

Original

Fatores relacionados à qualidade de vida no trabalho em universidade brasileira durante a pandemia

*Factors related to quality of working life at a Brazilian university during the pandemic**Factores relacionados con la calidad de vida laboral en una universidad brasileña durante la pandemia*

Sara do Nascimento Cavalcante¹ , Huana Carolina Cândido Morais¹ , Flávia Vasconcelos de Araújo² , Geordânia Maciel de Souza¹ , Edmara Chaves Costa¹ 

Autor correspondente:

Sara do Nascimento
Cavalcante

E-mail:

saracavalcante@unilab.edu.br

¹Universidade da
Integração

Internacional da

Lusofonia Afro-
Brasileira, Redenção,
Ceará, Brasil.

²Secretaria de Saúde do
Estado do Ceará,
Fortaleza, Ceará, Brasil.



Como citar este artigo:

Cavalcante SN, Morais HCC, Araújo FV, Souza GM, Costa EC. Fatores relacionados à qualidade de vida no trabalho em universidade brasileira durante a pandemia. Rev. enferm. UFPI. 2026 [citado em: dia mês abreviado ano];15: e8451. DOI: 10.26694/reufpi.v15i1.8451

Resumo

Objetivo: identificar os fatores relacionados à qualidade de vida no trabalho de servidores públicos de uma universidade durante a pandemia de COVID-19. **Métodos:** pesquisa transversal, exploratória e observacional, realizada com 253 servidores públicos de uma universidade brasileira entre abril e agosto de 2021. Aplicou-se questionário *online* para avaliação de dados sociodemográficos, de saúde e de trabalho, além da escala *Quality of Working Life Questionnaire-Bref*. Realizaram-se os testes qui-quadrado de Pearson, exato de Fisher, U de Mann-Whitney e Kruskal-Wallis, considerando-se significativos os achados com valor de p inferior a 0,05. **Resultados:** 91,7% dos servidores obtiveram nível satisfatório/muito satisfatório de qualidade de vida no trabalho (QVT). O domínio pessoal obteve melhor pontuação (70,32; x=3,80; DP=0,62). A faixa etária (p<0,046), a renda (p<0,038), o estilo de vida e aspectos laborais estiveram relacionados a melhor avaliação de QVT, com destaque para satisfação com o trabalho (p<0,001), ausência de tabagismo (p<0,017) e comprometimento excessivo (p<0,001). O domínio profissional apresentou menor escore (57,95; x=3,31; DP=0,68), sinalizando necessidade de investigação. **Conclusão:** apesar de todas as questões associadas à pandemia, a QVT dos servidores foi considerada satisfatória/muito satisfatória, estando relacionada a alguns fatores sociodemográficos, hábitos de vida, aspectos de saúde e laborais, denotando maior atenção no domínio profissional.

Descritores:

Qualidade de Vida. Trabalho. Universidades. Setor Público. Servidores Públicos.

O que se sabe?

A qualidade de vida no trabalho é um construto multifatorial que necessita de estratégias organizacionais para investigar, mensurar, acompanhar e mitigar os fatores intervenientes na vida dos trabalhadores.

O que o estudo adiciona?

Os melhores níveis da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores estiveram relacionados a maior faixa de renda, ausência de tabagismo, falta de comprometimento excessivo e satisfação com o trabalho.

Abstract

Objective: to identify the factors related to the quality of working life of public servants at a university during the COVID-19 pandemic. **Methods:** a cross-sectional, exploratory, and observational study conducted with 253 public servants from a Brazilian university between April and August 2021. An online questionnaire was administered to assess sociodemographic, health, and work-related data, in addition to the Quality of Working Life Questionnaire-bref scale. Pearson's chi-square, Fisher's exact, Mann-Whitney U, and Kruskal-Wallis tests were performed, with findings considered statistically significant at a p -value <0.05 . **Results:** 91.7% of participants achieved a satisfactory or very satisfactory level of quality of working life (QWL). The personal domain obtained the highest score (70.32; mean=3.80; SD=0.62). Age group ($p<0.046$), income ($p<0.038$), lifestyle, and work-related aspects were associated with better QWL assessment, particularly job satisfaction ($p<0.001$), absence of smoking history ($p<0.017$), and absence of overcommitment ($p<0.001$). The professional domain presented the lowest score (57.95; mean=3.31; SD=0.68), indicating the need for further investigation. **Conclusion:** despite all the challenges associated with the pandemic, participants' QWL was considered satisfactory or very satisfactory and was associated with some sociodemographic factors, lifestyle habits, health-related and work-related aspects, indicating the need for greater attention to the professional domain.

Descriptors:

Quality of Life. Work. Universities. Public Sector. Government Employees.

Resumen

Objetivo: identificar los factores relacionados con la calidad de vida en el trabajo de los servidores públicos de una universidad durante la pandemia de COVID-19. **Métodos:** estudio transversal, exploratorio y observacional, realizado con 253 servidores públicos de una universidad brasileña entre abril y agosto de 2021. Se aplicó un cuestionario en línea para evaluar datos sociodemográficos, de salud y laborales, además de la escala Quality of Working Life Questionnaire-bref. Se realizaron las pruebas de chi-cuadrado de Pearson, exacta de Fisher, U de Mann-Whitney y Kruskal-Wallis, considerándose significativos los resultados con un valor de p inferior a 0,05. **Resultados:** el 91,7% de los servidores obtuvo un nivel satisfactorio/muy satisfactorio de calidad de vida en el trabajo (CVT). El dominio personal presentó la puntuación más alta (70,32; $\bar{x}=3,80$; DE=0,62). El grupo etario ($p<0,046$), los ingresos ($p<0,038$), el estilo de vida y los aspectos laborales se relacionaron con una mejor evaluación de la CVT, destacándose la satisfacción con el trabajo ($p<0,001$), la ausencia de tabaquismo ($p<0,017$) y el compromiso excesivo ($p<0,001$). El dominio profesional presentó la puntuación más baja (57,95; $\bar{x}=3,31$; DE=0,68), lo que indica la necesidad de investigaciones adicionales. **Conclusión:** a pesar de todos los desafíos asociados con la pandemia, la CVT de los servidores fue considerada satisfactoria/muy satisfactoria y se relacionó con algunos factores sociodemográficos, hábitos de vida, aspectos de salud y laborales, lo que pone de manifiesto la necesidad de una mayor atención al dominio profesional.

Descriptores:

Calidad de Vida. Trabajo. Universidades. Sector Público. Empleados de Gobierno.

INTRODUÇÃO

A qualidade de vida resulta de um conjunto de quesitos que compõem os sistemas de valores, a cultura e a percepção que os indivíduos têm de si mesmos em relação à vida, associada às suas projeções de metas, padrões, possibilidades e anseios. Dessa forma, percebem-se aspectos de saúde física e mental, relações sociais, crenças, nível de independência e características do processo de desenvolvimento.⁽¹⁾ Assim, os ambientes laborais devem possibilitar aos trabalhadores satisfação e bem-estar, a fim de resultar em qualidade de vida no trabalho (QVT).⁽²⁾

É nesse cenário que o enfermeiro do trabalho se insere, atuando em práticas preventivas que auxiliam na promoção, na proteção e na recuperação da saúde dos profissionais. Para isso, faz-se necessário que o enfermeiro se mantenha atualizado sobre os principais fenômenos sociais que podem interferir no contexto de trabalho, identificando novos riscos e adequando sua conduta para enfrentá-los, bem como acompanhando os novos conhecimentos científicos e as legislações vigentes que podem nortear sua prática profissional.⁽³⁾

O início dos estudos sobre a temática de QVT surgiu entre as décadas de 1970 e 1980, a partir de pesquisadores norte-americanos.⁽⁴⁾ No entanto, embora a temática seja nova, a análise recente aponta uma tendência de diminuição nas publicações de artigos sobre QVT no Brasil. Apesar de existirem muitos instrumentos validados para sua mensuração, como o *Quality of Working Life Questionnaire-bref* (QWLQ-bref), o *Total Quality of Work Life* e o Inventário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, há pouco ímpeto acadêmico pela temática.⁽⁴⁾

Desse modo, os gestores devem avaliar a QVT de seus colaboradores para estudar e analisar as condições que interferem na situação de saúde dos servidores, sinalizando pontos prioritários de ação.^(2,5) Para isso, a atuação do enfermeiro do trabalho nos ambientes ocupacionais é imprescindível, possibilitando intervenções voltadas às necessidades dos trabalhadores, permitindo ações de promoção à saúde e estabelecendo uma cultura de segurança, tornando o ambiente seguro e o trabalho mais produtivo.⁽⁶⁾

No âmbito do serviço público federal brasileiro, os trabalhadores das universidades devem exercer suas atividades laborais de acordo com o Regime Jurídico Único, que estabelece suas responsabilidades e direitos, envolvendo estabilidade, planos de carreira com incentivo à progressão e à qualificação. Nas últimas décadas, ocorreram mudanças nos contextos de trabalho desses ambientes, podendo ser um fator estressor e contribuir para produzir efeitos nocivos à saúde dos servidores.⁽⁵⁾

Entre essas mudanças, a pandemia de COVID-19 impactou negativamente a vida da população em diversos aspectos, principalmente sua QVT^(1,7). As medidas sanitárias adotadas resultaram em empecilhos para a economia nacional, com a diminuição da produção de bens e serviços, a redução salarial e o desemprego, o que está em contradição com as medidas de proteção à vida. Apenas os trabalhadores de serviços essenciais, como saúde e alimentação, podiam se deslocar para seus ambientes de trabalho. Os profissionais que podiam trabalhar em casa ficaram em regime de trabalho remoto⁽⁸⁾, como foi o caso dos servidores das universidades.

Na realidade da universidade deste estudo, a distância do local de trabalho até a residência, para a maioria dos trabalhadores, era muito significativa, visto ser uma instituição localizada em cidades interioranas e possuir um contexto de trabalho que incluía discentes vindo de outros países. Considerando toda a questão de segurança e logística, os servidores ainda estavam em trabalho remoto no momento da realização da pesquisa.

Apesar de a pandemia ter acabado, suas consequências ainda podem ser sentidas, pois algumas alterações nas modalidades de trabalho possibilitaram a evolução do trabalho remoto para o Programa de Gestão e Desempenho. Esse programa permite que alguns dias da jornada de trabalho sejam realizados em casa, na modalidade parcial, ou que toda a jornada seja realizada em casa, na modalidade integral. Destarte, esta pesquisa teve como objetivo identificar fatores relacionados à QVT de servidores públicos de uma universidade brasileira no período da pandemia de COVID-19.

MÉTODOS

Trata-se de pesquisa transversal, exploratória e observacional, conforme o *STrengthening the Reporting of OBservational studies in Epidemiology*, realizada com servidores públicos de uma universidade situada em um município da Bahia e em dois municípios do Ceará, no Brasil, entre abril e agosto de 2021.

A coleta de dados foi realizada por meio de questionário online, enviado aos servidores por e-mail, e o quantitativo mínimo de respostas obtidas, definido na amostra, foi controlado por meio de planilha

eletrônica. Vale ressaltar que, além do envio do formulário eletrônico nos e-mails, também era enviado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Considerando as características geográficas da instituição em estudo e a abrangência da pesquisa, adotou-se o protocolo amostral através do cálculo de proporção da população para garantir o dimensionamento e a representatividade numérica da proposta. Com isso, a estratificação da amostra por grupo foi utilizada para promover um entendimento mais abrangente do público participante do estudo. Dessa forma, não foi feita uma comparação entre os grupos, pois as respostas foram analisadas como um grupo único. Diante do exposto, o plano amostral foi dimensionado para um número mínimo de servidores participantes da pesquisa, com modelo de cálculo do tamanho da amostra para populações finitas. Considerando a proporção, os seguintes parâmetros foram atribuídos: tamanho populacional (N) de 701 servidores, previsibilidade da proporção esperada (p) de 50% (devido à ausência de referência própria da temática), valor da distribuição normal para um nível de confiança de 95% ($Z_{\alpha/2}$) de 1,96 e margem de erro estabelecida em 5%. O tamanho amostral mínimo calculado foi de 248,4 participantes. O total de participantes foi de 253 servidores.

Os critérios de inclusão eram: ser servidor da instituição pesquisada; fazer parte das categorias profissionais docentes ou técnicos administrativos; possuir vínculo ativo com a instituição (podendo ser servidor requisitado, cedido, nomeado para cargo comissionado ou professor visitante); e utilizar seu e-mail institucional. Apesar dos critérios de inclusão, apenas servidores efetivos da instituição em atividade participaram da pesquisa. Foram excluídos os servidores que não preencheram o formulário na integralidade ou estavam afastados no momento da pesquisa.

O questionário utilizado foi adaptado⁽⁹⁾ e mensurou as variáveis independentes: dados sociodemográficos (faixa etária, renda, sexo, estado civil, possuir plano de saúde privado, escolaridade); hábitos de vida e aspectos de saúde (valor do Índice de Massa Corporal [IMC], prática de atividade física, uso de medicamentos, uso de medicação contínua, histórico de tabagismo, consumo de bebidas alcoólicas, estado de saúde percebido, doenças existentes, problema de saúde atual, falta ao trabalho por doenças, presença no trabalho apesar de problema de saúde e desenvolvimento de doença durante o trabalho remoto); e características laborais (tempo de trabalho na instituição, carga horária semanal, tipo e quantidade de vínculos empregatícios, ocupar cargo de gestão, pensamento de deixar a instituição, satisfação com o trabalho e desenvolvimento de atividades laborais na pandemia).

Para avaliar a QVT (variável dependente), utilizou-se o QWLQbref,⁽¹⁰⁾ que é uma versão reduzida do QWLQ-78.⁽¹¹⁾ O QWLQ-bref apresentou coeficiente alfa de Cronbach (0,9035) com valor superior ao QWLQ-78. O instrumento possui 20 questões com padrão de resposta do tipo Likert de cinco itens.

As questões estão distribuídas em quatro domínios: variáveis dependentes (4 questões do domínio físico, valendo até 20 pontos; 3 do domínio psicológico, até 15 pontos; 4 do domínio pessoal, até 20 pontos; e 9 do domínio profissional, até 45 pontos). As respostas são organizadas para compor a pontuação global da QVT, calculada a partir da média aritmética simples das pontuações desses domínios. A pontuação dos escores de QVT varia de 0 a 100, com a seguinte classificação: de 0 a 22,5 (muito insatisfatório), de 22,5 a 45 (insatisfatório), de 45 a 55 (neutro), de 55 a 77,5 (satisfatório) e de 77,5 a 100 (muito satisfatório).

Ademais, também foi utilizada a estratégia de dicotomização da classificação de QVT para dar ênfase ao desfecho de interesse, manter os critérios de aplicabilidade e pressupostos dos testes estatísticos, bem como facilitar a compreensão dos resultados, visto que também foram apresentados por meio de medidas de tendência central.

Também foi utilizada uma parte da *Effort-Reward Imbalance*,⁽¹²⁾ a escala de comprometimento excessivo, com o objetivo de buscar relações com as variáveis já estabelecidas. Nessa escala, a pontuação de cada item varia de um a quatro, podendo chegar a 24 no total, de modo que, quanto maior o escore, mais forte será o excesso de comprometimento.

Os dados obtidos foram processados em um programa estatístico de acesso público, EpiInfo, versão 7.2.5.0 (CDC, Atlanta-EUA), e no *software* IBM® SPSS® *Statistics*, versão 23. Técnicas estatísticas descritivas foram aplicadas para a análise exploratória, bem como modelos estatísticos inferenciais não paramétricos: o teste qui-quadrado de Pearson de independência, para reconhecimento de relações de associação bivariada, e o teste exato de Fisher, para pressupostos das análises de variáveis categóricas.

Para a comparação de resultados numéricos da escala a partir de características específicas dos servidores, como variáveis sociodemográficas e laborais, foram utilizados os testes: U de Mann-Whitney (para comparações de até duas condições) e Kruskal-Wallis (para comparações com mais de duas condições). Consideraram-se significativos os achados com valor de p inferior a 0,05.

Esta pesquisa respeitou os princípios éticos de investigações com seres humanos, com submissão (Certificado de Apresentação para Apreciação Ética n.º 39390220800005576) e aprovação (Parecer n.º 4.429.65) do Comitê de Ética em Pesquisa da instituição de filiação dos pesquisadores.

RESULTADOS

Os 253 servidores públicos federais de uma universidade localizada nos estados brasileiros da Bahia e do Ceará, participantes desta pesquisa, eram profissionais docentes e técnicos-administrativos em educação. A maioria tinha idade inferior a 40 anos (54,15%), escolaridade igual ou superior a pós-graduação (84,35%), renda acima da média nacional (100%), plano de saúde privado (87,35%) e vivia com companheiro (62,06%).

Quanto às características laborais, os servidores trabalhavam há mais de três anos na instituição (86,96%) e possuíam somente esse vínculo empregatício (96%), com jornada de 40 horas semanais (96,40%). Quanto aos hábitos de vida, observou-se consumo de álcool (64,43%) e uso frequente de medicação (71,15%), com IMC médio alterado (58,50%). No entanto, pouco mais da metade praticava atividade física (67,59%).

Em relação ao QWLQ-bref, os dados foram tabulados e medidos conforme os modelos apresentados a seguir. Resultado de cada domínio analisado com estatística descritiva e o escore de QVT (Tabela 1).

Tabela 1. Descrição dos valores obtidos em cada domínio e no escore total do *Quality of Working Life Questionnaire-bref*. BA, CE, Brasil, 2021

Domínio	Média	Desvio padrão	Coefficiente de variação	Valor mínimo	Valor máximo	Amplitude	Índice final
Físico/saúde	3,42	0,67	19,53	1,25	5,00	3,75	60,46
Psicológico	3,67	0,68	18,61	1,33	5,00	3,67	66,73
Pessoal	3,81	0,63	16,56	1,50	5,00	3,50	70,32
Profissional	3,32	0,67	20,68	1,11	5,00	3,89	57,95
Qualidade de vida no trabalho	3,56	0,57	16,14	1,61	4,92	3,31	63,87

Fonte: elaboração própria (2021).

Para o escore de QVT, a maioria da amostra se classificou em nível satisfatório ou muito satisfatório (91,70%; n=232), resultando no domínio pessoal com melhor pontuação (70,32; x=3,81; DP=0,63), e o domínio profissional, menor pontuação (57,95; x=3,32; DP=0,67) (Tabela 1).

Quanto às características sociodemográficas, a variável faixa de renda se destacou entre as demais na análise das médias do escore de QVT. Servidores com remuneração acima de dez salários mínimos apresentaram melhor escore de QVT ($p<0,038$). Já na análise que classificou o nível de QVT em duas categorias (satisfatório/muito satisfatório ou neutro/insatisfatório), a faixa etária foi a única associação estatisticamente significativa, com servidores com idade inferior a 40 anos apresentando nível satisfatório/muito satisfatório de QVT ($p<0,046$) (Tabela 2).

Tabela 2. Distribuição dos participantes de acordo com as características sociodemográficas e sua relação com o escore total do *Quality of Working Life Questionnaire-bref*. BA, CE, Brasil, 2021

Classificação da qualidade de vida no trabalho									
Variáveis	n	%	Média do QWLQ-bref (DP)	Valor de p ¹	Neutro/insatisfatório		Satisfatório/muito satisfatório		Valor de p ²
					n	%	n	%	
Faixa etária									
Menos de 40 anos	137	54,15	70,60 (10,5)	0,108	07	5,10	130	94,9	0,046*2
40 anos ou mais	116	45,85	67,90 (11,7)		14	12,10	102	87,9	
Sexo (n=252)									
Masculino	126	50,00	69,19 (10,47)	0,955	12	9,5	114	90,5	0,351 ²

Feminino	126	50,00	69,77 (11,68)		08	6,3	118	93,7	
Estado civil									
Sem companheiro	96	37,94	67,91 (10,71)	0,080	09	9,4	87	90,6	0,628 ²
Com companheiro	157	62,06	70,31 (11,30)		12	7,6	145	92,4	
Faixa de renda (n=243)									
Até dez salários mínimos	152	62,55	69,09 (10,34)	0,038*	08	5,26	144	94,74	0,055 ²
Acima de dez salários mínimos	91	37,45	70,51 (12,26)		11	12,09	80	87,91	
Plano de saúde privado									
Sim	221	87,35	69,76 (11,20)	0,309	17	7,69	204	92,31	0,317 ³
Não	32	12,65	66,90 (10,36)		04	12,50	28	87,50	

Legenda: DP – desvio padrão; QWLQ-bref - *Quality of Working Life Questionnaire-bref*; ¹Teste U de Mann-Whitney;

²Teste qui-quadrado de independência; ³Teste exato de Fisher; ⁴Razão de Chance; *Valor de p<0,05.

Fonte: elaboração própria (2021).

Referente aos hábitos de vida e aos aspectos de saúde dos servidores, a análise descritiva de média do escore de QVT foi estatisticamente significativa na maioria das variáveis, com maiores valores para aqueles que: possuíam classificação de IMC normal ($p<0,017$); negavam uso de medicamentos ($p<0,010$); negavam uso de medicamento com uso contínuo ($p<0,031$); não tinham histórico de tabagismo ($p<0,017$); consideravam seu estado de saúde bom/muito bom ($p<0,002$); não desenvolveram problema de saúde ($p<0,001$); não faltaram ao trabalho por motivo de doença ($p<0,001$); não iam ao trabalho doentes ($p<0,001$); e não desenvolveram doenças durante o trabalho remoto emergencial ($p<0,000$).

Destaca-se que a maior média de QVT foi alcançada pelos servidores que não foram trabalhar doentes ($p<0,001$). Os cruzamentos analíticos sobre hábitos de vida e saúde e a classificação dicotômica da QVT foram significantes com o teste exato de Fisher no histórico de tabagismo, devido à maior associação entre os servidores sem histórico de tabagismo e com nível de QVT satisfatório/muito satisfatório ($p<0,023$) (Tabela 3).

Tabela 3. Distribuição dos participantes de acordo com os hábitos de vida/aspectos de saúde e sua relação com o escore total do *Quality of Working Life Questionnaire-bref*. BA, CE, Brasil, 2021

Variáveis	n	%	Média do QWLQ-bref (DP)	Valor de p ¹
Classificação do Índice de Massa Corporal				
Normal	105	41,50	71,40 (11,59)	0,017*
Alterado	148	58,50	67,99 (10,58)	
Prática de atividade física				
Sim	171	67,59	69,82 (10,99)	0,330
Não	82	32,41	68,53 (11,41)	
Uso de medicamentos				
Sim	180	71,15	68,35 (11,25)	0,010*
Não	73	28,85	72,00 (10,41)	
Uso de medicamento de uso contínuo				
Sim	37	14,62	66,48 (11,44)	0,031*
Não	216	85,38	69,90 (11,01)	
Histórico de tabagismo				
Sim	38	15,02	64,44 (11,86)	0,017*
Não	215	84,98	70,28 (10,78)	
Consumo de bebidas alcóolicas				
Sim	163	64,43	68,62 (10,69)	0,388
Não	90	35,57	70,82 (11,79)	

Estado de saúde				
Muito bom/bom	180	71,15	70,72 (10,89)	0,002*
Regular/ruim/muito ruim	73	28,85	66,15 (11,08)	
Doenças existentes				
Sim	28	11,07	70,75 (10,75)	0,195
Não	225	88,93	69,24 (11,18)	
Desenvolveu problema de saúde				
Sim	82	32,41	66,57 (11,40)	0,001*
Não	171	67,59	70,76 (10,75)	
Faltou ao trabalho por motivo de doença				
Sim	64	25,30	66,09 (9,93)	<0,001*
Não	189	74,70	70,52 (11,30)	
Esteve presente no trabalho apesar de problema de saúde				
Sim	160	63,24	67,8 (11,0)	0,001*
Não	93	36,76	72,1 (10,8)	
Desenvolveu doença durante o trabalho remoto emergencial				
Sim	121	47,83	67,00 (10,61)	<0,001*
Não	132	52,17	71,61 (11,15)	

Legenda: DP – desvio padrão; QWLQ-bref - *Quality of Working Life Questionnaire-bref*; ¹Teste U de Mann-Whitney; *Valor de $p < 0,05$.

Fonte: elaboração própria (2021).

Considerando as características laborais dos servidores, os resultados da estatística descritiva de média do escore de QVT foram significativos, com maiores médias para as seguintes variáveis: vínculo empregatício de professor do magistério superior ($p < 0,008$); não apresentar comprometimento excessivo ($p < 0,001$); não pensar em deixar a instituição ($p < 0,001$); ter satisfação com o trabalho ($p < 0,001$); e não conseguir desenvolver suas atividades laborais na pandemia ($p < 0,005$). Para esse grupo de variáveis, a melhor média de QVT foi alcançada por aqueles que afirmaram possuir satisfação com o trabalho ($p < 0,001$) (Tabela 4).

Tabela 4. Características laborais de servidores públicos de universidade brasileira. BA, CE, Brasil, 2021

						Classificação da qualidade de vida no trabalho				
Variáveis	n	%	Média do QWLQ-bref (DP)	Postos de média	Valor de p ¹	Neutro/insatisfatório		Satisfatório / muito satisfatório		Valor de p ¹
Faixa de tempo de trabalho na instituição										
Menos de 3 anos	33	13,04	72,87 (13,38)	144,29	0,146	04	12,12	29	87,88	0,494 ³
3 anos ou mais	220	86,96	68,88 (10,68)	124,41		17	7,73	203	92,27	
Vínculo empregatício										
Professor do magistério superior	132	52,17	70,90 (12,55)	138,73	0,008*	13	9,85	119	90,15	0,351 ²
Técnico administrativo em educação	121	47,83	67,77 (9,09)	114,20		08	6,61	113	93,39	
Cargo de gestão										
Sim	79	31,23	70,54 (10,85)	135,56	0,210	07	8,86	72	91,14	0,828 ²
Não	174	68,77	68,89 (11,23)	123,11		14	8,05	160	91,95	
Comprometimento excessivo										
Sim	96	37,94	64,29 (9,97)	91,20	<0,001*	15	15,63	81	84,38	<0,001* ²
Não	157	62,06	75,53 (10,64)	148,89		06	3,82	151	96,18	
Pensou em deixar a instituição										
Sim	140	55,34	65,91 (10,13)	103,17	<0,001*	15	10,71	125	89,29	0,121 ²
Não	113	44,66	73,73 (10,80)	156,52		06	5,31	107	94,69	
Satisfação com o trabalho										
Sim	167	66,01	73,74 (9,13)	156,97	<0,001*	04	2,40	163	97,60	<0,001* ²
Não	86	33,99	60,97 (9,73)	68,81		17	19,77	69	80,23	

Conseguiu desenvolver suas atividades laborais na pandemia

Sim	138	54,55	68,20 (10,68)	115,31	0,005*	11	7,97	127	92,03	
Não	115	45,45	70,85 (11,51)	141,03		10	8,70	105	91,30	0,835 ²

Legenda: DP – desvio padrão; QWLQ-bref - *Quality of Working Life Questionnaire-bref*; ¹Teste U de Mann-Whitney; ²Teste qui-quadrado de independência; ³Teste exato de Fisher; *Valor de $p < 0,05$.

Fonte: elaboração própria (2021).

Em relação à estatística analítica das características laborais dos servidores e à classificação dicotômica da QVT, associações significativas foram encontradas entre QVT e as variáveis comprometimento excessivo e satisfação com o trabalho. Verificou-se que servidores que não têm excesso de comprometimento ($p < 0,001$) e que possuem satisfação com o trabalho ($p < 0,001$) apresentam nível de QVT satisfatório/muito satisfatório.

DISCUSSÃO

A pesquisa evidenciou um perfil de servidores em trabalho remoto durante a pandemia com nível satisfatório ou muito satisfatório de QVT. A faixa etária, o estilo de vida e alguns aspectos laborais estiveram relacionados a uma melhor avaliação de QVT, com destaque para a maior faixa de renda, a ausência de histórico de tabagismo, não ter comprometimento excessivo e apresentar satisfação com o trabalho.

Em meio à situação de saúde vivenciada, vale salientar que, apesar da maioria dos servidores ter apresentado resultados positivos em relação à QVT, o domínio profissional sinaliza a necessidade de atenção, pois possui a menor média na amostra. Diante disso, verifica-se que o período pandêmico representou muitos desafios e alterações laborais, podendo ter prejudicado a avaliação do domínio profissional ou ter mascarado uma realidade vivenciada. Dessa forma, denota-se preocupação com a realidade laboral dos servidores, necessitando de investigações e intervenções no contexto laboral após esse período.

Na sociedade atual, considerando que, em geral, os trabalhadores passam um terço de suas vidas desempenhando atividades laborais, é essencial investir em QVT para a garantia de satisfação nos espaços laborais, ressignificando o seu bem-estar.⁽²⁾ Nesse campo, a enfermagem do trabalho também deve atuar desenvolvendo atividades de investigação do cenário de trabalho e promovendo intervenções de cunho preventivo e assistencial.⁽¹³⁾

Em vista da relação direta entre faixa etária e remuneração, influenciada pela percepção da QVT, observa-se a associação entre o aprimoramento do estilo de vida e da família do servidor e a satisfação proporcionada pela estabilidade do serviço público brasileiro.⁽²⁾ Dessa forma, o trabalho remoto aproximou o servidor de sua família, possibilitando tempo de qualidade, acompanhamento do crescimento dos filhos e do cotidiano doméstico, bem como uma melhor adaptação à dinâmica do isolamento, às adaptações sanitárias e uma menor exposição ao risco de contaminação, fatores esses positivos e promotores de maior satisfação pessoal.

Por outro lado, o trabalho remoto trouxe um grande comprometimento psíquico, com uma hiperconectividade nas redes sociais do trabalho, devido à necessidade de respostas imediatas, à extrapolação do horário de trabalho com demandas fora do expediente e à falta de separação entre o horário de trabalho e a rotina pessoal. O trabalho remoto isolou o profissional de sua equipe, deixando as relações interpessoais mais superficiais e distantes, o que gera maior introspecção e é um fator negativo.

Para o nível satisfatório/muito satisfatório de QVT nos servidores com idade inferior a 40 anos, ressalta-se que a instituição, alvo do estudo, é relativamente nova (pouco mais de 15 anos) em comparação com outras universidades federais, encontrando-se em processo de expansão. Esse fato gera renovação do quadro de servidores, resultando em um perfil de servidores com menos tempo no serviço público.

Com isso, para que os servidores tenham uma melhor qualidade de vida e um envelhecimento ativo, é importante que mantenham hábitos de vida saudáveis. Desse modo, o estudo sinalizou uma relação entre níveis satisfatórios de QVT com a classificação normal do IMC e o histórico negativo de tabagismo. No entanto, nem todos os participantes se enquadram nesse perfil, apresentando alterações como sobrepeso e obesidade, característica comum que tem um impacto considerável na QVT e nos custos sociais relacionados à saúde.⁽¹⁴⁾ Por isso, faz-se necessário que as instituições possuam profissionais de enfermagem do trabalho para realizar ações de promoção à saúde com temáticas relacionadas à atividade física, à nutrição e à saúde mental,⁽⁶⁾ principalmente em tempos de *home office*, quando os servidores podem ter maior controle de sua dieta e mais tempo para atividade física.

Conforme os resultados da pesquisa, os servidores com estado de saúde bom/muito bom, que negavam fazer uso de medicação de forma esporádica ou contínua, que não desenvolveram novas doenças e que não faltaram ao trabalho por motivo de doença tinham níveis satisfatórios de QVT. Ressaltou-se a relação direta entre controle da saúde, absenteísmo, estilo de vida e QVT.⁽¹⁵⁾

A partir disso, é importante averiguar o quanto as doenças podem estar influenciando a vida laboral, em especial as doenças não controladas⁽¹⁶⁾ e também as doenças psíquicas,⁽¹⁷⁾ tendo em vista a identificação de piora da QVT quando adjunta ao uso de medicamentos.⁽¹⁸⁾ Essas morbididades ocasionam desequilíbrio entre a demanda, o desenvolvimento do trabalho e os relacionamentos profissionais,⁽¹⁹⁾ interferindo na produtividade,⁽¹⁴⁾ tornando cada vez mais necessário o diagnóstico correto e o tratamento efetivo,⁽²⁰⁾ bem como a identificação dos possíveis riscos do ambiente de trabalho e o desenvolvimento de medidas protetivas, considerando a responsabilidade ética com o trabalhador e não negligenciando sua saúde.^(21, 22)

Dessa maneira, no âmbito do serviço público federal brasileiro, quando impossibilitado de exercer suas atividades laborais por motivo de doença, o servidor pode usufruir de licença para tratamento da própria saúde, sem ônus, permitindo, assim, que consiga realizar seu tratamento e se restabelecer.⁽²³⁾ Destarte, é importante que as causas dos adoecimentos relacionados ao trabalho sejam analisadas, a fim de possibilitar intervenções estruturais com a construção ou alteração de políticas institucionais visando ambientes laborais seguros.⁽²⁴⁾

Como já expressei, esta pesquisa coincidiu com o período da pandemia de COVID-19, ocasião em que as dinâmicas de trabalho passaram a sofrer adaptações⁽⁸⁾ e os servidores ficaram em regime de trabalho remoto emergencial. Nesse período, melhores níveis de QVT estavam relacionados ao não desenvolvimento de doenças durante o trabalho remoto emergencial. Contudo, é importante que as equipes sejam treinadas para reconhecer os riscos à saúde do trabalhador diante das novas situações laborais.^(8,19)

Vale salientar que, na pandemia, os servidores com maiores níveis de QVT não conseguiram desenvolver suas atividades laborais. Tal situação foi comum no período, visto que a pandemia trouxe impactos significativos para a saúde mental da população mundial, causando sofrimento e resultando em transtornos mentais, abuso de substâncias, esgotamento profissional e prejuízo à qualidade de vida dos profissionais.⁽⁷⁾

Entretanto, é importante considerar que a realidade do *home office* continua atual, pois, mesmo após a pandemia, muitos servidores continuam a realizar sua jornada laboral de forma remota, seja parcial ou totalmente, com a implantação do Programa de Gestão e Desempenho. Nesse cenário, o trabalho em casa pode alterar o estilo de vida do trabalhador, devendo os empregadores perceberem as condições em que o trabalho é realizado e buscando alternativas para dirimir os efeitos nocivos à saúde e ao seu bem-estar.^(7,25)

Em relação às categorias de servidores existentes, verificou-se que os professores do magistério superior possuíam melhores níveis de QVT. Percebeu-se o empenho e a dedicação de muitos para que essa realidade não repercutisse em seu dia a dia, valendo-se de medidas mitigadoras baseadas em seu perfil sociodemográfico,⁽⁵⁾ mesmo diante dos desafios do cotidiano docente, da rotina estressante e da interferência na saúde e na QVT, como a sobrecarga de trabalho.⁽²⁶⁾

Em relação à permanência do servidor em seu ambiente laboral, muitos podem ser os fatores intervenientes. Contudo, diante da análise dos níveis de QVT em relação ao pensamento dos servidores em deixar a instituição, é sabido que é a partir da vivência no ambiente laboral, principalmente após o período probatório, o convívio na instituição, a adaptação com a função desempenhada e a interação entre os pares, que o servidor poderá verificar a satisfação e o apoio naquele ambiente,⁽²⁷⁾ convergindo com níveis satisfatórios de QVT nos servidores que não pensavam em deixar a instituição.

Nesse sentido, enfatiza-se a importância do apoio social (convívio saudável entre chefias e companheiros de trabalho) para a manutenção do trabalho coletivo e a efetivação das atividades laborais, relacionados a uma boa estrutura de trabalho, com comunicação efetiva, cooperação e discussões de *feedback*, que contribuem para a manutenção da capacidade laborativa.^(22,28) Assim, a capacidade para o trabalho, a estabilidade profissional, a segurança, um salário justo e também as relações interpessoais são fatores importantes para a QVT.⁽²⁹⁾

Portanto, muitos autores enfatizam o desenvolvimento de políticas e programas que possam repercutir na excelência dos serviços prestados na instituição,^(14,17,24) como a implementação de programas de *mindfulness* e outras atividades que aliviam o estresse e promovem a saúde mental,⁽³⁰⁾ a disponibilização de acesso a academias ou a instalação de equipamentos de ginástica no local de trabalho, e a organização

de corridas e outras atividades esportivas no ambiente laboral.^(24,31) Além disso, avaliações periódicas dos programas devem ser realizadas para adequar as mudanças organizacionais e atender às demandas dos servidores.⁽²⁾

Quanto às limitações da pesquisa, destaca-se o fato de não se trabalhar com a população total dos servidores, o que pode gerar o viés do trabalhador sadio e interferir nas possibilidades de resultados encontrados somente no público participante, em detrimento dos demais, podendo superestimar ou mascarar os reais resultados. Além disso, por se tratar de uma pesquisa transversal com questionário *online*, há o risco de viés de causalidade reversa na apresentação dos dados autorrelatados.

CONCLUSÃO

Os resultados refletiram que o nível de QVT dos servidores da universidade em estudo, que estavam em regime de trabalho remoto emergencial durante a pandemia, foi considerado satisfatório ou muito satisfatório. Estiveram estatisticamente relacionados a esse resultado a faixa etária, a renda, a ausência de histórico de tabagismo, não ter comprometimento excessivo e apresentar satisfação com o trabalho, alguns hábitos de vida e aspectos de saúde e laborais.

Vale salientar que o domínio profissional foi o que obteve menor média na avaliação da QVT, podendo este estar perdendo o destaque nesse equilíbrio que compõe o fenômeno investigado. Além disso, não foi possível definir se a pandemia impactou positiva ou negativamente a QVT, pois, embora tenha reduzido o tempo de deslocamento e aumentado o tempo para hábitos de vida saudáveis, também igualou o ambiente doméstico com o laboral (o que pode ser negativo para a saúde psíquica) e pode ter diminuído os vínculos afetivos entre os profissionais pela falta de convivência diária.

Diante desse cenário, aponta-se a importância de as instituições elaborarem políticas e programas de QVT baseados na realidade e nos anseios de seus servidores, buscando sempre reavaliar os fatores organizacionais que refletem a QVT de forma integral, como quesitos de saúde, aspectos estruturais, jornadas de trabalho, benefícios, bem-estar no trabalho e qualquer fator que gere fragilidades aos servidores.

Com isso, sugere-se a realização de novos estudos sobre a QVT na instituição, principalmente para analisar a adaptação ao retorno do trabalho presencial, as estratégias de manutenção do regime de trabalho híbrido com o Programa de Gestão e Desempenho, bem como para avaliar políticas e programas de QVT que porventura sejam criados na instituição.

CONTRIBUIÇÃO DOS AUTORES

Concepção ou desenho do estudo: Cavalcante SN, Costa EC. Coleta de dados: Cavalcante SN. Análise e interpretação dos dados: Cavalcante SN, Costa EC, Moraes, HCC. Redação do artigo ou revisão crítica: Cavalcante SN, Costa EC, Martins FVA, Moraes, HCC, Souza GM. Aprovação final da versão a ser publicada: Cavalcante SN, Moraes, HCC, Souza GM.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos aos servidores docentes e técnicos administrativos em educação da instituição que colaboraram com esta pesquisa.

REFERÊNCIAS

1. World Health Organization (WHO). Guidelines on mental health at work. Geneva: World Health Organization, Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. ISBN 978-92-4-005305-2; 2022. Available from: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
2. Ayalew AF, Ma W, Tamir W, Mitiku K. Quality of work life and associated factors among health professionals working at private and government health institutions in Awi zone, Amhara regional state, Ethiopia, 2022: a comparative cross-sectional study. *Front Public Health*. [Internet]. 2024;12,1377145:1-10. doi: 10.3389/fpubh.2024.1377145

3. González-Caballero J. Assuming the Challenge of Developing Research Projects in Occupational Health Nursing. *Med Lav*. [Internet]. 2023;114(2)e2023018:1-5. doi: 10.23749/mdl.v114i2.14247
4. Pilatti LE, Santos CB, Lievore C, Picinin CL. Qualidade de vida no trabalho (QVT) no Brasil: revisão narrativa. *Rev Bras Qual Vida*. [Internet]. 2023;15,e16376:1-29. doi: 10.3895/rbqv.v14n0.16376
5. Atz MV, Remor E. Psychosocial factors associated with a Healthy Lifestyle in University Public Workers. *Rev Psicol Divers Saúde*. [Internet]. 2022;11,e4033:1-16. doi: <https://doi.org/10.17267/2317-3394rpd.2022.e4033>
6. Alves CM, Morais C, Alves F, Magalhães D, Gonçalves G, Brito I. Community-Based Action Research Intervention to Promote Occupational Health Nursing of Portuguese Quarry Workers *Nurs Rep*. [Internet]. 2024;14(1):390-9. doi: <https://doi.org/10.3390/nursrep14010030>
7. Lira JCG Neto, Sáber AJG, Roza MP, Freitas MBT, Grifante L, Fernandes BKC, Penha JC. Impact of the COVID-19 pandemic on the education and health of university students. *Rev Enferm UFPI*. [internet] 2024;13:e5016. doi: 10.26694/reufpi.v13i1.5016
8. Silva RRV, Barbosa REC, Souza e Silva NS. Pinho L, *et al.* COVID-19 pandemic: dissatisfaction with work among teachers in the state of Minas Gerais, Brazil. *Cienc Saude Colet*. [Internet]. 2021;26(12):6117-28.
9. Moura DCA, Greco RM, Paschoalin HC, Portela LF, Arreguy-Sena C, Chaoubah A. Psychological demand and control of the work process of public university servants. *Cien Saude Colet*. [Internet]. 2018;23(2):481-90. doi: <https://doi.org/10.1590/1413-81232018232.13892015>
10. Cheremeta M, Pedroso B, Pilatti LA, Kovalski JL. Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. *Rev Bras Qual Vida*. [Internet]. 2011;3(1):1-15. doi: 10.3895/S2175-08582011000100001
11. Reis Junior DR, Pilatti LA, Pedroso B. Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78. *Rev Bras Qual Vida*. [Internet]. 2011;3(2):1-12. doi: 10.3895/S2175-08582011000200001
12. Silva LS, Barreto SM. Transcultural adaptation into Brazilian Portuguese of the effort-reward imbalance scale: a study with bank workers. *Rev Panam Salud Publica*. [Internet]. 2010; 27(1):32-6.
13. Valencia-Contrera M, Rivera-Rojas F. Bibliometric analysis of scientific production in occupational health nursing. *Rev Bras Med Trab*. [Internet]. 2023;21(4)e20231135:1-7. doi: <http://doi.org/10.47626/1679-4435-2023-1135>
14. Hecker J, Freijer K, Hilgsmann M, Evers SMAA. Burden of disease study of overweight and obesity; the societal impact in terms of cost-of-illness and health-related quality of life. *BMC Public Health*. [Internet]. 2022;22(1)46:1-13. doi: <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12449-2>
15. Xu Y, Jie D, Wu H, Shi X, Badulescu D, Akbar S, *et al.* Reducing Employee Turnover Intentions in Tourism and Hospitality Sector: The Mediating Effect of Quality of Work Life and Intrinsic Motivation. *Int. J. Environ. Res Public Health*. [Internet]. 2022;19(18)11222:1-18. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph191811222>
16. Gon Y, Ohyanagi N, Kobayashi A. The association between control level and self-reported treatment adherence across different treatment types in Japanese asthma patients. *Respir Investig*. [Internet]. 2021;59(4):454-63. doi:10.1016/j.resinv.2021.02.003

17. Malfa CS, Karaivazoglou K, Assimakopoulos K, Gourzis P, Vantarakis A. Psychological Distress and Health-Related Quality of Life in Public Sector Personnel. *Int J Environ Res Public Health*. [Internet]. 2021;18(4):1865:1-9. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph18041865>
18. Ashri MHM, Saad HA, Adznam SN. Factors Associated with Health-Related Quality of Life among Government Employees in Putrajaya, Malaysia. *Int J Environ Res Public Health*. [Internet]. 2021;18(5):2626:1-17. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph18052626>
19. Pereira D, Leitão J, Ramos L. Burnout and Quality of Work Life among Municipal Workers: Do Motivating and Economic Factors Play a Mediating Role? *Int J Environ Res Public Health*. [Internet]. 2022;19(20):13035:1-17. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph192013035>
20. Kato T, Baba K, Guo W, Chen Y, Nosaka T. Impact of bipolar disorder on health-related quality of life and work productivity: Estimates from the national health and wellness survey in Japan. *J Affect Disord*. [Internet]. 2021;295(1):203-14. doi: [10.1016/j.jad.2021.07.104](https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.07.104)
21. Ribeiro BMSS. Occupational nursing during disasters from the perspective of holistic theory. *Rev Bras Med Trab*. [Internet]. 2024;22(1):e2021910:1-5. doi: <http://doi.org/10.47626/1679-4435-2021-91018>.
22. Sticca MG, Damasceno TY, Silva FHM, Santos VM. Psychosocial factors in the work of public servants relocated from function. *Rev Bras Orientaç Prof*. [Internet]. 2023;24(1):43-55. doi: <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2023v24n0105>
23. Pinto MJS, Tonin LA, Hortense P. The Health and Safety Policy for Federal Public Servants and the Integrated Health Care Subsystem for Federal Public Servants: Contributions to the Sustainable Development Goals. *Rev Bras Saude Ocup*. [Internet]. 2025;50:eddsst14. doi: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/28124pt2025v50eddsst14>
24. Mohammad A, Silva PM, Al Hosani S, Al Jabri O, Al Yafel Z, Datta S, *et al.* Health and Wellness Characteristics of Employees Enrolled in a Workplace Wellness Study in the United Arab Emirates: A Descriptive Analysis of a Pilot Study. *Cureus*. [Internet]. 2024;16(6):e62294:1-14. doi: [10.7759/cureus.62294](https://doi.org/10.7759/cureus.62294)
25. Justino AS, Cardoso OO, Sousa RA, Lima MS. Teachers' perception of health, remote work, and the students' situation during the COVID-19 pandemic. *Rev Enferm UFPI*. [internet]. 2024;13:e4694. doi: [10.26694/reufpi.v13i1.4694](https://doi.org/10.26694/reufpi.v13i1.4694)
26. Gomes V, Gomes A, Motta OJR. Occupational Risks at Work and Occupational Health Policies in Federal Education Institutions. *Vittalle*. [Internet]. 2022;34(1):93-102. doi: <https://doi.org/10.14295/vittalle.v34i1.13717>
27. Godinho MR, Ferreira AP, Moura DCA, Greco RM. Social Support at Work: a cohort study with civil servants from a public university. *Rev Bras Epidemiol*. [Internet]. 2019;22e190068:1-13. doi: <https://doi.org/10.1590/1980-549720190068>
28. Adriani PA, Hino P, Taminato M, Fernandes H. Construction of educational technology on non-violent communication between health professionals: an experience report. *Rev Bras Enferm*. [Internet]. 2023;76(Suppl 4):e20220414. doi: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2022-0414p>
29. Berglund E, Anderzén I, Andersén A, Lindberg P. Work-life balance predicted work ability two years later: a cohort study of employees in the Swedish energy and water sector. *BMC Public Health*. [Internet]. 2021;21(1):1212:1-12. doi: <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11235-4>
30. Bartlett L, Martin AJ, Kilpatrick M, Otahal P, Sanderson K, Neil AL. Effects of a Mindfulness App on Employee Stress in an Australian Public Sector Workforce: Randomized Controlled Trial. *JMIR Mhealth Uhealth*. [Internet]. 2022;10(2):e30272:1-18. doi: [10.2196/30272](https://doi.org/10.2196/30272)

31. García-Rodríguez R, Vázquez-Rodríguez A, Bellahmar-Lkadi S, Salmonte-Rodríguez A, Siverio-Díaz AR, De Paz-Pérez P, *et al.* Effectiveness of a Nurse-Led Telehealth Intervention to Improve Adherence to Healthy Eating and Physical Activity Habits in Overweight or Obese Young Adults. *Nutrients*. [Internet]. 2024;16(14):2217:1-12. doi: <https://doi.org/10.3390/nu16142217>

Conflitos de interesse: Não

Submissão: 2026/20/03

Revisão: 2026/15/05

Aceite: 2026/17/06

Publicação: 2026/16/07

Editor Chefe ou Científico: Jose Wicto Pereira Borges

Editor Associado: Beatriz Aguiar da Silva

Autores mantêm os direitos autorais e concedem à Revista de Enfermagem da UFPI o direito de primeira publicação, com o trabalho licenciado sob a Licença Creative Commons Attribution BY 4.0 que permite o compartilhamento do trabalho com reconhecimento da autoria e publicação inicial nesta revista.