n. 3, p. 315-331, 2019. DOI: <https://doi.org/10.20503/recape.v9i3.39413>. Acesso em: 8 nov. 2023.

CRESWELL, J. W.; CRESWELL, J. D. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2021.

DAEHN, C. M. Qualidade de vida na jornada de trabalho flexibilizada de uma universidade pública federal. **Caderno de Administração**, Maringá, v. 28, n. 2, p. 38-54, 2020. DOI: <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i2.53486>. Acesso em: 8 nov. 2023.

FEIJÓ, A. M.; VICENTE, E. F. R.; PETRI, S. M. O uso das escalas *Likert* nas pesquisas de contabilidade. **Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 13, n. 1, p. 27-41, 2020. DOI: <https://doi.org/10.22277/rgo.v13i1.5112>. Acesso em: 8 nov. 2023.

FERNANDES, D. F. B. Políticas Públicas de RH e a QVT de Servidores Públicos: Um Caso em Pernambuco. **Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar**, Natal, v. 9, n. 2, p. 21-33, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.21714/raunp.v9i2.1491>. Acesso em: 8 nov. 2023.

FERREIRA, M. C. A ergonomia da atividade pode promover a qualidade de vida no trabalho? Reflexões de natureza metodológica. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 11, n. 1, p. 8-20, 2011. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572011000100002. Acesso em: 8 nov. 2023.

FOWLER JR, F. J. **Pesquisa de Levantamento**. 4. ed. Penso Editora, 2011.

GOULD-WILLIAMS, J. S.; BOTTOMLEY, P.; REDMAN, T.; SNAPE, E.; BISHOP, D. J.; LIMPANITGUL, T.; MOSTAFA, A. M. S. Civic duty and employee outcomes: Do high commitment human resource practices and work overload matter? **Public Administration**, North Carolina, v. 92, n. 4, p. 937-953, 2014. DOI: [10.1111/padm.12019](https://doi.org/10.1111/padm.12019). Acesso em: 8 nov. 2023.

GREENHAUS, J. H.; COLLINS, K. M.; SHAW, J. D. The relation between work-family balance and quality of life. **Journal of vocational behavior**, Flórida, v. 63, n. 3, p. 510-531, 2003. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8). Acesso em: 8 nov. 2023.

HAIR JR, J.; CELSI, M. W.; ORTINAU, D. J.; BUSH, R. P. **Fundamentos de pesquisa de marketing**. 3. ed. AMGH Editora, 2014.

HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E. A.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. Bookman: Porto Alegre, 2009.

HOECKESFELD, L.; SILVA, L. H. da.; MACHADO, P. T. A.; SANTOS, A. C. dos. Quality of work life: perception of health professionals in a public hospital unit. **Revista Reuna**, Belo Horizonte, v. 26, n. 2, p. 1-22, 2021. <https://revistas.una.br/reuna/article/view/1210>. Acesso em: 8 nov. 2023.

IORKIRKI, C. R. B.; RISSI, V. Avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudo de caso no setor público. **Raci**, Getúlio Vargas, v. 4, n. 8, 1-14, 2009. https://www.bage.ideau.com.br/wp-content/files_mf/3e8a871d7dcfdb2a5cbbf4ad72349663119_1.pdf. Acesso em: 8 nov. 2023.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho. In: BENDASOLLI, Pedro F.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo (Orgs.). **Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015. p. 549-556.

LOCKE, E. A. The nature and causes of job satisfaction. In: DUNNETTE M. D. (ed.). **Handbook of industrial and organizational psychology**, 1976.

MENDES, R. A.; LEITE, N. **Ginástica Laboral: Princípios e Aplicações Práticas**. Editora Manole, 2012.

MONTENEGRO, C. B.; MAIA, H. C. F. D. N.; SILVA, I. L. C. da; GUIMARÃES, J. C. F. de; SEVERO, E. A. A influência da Gestão do Tempo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista Organizações em Contexto**, São Paulo, v. 16, n. 32, p. 307-335, 2020. <https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/OC/article/view/10130>. Acesso em: 8 nov. 2023.

NAFF, K. C.; CRUM, J. Working for America: Does public service motivation make a difference? **Review of public personnel administration**, Dallas, v. 19, n. 4, p. 5-16, 1999. DOI: [10.1177/0734371X9901900402](https://doi.org/10.1177/0734371X9901900402). Acesso em: 8 nov. 2023.

PACHECO, V. A.; FERREIRA, M. C. Bem-estar e mal-estar no trabalho: representações de empregados em empresa de capital aberto. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, João Pessoa, 36, e3651, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102.3772e3651>. Acesso em: 8 nov. 2023.

PARK, S.; LEE, H. J.; PARK, S. M. Research on the determinants of public employees' quality of work life: relocation of Korean government agencies to Sejong City. **International Review of Public Administration**, Reino Unido, v. 26, n. 4, p. 390-420, 2021. <https://doi.org/10.1177/0275074008317248>. Acesso em: 8 nov. 2023.

RABELO, C. B.; CAMARINI, G.; CHAMON, E. M. Q. de O. Qualidade de Vida no Trabalho: estudo com professores do Sul de Minas Gerais. **Interação-Revista de Ensino, Pesquisa e Extensão**, FEPESMIG, v. 23, n. 2, p. 69-80, 2021. DOI: <https://doi.org/10.33836/interacao.v23i2.595>. Acesso em: 8 nov. 2023.

REIS JÚNIOR, D. R. dos. **Qualidade de vida no trabalho**: construção e validação do questionário QWLQ-78. 2008. 114 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Paraná, 2008. <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/3626>. Acesso em: 8 nov. 2023.

ROBBINS, S. P.; DECENZO, D. A.; WOLTER, R. **A nova administração**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B. Job Demands, Job Resources, and their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. **Journal of Organizational Behavior**, 25, 3, 293–315, 2004. <https://doi.org/10.1002/job.248>. Acesso em: 8 nov. 2023.

SILVA, W. V. da. Os fatores motivacionais no setor público: um estudo relacionado à alteração de jornada de trabalho no Instituto Federal do Espírito Santo. Colóquio Internacional de Gestion Universitaria, 28, 2018. **Anais eletrônicos...** Universidad Técnica Particular de Loja, Loja, Equador, UTPL, 2018. <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/190488>. Acesso em: 8 nov. 2023.

TOSCANO-DEL CAIRO, C. A.; VESGA-RODRÍGUEZ, J. J.; AVENDAÑO-PRIETO, B. L. Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. **Acta Colombiana de Psicología**, Bogotá, v. 23, n. 1, p. 128-137, 2020. DOI: <http://www.doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.7>. Acesso em: 8 nov. 2023.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**, 16. ed. Atlas: São Paulo, 2016.

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

WANG, W. C.; KAO, C. H.; HUAN, T. C.; WU, C. C. Free Time Management Contributes to Better Quality of Life: A Study of Undergraduate Students in Taiwan. **Journal of Happiness Studies**, Dordrecht, 12, 561–573, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10902-010-9217-7>. Acesso em: 8 nov. 2023.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human relations**, London, v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979. <https://doi.org/10.1177/001872677903200202>. Acesso em: 8 nov. 2023.