



## QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO NA PREFEITURA DE SÃO SEBASTIÃO DA BOA VISTA-PA, DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

**Wellynton Farias Serrão**

E-mail: wellynton\_farias15@hotmail.com  
Universidade Federal do Pará – UFPA

**Caitto Arroyo Vasconcellos**

E-mail: caitto.arroyo@gmail.com  
Universidade Federal Rural da Amazônia - UFRA

**Carlos André Corrêa de Mattos**

E-mail: cacmattos@gmail.com  
Universidade Federal do Pará - UFPA

**José Augusto Lacerda Fernandes**

E-mail: lacerda.fernandes@gmail.com  
Universidade Federal do Pará - UFPA

### RESUMO

O objetivo deste estudo é analisar a qualidade de vida no trabalho de servidores públicos municipais da prefeitura de São Sebastião da Boa Vista, arquipélago do Marajó, estado do Pará. Para tanto, foi realizada uma survey descritiva, no mês de março de 2021, que contou com a participação de 116 respondentes em amostragem não probabilística por julgamento. Os dados foram tratados com técnicas de estatística descritiva, teste de hipóteses e análises multivariadas. A análise fatorial exploratória (AFE) explicou 69,47% da variância em três fatores, identificados como justiça organizacional (27,63%), respeito à legislação (21,80%) e remuneração (20,02%). A análise de agrupamentos formou dois grupos com 35% (41) e 65% (75) dos respondentes, respectivamente. Os resultados mostraram a valorização do cumprimento da legislação trabalhista e uma avaliação positiva quanto à qualidade no trabalho nos três fatores identificados.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida; Administração municipal; Servidores públicos; Gestão de pessoas.

**Eixo Temático 1: Gestão Pública e do Desenvolvimento**



## 1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa concentrou-se na qualidade de vida no trabalho (QVT) na prefeitura municipal de São Sebastião da Boa Vista, município localizado no arquipélago do Marajó, estado do Pará. Ao tratar da qualidade de vida no trabalho, Mattos et al. (2017) destacam tratar-se de um construto amplo que carece de conceituação para ser capaz de alcançar a plenitude de sua abrangência. Na mesma perspectiva, Andrade, Limongi-França e Stefano (2019) afirmam que a qualidade de vida no trabalho se fundamenta em uma perspectiva holística e multidimensional que reflete a produtividade e a humanização no trabalho em sociedades que se preocupam com a satisfação, saúde e segurança dos trabalhadores.

Desta forma, este estudo avança ao reunir informações sobre a qualidade de vida no trabalho de servidores públicos municipais em uma região com os menores Índices de Desenvolvimento Humano (IDH) do Brasil durante o período da Covid-19, pandemia que impactou fortemente nas relações trabalhistas, especialmente em regiões com elevada informalidade (COSTA, 2020), caso dos municípios que compõem o arquipélago do Marajó, no estado do Pará. Localizada na mesorregião do Marajó, mais especificamente na microrregião Furos de Breves, a sede do município posiciona-se a 01o 43'05" S e 49o 31'45" W, distante 120 km da capital do estado, Belém do Pará, com clima equatorial úmido e população predominantemente rural compreendendo 26.640 habitantes (IBGE, 2021), sendo a prefeitura um importante empregador, com 1.093 servidores no primeiro semestre de 2021.

Assim, considerando esses aspectos, a pesquisa tem como objetivo analisar a qualidade de vida no trabalho de servidores públicos municipais da prefeitura de São Sebastião da Boa Vista, estado do Pará, durante o período da pandemia da Covid-19 e, assim, responder ao questionamento: que fatores exercem influência na qualidade de vida no trabalho e quão satisfeitos estão os servidores da prefeitura de São Sebastião da Boa Vista com estes mesmos fatores? Destarte, para alcançar o objetivo proposto, foi feita uma survey descritiva com 116 servidores que atuavam em diferentes órgãos da administração municipal. Os dados foram tratados com uma combinação de técnicas estatísticas que revelaram influência da justiça organizacional, respeito à legislação e remuneração como elementos valorizados pelos respondentes.

O estudo concluiu que, de maneira geral, os servidores estão satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho, principalmente quanto ao atendimento da legislação trabalhista, aspecto muito valorizado o que revela a preocupação desses trabalhadores com as relações formais de trabalho. Destacou-se também relação positiva e significativa entre justiça organizacional e remuneração, evidenciando coerência entre as decisões administrativas de gestão de pessoas e o respectivo reconhecimento expresso na forma de remuneração e manifestado pelos servidores que participaram do estudo.



## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Definida como o conjunto de ações desenvolvidas por uma organização, visando a prática de inovações e a busca de melhorias contínuas, no âmbito dos processos gerenciais, condições de trabalho e na cultura organizacional, o termo “qualidade de vida no trabalho” surgiu decorrentes de dificuldades econômicas que atingiram diversos países, especialmente do ocidente, levando as empresas e pesquisadores à busca de reverter tais situações adversas, gerando estudos na área de qualidade de vida no trabalho, o que foi sendo aprofundado nas últimas décadas, se tornando em fator presente e estratégico no sucesso de uma organização (AMÂNCIO, MENDES, e MARTINS, 2021).

A partir de então, houve a percepção do papel preponderante das pessoas no cumprimento dos objetivos e resultados das organizações (KLEIN, PEREIRA, e LEMOS, 2019), fazendo com que essas passassem a dar mais importância ao bem estar e satisfação de seus funcionários com suas vidas no trabalho, levando-se em conta que as pessoas, de modo geral, tem gasto cada vez mais tempo e energia nos seus respectivos locais de trabalho, além da indefinição de limites entre a vida pessoal e a atividade laboral (KO, 2021; CAMARGO et al, 2021).

Nesse sentido, o bem-estar no trabalho é influenciado por diversos aspectos, tais como o cognitivo, afetivo, motivacional, psicossomático, além de dimensões comportamentais do indivíduo, ressaltando que condições de trabalho ruins podem causar impactos extremamente negativos, tanto sob o prisma pessoal quanto profissional, resultando em aumento do risco de acidentes, transtornos e doenças ocupacionais, absenteísmos, comprometimento da produtividade e ineficiência (CAMARGO et al, 2021). Por outro lado, a implantação de práticas institucionais de valorização das pessoas e senso de justiça organizacional, tende a despertar a satisfação do indivíduo (AMÂNCIO, MENDES, e MARTINS, 2021).

Assim, para Akram et al. (2016), a justiça organizacional expressa a intensidade com a qual os trabalhadores de uma organização avaliam a imparcialidade das regras, procedimentos e políticas organizacionais e, como reforçam Hartini et al. (2017), o senso de justiça está presente em diferentes situações da vida humana, materializando-se no âmbito organizacional pelo vínculo entre o trabalhador e a organização, sendo especialmente percebidas na forma como os trabalhadores avaliam as decisões organizacionais aos considerá-las justas ou não (INCE; GÜL, 2011). Desta forma, a avaliação da justiça afeta fortemente as atitudes dos trabalhadores perante a organização (MOGHIMI; KAZEMI; SAMIIE, 2013).

Nessa perspectiva, Akram et al. (2016) destacam que a justiça organizacional é influenciada pela cultura da região e contribui para a redução de custos de



**Engajando ciência,  
gestão e sociedade**

09 a 11 de novembro de 2021

**XII CODS**  
COLÓQUIO ORGANIZAÇÕES:  
DESENVOLVIMENTO & SUSTENTABILIDADE

**PPAD**  
Programa de Pós-graduação em Administração

**UNAMA**  
UNIVERSIDADE  
DA AMAZÔNIA

**ser**  
educacional

transação, uma vez que se constitui como um mecanismo de governança, que facilita a solução de disputas, da mesma forma que as constantes mudanças organizacionais exprimem um desafio para a manutenção da justiça organizacional, uma vez que podem incorrer em desvios que comprometem a avaliação de justiça.

Walton (1973), um dos percussores dos estudos de qualidade de vida no trabalho, destacava o fator da remuneração em seu modelo. Para esse autor a remuneração justa e adequada é crucial para a qualidade de vida no trabalho e deve refletir, da melhor forma possível, a experiência, responsabilidades e competências do trabalhador. Nessa perspectiva, Oliveira e Medeiros (2008) e Klein et al. (2017) destacam que o sistema de recompensas está presente na maioria dos modelos de diagnóstico de qualidade de vida no trabalho, evidenciando a necessidade de um sistema remuneratório variado que contemple tanto recompensas diretas, quanto indiretas.

No entanto, em que pese os significativos e relevantes avanços alcançados pelas pesquisas e produção científica na temática de qualidade de vida no trabalho, estes se concentram majoritariamente voltados à esfera privada, ainda tendo amplo espaço de crescimento na gestão pública. (AMÂNCIO, MENDES, e MARTINS, 2021).

Nesse contexto, dentre os diversos aspectos presentes quando se aborda de qualidade de vida na administração pública, a literatura tem focado atenção às ações envolvendo o equilíbrio da relação entre trabalho e vida pessoal (KO, 2021), para tanto, é imprescindível que as organizações públicas desenvolvam políticas e programas de melhorias contínuas no ambiente laboral que visando a qualidade de vida de seus servidores, gerando maior comprometimento, satisfação e, conseqüentemente, eficiência, desempenhando seu papel institucional perante a sociedade de forma efetiva (AMÂNCIO, MENDES, e MARTINS, 2021).

No cenário nacional as organizações passaram a investir de forma consensual nas melhorias das condições de trabalho, a partir da década de 1990, impactadas pela abertura econômica do país, além de movimentos sociais e reforma constituinte, com o entendimento de que tais práticas aumentariam consideravelmente o desempenho e produtividade de seus funcionários, tornando-as competitivas no mercado cada vez mais acirrado e em constantes mudanças (AMÂNCIO, MENDES, e MARTINS, 2021).

Assim, a administração pública brasileira passou a rever práticas e políticas, especialmente no tocante à gestão de pessoas, impulsionada pelo controle da sociedade no acompanhamento da prestação dos serviços, exigindo maior qualidade, eficiência e transparência nos gastos (KLEIN, PEREIRA, e LEMOS, 2019). Em nível nacional, foi com a criação do Ministério de Administração e Reforma do Estado (MARE) e concepção do Plano Diretor de Reforma do Estado, que tinha o intuito de transformar o então modelo de administração burocrática, em gerencial, que se deu os primeiros passos em prol da implantação de uma gestão pública voltada à resultados, objetivando incorporar aspectos de eficiência, eficácia e transparência no setor público (BRESSER PEREIRA; SPINK, 2006).



Ademais, Walton (1973) já reforçava que a qualidade de vida no trabalho não se limitava ao atendimento da legislação, uma vez que deveria resgatar uma dimensão humanista do trabalho menosprezada pela evolução tecnológica e pela valorização exacerbada do crescimento econômico e da produtividade organizacional. Para tanto, Walton (1973) propôs que a avaliação da qualidade de vida no trabalho contemplasse, mais que aspectos legais expressos pelos direitos trabalhistas, questões como proteção aos trabalhadores, direito à privacidade, liberdade de expressão e tratamento imparcial. Essa dimensão foi identificada por Walton (1973) como Constitucionalismo.

No setor público há uma ineficiência, ou até inexistência, no processo de avaliação dos resultados dos modelos de gestão de qualidade de vida no trabalho, comprometendo a implantação de medidas corretivas e busca de melhorias contínuas, que aprimorariam as condições de trabalho dos envolvidos, relações interpessoais, satisfação no ambiente laboral, tornando-os mais motivados e produtivos (KLEIN, PEREIRA, e LEMOS, 2019).

Por fim, é primordial a modernização dos modelos de gestão de pessoas na administração pública buscando alternativas comprovadamente eficazes, apesar do serviço público apresentar particularidades, principalmente quando se trata de carreira e desenvolvimento do servidor, que muitas vezes restringem ou dificultam a implantação de programas voltados à qualidade de vida no trabalho, tendo em vista que funcionários satisfeitos e com um bom nível de qualidade de vida no trabalho, tendem a desempenhar suas funções de maneira mais dedicada, maximizando o capital intelectual das organizações e, por fim, atendendo aos seus usuários satisfatoriamente. (AMÂNCIO, MENDES, e MARTINS, 2021).

## 2.2 A PANDEMIA DA COVID-19

O Brasil teve seu primeiro caso confirmado de COVID-19 em 26 de fevereiro de 2020, na cidade de São Paulo e, dado às características do vírus com relação ao alto nível de contágio e fácil propagação, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que estava em curso uma pandemia global em 11 de março do mesmo ano, dando início à diversas medidas restritivas na tentativa de conter a propagação da doença. (CAROZZO-TODARO; PINHEIRO-CAROZZO; MACHADO, 2021)

Nesse contexto, tais medidas impactaram aproximadamente 2,7 bilhões de trabalhadores, o que representa cerca de 81% da força de trabalho mundial. Assim, os efeitos da COVID-19 mostram forte impacto no mercado de trabalho, não havendo precedentes para avaliar a velocidade e a quantidade de empregos perdidos. (COSTA, 2020).

Desta forma, a COVID-19 revelou, além de um vírus com forte impacto na saúde pública, uma emergência de ordem política, econômica e social, com ampla repercussão na sociedade, que, provavelmente, trará profundas implicações para a



ciência, tecnologia e comunidade em geral, além de evidenciar as fragilidades dos governos para enfrentar a pandemia (COSTA, 2020; WILLIAMSON; EYNON; POTTER, 2020; XUE et al., 2020).

### 3 METODOLOGIA

A pesquisa ocorreu na forma de survey descritiva, com tratamento de dados quantitativo e amostragem não probabilística por julgamento (GIL, 2014). Assim, os participantes foram selecionados pela capacidade de fornecer informações sobre o objeto da investigação. Com isso, busca descrever características de uma população perante um determinado fenômeno.

O universo da pesquisa foi composto por servidores públicos do município de São Sebastião da Boa Vista, localizado no arquipélago do Marajó, estado do Pará. Por ocasião da pesquisa, a prefeitura contava com 1.093 servidores, dos quais 116 aceitaram livremente participar do estudo, que ocorreu por meio das respostas aos questionários de pesquisa. A coleta de dados foi no próprio local de trabalho dos servidores, durante o expediente, ao longo do mês de março de 2021.

Os questionários foram aplicados pessoalmente pelos pesquisadores, acompanhados do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A técnica para seleção da amostra foi não probabilística por julgamento. Esse procedimento não possibilita o cálculo da representatividade da amostra nem o erro amostral, condição que limita os achados aos participantes da pesquisa.

O questionário foi organizado em duas seções. A primeira foi elaborada com respostas dicotômicas e de múltipla escolha e concentrou-se em informações socioeconômicas dos respondentes como sexo, idade, escolaridade, jornada de trabalho, local de trabalho, entre outras. A segunda seção foi elaborada com respostas em escala de Likert de 11 pontos, iniciando em zero para discordância total e terminando em dez para concordância total. Essa seção foi composta por 24 afirmativas que versaram sobre aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho. Complementaram a seção cinco afirmativas de avaliação geral, também com respostas em escala Likert de 11 pontos.

O tratamento de dados foi quantitativo e utilizou técnicas de estatística descritiva, teste de hipóteses e análise multivariada. As técnicas multivariadas foram a análise fatorial exploratória (AFE) e a análise de agrupamentos (AA) ou análise de clusters. Esses procedimentos reúnem um amplo conjunto de técnicas estatísticas posicionadas entre as técnicas de análises de dados multivariadas de interdependência.

A análise fatorial exploratória (AFE) foi selecionada pela capacidade de identificar dimensões latentes e reduzir as dimensões da matriz de dados. Já a análise de agrupamentos (AA), aplicada na forma hierárquica aglomerativa, baseada no algoritmo de Ward e na distância Euclidiana, foi escolhida para fundamentar uma



taxonomia capaz de reunir respondentes com avaliações semelhantes e, com isso, quantificar os grupos e possibilitar a avaliação da qualidade de vida no trabalho.

Complementarmente, foram utilizadas técnicas de estatística descritiva, como a distribuição de frequências e medidas de dispersão e tendência central, utilizadas para caracterizar o perfil dos respondentes e identificar as características dos agrupamentos. Foram utilizados também testes de hipóteses (Teste T para amostras independentes) para verificar se os grupos eram significativamente diferentes e, se assim o fossem, estariam corretamente classificados, e a análise de confiabilidade, por meio do coeficiente alpha de Cronbach, selecionado para mensurar a fidedignidade dos fatores. O nível de significância estatística adotado no estudo foi de 5%.

## 4 RESULTADOS

### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A maioria dos servidores pertencia ao sexo masculino, porém com pequena predominância (51,7%) na amostra. Os recém-contratados se destacaram e alcançaram 39,7% (46), com isso, 72,5% (84) dos respondentes trabalhavam na prefeitura havia menos de cinco anos, por consequência, com pouca experiência no serviço público. Casados (58,6%) e de meia idade a faixa etária predominante foi entre 31 e 40 anos para 59,5% (69) dos participantes da pesquisa. A escolaridade foi intermediária, com 62,1% (75) dos servidores com ensino médio. Quanto aos locais de trabalho, destacaram-se a Secretaria de Educação (44%) e a Secretaria de Saúde (24,15), condição esperada a priori, visto que essas secretarias concentram a maior parte dos servidores municipais.

Cumprindo jornadas de trabalho de 30 (65,5%) e 40 (4,1%) horas semanais em diversos cargos na administração municipal, destacaram-se os agentes administrativos (24,1%), professores (6%), agentes de saúde (6,9%), agentes de vigilância em saúde (5,2%), fiscais (4,3%), entre outros cargos. A faixa salarial concentrou-se em um salário mínimo para 75% (87) das observações, sendo 6,9% (8) dos respondentes ocupantes de cargos de chefia.

Na perspectiva geral, ao avaliarem a afirmativa “No geral, estou satisfeito com a qualidade de vida no trabalho”, 86% (100) manifestaram-se no estrato de concordância. Resultado semelhante ocorreu na avaliação da alternativa “A prefeitura se preocupa com a qualidade de vida dos servidores”, que obteve 85% (99) de respostas acima do centro da escala de Likert (5,00). Complementando a avaliação, 88% (102) dos servidores avaliaram favoravelmente a afirmativa “Estou satisfeito com o trabalho que faço na prefeitura” e, com relação à indicação da prefeitura para outros trabalhadores, expressa pela afirmativa “Eu indico a prefeitura para outras pessoas trabalharem”, 94% (110) dos participantes manifestaram concordância.



**Engajando ciência,  
gestão e sociedade**

09 a 11 de novembro de 2021

**PPAD**  
Programa de Pós-graduação em Administração

**UNAMA**  
UNIVERSIDADE  
DA AMAZÔNIA

**ser**  
educacional

#### 4.2 ANÁLISE FATORIAL EXPLORATÓRIA

Os aspectos que exercem influência na avaliação da qualidade de vida foram identificados com a utilização da análise fatorial exploratória (AFE). Essa técnica multivariada de análise de dados, cujos resultados são mostrados na Tabela 1, possibilitou sumarizar as 23 variáveis iniciais em três fatores, que reuniram 11 variáveis e explicaram 69,47% da variância dos dados. Os pressupostos da técnica foram observados e atendidos, uma vez que o número de observações por variável foi pouco superior a cinco, a determinante da matriz foi positiva e os testes de ajustamento Kayser-Meyer-Oklin ( $KMO=0,747$ ) e de esfericidade de Bartlett (valor  $<0,001$ ) mostraram resultados adequados conforme apontado por Hair et al. (2009).

Tabela 1 – Análise fatorial exploratória.

Variáveis	Fatores			h <sup>2</sup>
	1	2	3	
Tratamento justo e sem preconceitos	0,880	-0,023	0,121	0,790
Possibilidade de crescimento profissional (promoção)	0,845	-0,072	0,185	0,754
Disponibilidade de equipamentos (mesa, cadeira etc.) para o trabalho	0,743	0,185	0,148	0,608
Realização pessoal com o trabalho que faz diariamente	0,638	-0,151	0,304	0,522
Imagem da prefeitura na sociedade local	0,626	-0,085	0,595	0,752
Garantia e respeito aos direitos trabalhistas dos servidores	-0,016	0,841	-0,047	0,711
Respeito à privacidade da vida pessoal	0,256	0,771	0,130	0,677
Tempo para lazer com a família e amigos	-0,127	0,738	-0,051	0,564
Realização de atividades esportivas, voluntárias e uso do tempo livre.	-0,100	0,691	-0,127	0,503
Salário justo com a as funções e atividades que desempenha	0,217	-0,056	0,919	0,894
Salário justo quando comparado ao de outros órgãos da administração pública	0,250	-0,016	0,897	0,867
Variância Explicada (%)	27,63	21,80	20,02	69,47
Autovalores	3,04	2,40	2,20	

$KMO=0,747$ , Teste de Esfericidade de Bartlett ( $X_2$ ) = 623,64, significativo a 1%

Determinação do número de fatores pelo critério do Autovalor

Extração dos fatores por Análise de Componentes Principais (ACP) com rotação ortogonal Varimax

Legenda: h<sup>2</sup>= comunalidade.

Fonte: Pesquisa de campo.

Os fatores foram capazes de explicar a maior parte da variância das variáveis com comunalidades superiores aos indicados por Hair et al. (2009), que recomendam percentuais superiores a 50% ( $h^2 > 0,500$ ). A identificação dos fatores foi baseada na carga fatorial, tomando por base a variável com maior carga. A extração dos fatores



ocorreu pela análise de componentes principais, tendo como critérios o autovalor e a rotação ortogonal pelo método Varimax.

Assim, o fator principal (Fator 1) explicou 27,63% da variância dos dados e foi denominado como Justiça Organizacional, uma vez que reuniu “Tratamento justo e sem preconceitos” (0,880), “Possibilidade de crescimento profissional (promoção)” (0,845), “Disponibilidade de equipamentos (mesa, cadeira etc.) para o trabalho” (0,734), “Realização pessoal com o trabalho que faz diariamente” (0,638) e “Imagem da prefeitura na sociedade local” (0,626). Em síntese, o Fator Justiça Organizacional sumarizou aspectos do cotidiano do trabalho na prefeitura, especialmente quanto ao tratamento dos servidores, condições de trabalho, tarefas realizadas e avaliação da sociedade no que concerne à atuação da prefeitura.

O segundo fator (Fator 2) explicou 21,80% da variância dos dados e reuniu aspectos relacionados ao respeito e ao cumprimento da legislação trabalhista, além do equilíbrio entre jornada de trabalho e tempo disponível para atividades pessoais e familiares. Assim, o fator foi denominado como Respeito à Legislação, sendo expresso pelas variáveis “Garantia e respeito aos direitos trabalhistas” (0,841), “Respeito à privacidade pessoal” (0,771), “Tempo para lazer com família e amigos” (0,738) e “Realização de atividades esportivas, voluntárias e uso livre do tempo livre” (0,691).

O terceiro fator (Fator 3), por sua vez, explicou 20,02% da variância dos dados e concentrou duas variáveis, ambas relacionadas ao salário recebido. Desta forma, o fator foi identificado como Remuneração e captou a avaliação quanto ao “Salário justo com as funções e atividades que desempenha” (0,919) e “Salário justo quando comparado ao salário de outros órgãos da administração pública” (0,897). Assim, o Fator 3 sumarizou a avaliação dos servidores com relação a aspectos eminentemente pecuniários.

#### 4.3 ANÁLISE DESCRITIVA, CORRELACIONAL E CONSISTÊNCIA INTERNA

A análise descritiva, Tabela 2, reforçou a interpretação favorável da qualidade de vida no trabalho, pois todos os fatores retornaram com médias dos escores superiores ao centro da escala (5,00) e posicionadas nos estratos superiores (acima de 7,00). O maior escore ocorreu no fator Respeito à Legislação (Fator 2;  $9,11 \pm 0,93$ ) e o menor no fator Remuneração (Fator 3;  $7,82 \pm 1,86$ ), quanto ao fator Justiça Organizacional, o escore médio foi de  $8,52 (\pm 1,32)$ , posicionando-se em posição intermediária.

A consistência interna foi medida pelo coeficiente alpha de Cronbach e resultou em índices superiores a 0,753 para todos os fatores. Ao tratarem desse coeficiente, Hair et al. (2009) afirmam que valores acima de 0,600 e de 0,700 são indicativos de fidedignidade e da capacidade de medir corretamente o que se propõem medir.



Portanto, constata-se que os fatores extraídos não apresentam vieses e podem representar o fenômeno adequadamente.

Tabela 2 – Análise descritiva, correlacional e de consistência interna.

Fator	Descrição	Média	DP	CV	Máx.	Min	Moda	1	2	3
1	Justiça organizacional	8,52	1,32	15%	10,00	4,60	9,00	(0,844)		
2	Respeito à Legislação	9,11	0,93	10%	10,00	4,75	9,25	-0,05**	(0,753)	
3	Remuneração	7,82	1,86	24%	10,00	3,00	8,50	0,54*	-0,09**	(0,884)

Legenda: DP=Desvio padrão; CV=Coeficiente de variação; Máx.=máximo; Min=mínimo; \*=significativo a 1%; \*\*=não significativo.

Nota: Coeficiente alpha de Cronbach entre parênteses na diagonal.

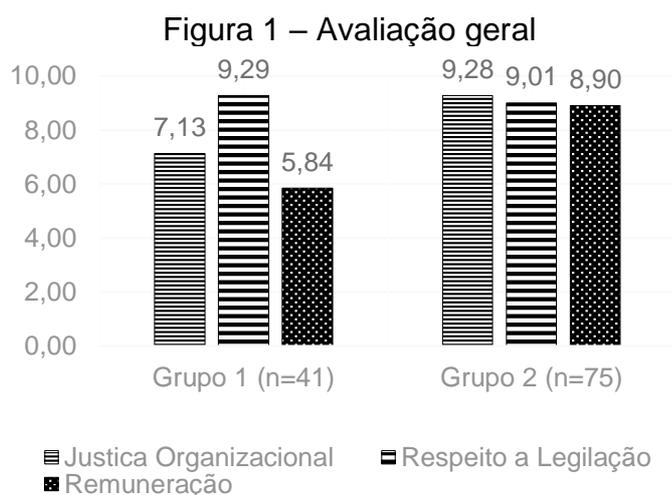
Fonte: Pesquisa de campo.

No que concerne à relação entre os fatores pelos coeficientes de correlações e conforme os critérios de Marôco (2014), que classifica as correlações em baixa ( $|r| < 0,25$ ), moderada ( $0,25 \leq |r| < 0,50$ ), forte ( $0,50 \leq |r| < 0,75$ ) e muito forte ( $|r| \geq 0,75$ ), os resultados evidenciaram correlação positiva de forte intensidade ( $r=0,54$ ) e significativa ( $p=\text{valor} < 0,001$ ) entre Justiça Organizacional e Remuneração. Esse aspecto indica que reconhecer e remunerar o trabalho expressa uma característica de organizações que prezam pela justiça organizacional. No mais, não foi observada relação significativa entre os fatores Respeito à Legislação e Justiça Organizacional ou entre Respeito à Legislação e Remuneração.

#### 4.4 ANÁLISE DE AGRUPAMENTOS

Os servidores foram classificados quanto às avaliações da qualidade de vida no trabalho, procedimento que possibilitou a criação de uma taxonomia que quantificou e caracterizou grupos de servidores com avaliação semelhante. As características dos grupos são mostradas na Figura 1 e, para dar conta da classificação, foi utilizada a técnica de análise de agrupamentos (AA), aplicada na forma hierárquica aglomerativa, tendo como critérios o algoritmo de Ward e a distância Euclidiana.

Os resultados evidenciaram dois grupos significativamente diferentes entre si quanto à avaliação da Justiça Organizacional ( $T=-10,636$ ;  $p\text{-valor} < 0,001$ ) e à Remuneração ( $T=-11,290$ ;  $p\text{-valor} < 0,001$ ). Contudo, os grupos não mostraram diferenças significativas quanto à avaliação do Respeito à Legislação ( $T=1,266$ ,  $p\text{-valor} > 0,05$ ). Desta forma, considerando que a média dos dois grupos foi elevada para o fator Respeito à Legislação ( $9,29 \pm 1,35$  vs.  $9,01 \pm 0,58$ ), percebe-se que os entrevistados convergem quanto ao considerar que a prefeitura se preocupa em cumprir a legislação trabalhista.



Fonte: Pesquisa de campo.

Complementarmente, observa-se que as avaliações tanto da Justiça Organizacional, quanto da Remuneração foram superiores ao centro da escala (>5,00) em ambos os grupos. Contudo, a intensidade da avaliação variou, e o Grupo 2 reuniu entrevistados (65%) com avaliação superior ao Grupo 1 (35%), tanto para Justiça Organizacional (9,28 vs. 7,13) quanto para Remuneração (8,90 vs. 5,84). Esses aspectos possibilitam classificar o Grupo 1 como de avaliação intermediária quanto à qualidade de vida no trabalho e o Grupo 2 como de elevada avaliação. Assim, a análise de agrupamentos convergiu com as demais técnicas utilizadas na pesquisa, que mostraram avaliação favorável por parte dos servidores do município.

## 5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A pesquisa mostrou profissionais pouco experientes na administração pública, com escolaridade fundamental e média, predominantemente do sexo masculino, casados e com remuneração compatível com a escolaridade, região e faixa etária. Esses aspectos, quando analisados à luz dos impactos no mercado de trabalho da COVID-19, e as peculiaridades dos municípios da região da ilha do Marajó-Pa podem explicar, em parte, a predominância de avaliações positivas quanto à qualidade de vida no trabalho, uma vez que, apesar da riqueza da biodiversidade que caracteriza o arquipélago do Marajó, esta região concentra Índices de Desenvolvimento Humano (IDH) muito baixos e, ao considerar especificamente o município de São Sebastião da Boa Vista, observa-se que o IDHM, que consolida renda, longevidade e educação, apresentou, conforme, os dados do Censo 2010, índice de 0,558, valor considerado baixo. Esse aspecto coloca o município na posição número 5.081 entre os 5.565



municípios brasileiros, ordenados de forma decrescente pelo Ranking IDHM Municípios 2010 (PNUD, 2021). Nesse contexto, o município se localiza em uma região pobre em que a prefeitura municipal se destaca entre os principais empregadores do município (FAPESPA, 2015), cuja economia se baseia no comércio e no extrativismo (FAPESPA, 2015).

Desta forma, os efeitos da pandemia no mercado de trabalho foram percebidos especialmente em mercados com grande informalidade, como ocorre no mercado brasileiro e, mais intensamente, na região do Marajó. Essa condição, provavelmente, contribuiu para a valorização das relações formais de emprego, com garantias salariais e respeito à legislação trabalhista, como observado entre os respondentes.

Esses aspectos foram captados pela análise fatorial, que identificou a influência da justiça organizacional, cumprimento da legislação e remuneração para a qualidade de vida no trabalho. Destaca-se que outros estudos (MOGHIMI; KAZEMI; SAMIIE, 2013; BARZOKI; SARAND, 2015; RAI, 2015; HARTINI et al., 2017; ANDRADE; LIMONGI-FRANÇA; STEFANO, 2019, entre outros) reforçam a relação entre justiça organizacional e qualidade de vida no trabalho, especialmente em se tratando da administração pública (MOGHIMI; KAZEMI; SAMIIE, 2013). No mesmo sentido, as pesquisas convergem quanto à perspectiva multidimensional e à amplitude do conceito de qualidade de vida no trabalho (COUTO et al., 2021).

Assim, ao considerar as características da justiça organizacional, captadas pela análise fatorial, observa-se a presença da justiça organizacional: (1) distributiva e a (2) interacional (AKRAM et al. 2016; HARTINI et al., 2017). A justiça distributiva estrutura-se em aspectos como reconhecimento, avaliação de desempenho, sanções, punições, oportunidade de promoções e carreira (AKRAM et al., 2016; HARTINI et al., 2017), e a justiça interacional caracteriza-se pelo relacionamento com as chefias e os superiores hierárquicos e se materializa pelo respeito e conduta dos decisores (AKRAM et al., 2016), no caso, expresso pelo tratamento justo e sem preconceitos.

Outra dimensão identificada pela análise fatorial foi expressa pelo fator Respeito à Legislação, que captou o atendimento dos direitos trabalhistas e o equilíbrio entre trabalho e família, incluindo a privacidade pessoal.

A análise fatorial também captou a remuneração como dimensão com influência para a qualidade de vida no trabalho entre os respondentes. Destaca-se que a remuneração também foi identificada em outras pesquisas como de Oliveira e Medeiros (2008), Mattos et al. (2017), Alves Corrêa e Silva (2019), entre outros. Assim, a remuneração expressa essencialmente o reconhecimento pelo trabalho, materializado na forma de salários e benefícios.

Em síntese, os fatores mostraram que podem orientar o plano de gestão de pessoas do município, que tem sido exitoso até o momento. Assim, conforme Mattos et al. (2015) compreender o contexto de trabalho pode contribuir para aprimorar práticas de gestão que proporcionem desempenho superior na organização. Merece destaque que a pesquisa ocorreu no período da pandemia da Covid-19, aspecto que



pode ter influenciado nos resultados, especialmente pelos impactos negativos causados pela pandemia. Assim, a pesquisa avança ao concentrar a avaliação da qualidade de vida no trabalho entre servidores públicos de pequenos municípios da Região Norte do Brasil durante a pandemia da Covid-19. Esses aspectos, somados às restrições observadas na região, reforçam a necessidade da boa governança na administração pública municipal.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O resultado do estudo revelou três fatores com influência na qualidade de vida dos servidores - justiça organizacional, respeito à legislação e remuneração - todos com avaliações positivas. A análise descritiva mostrou servidores predominantemente do sexo masculino, com escolaridade fundamental e média, na maioria, com pouca experiência na administração pública. Esse aspecto, juntamente com a informalidade nas relações trabalhistas na região, combinadas com os impactos da pandemia da Covid-19, pode, em parte, explicar a avaliação favorável por parte dos respondentes. A análise de correlações mostrou resultados coerentes, evidenciando a forte relação entre justiça organizacional e remuneração.

A análise de fidedignidade expressa pelo coeficiente alpha de Cronbach mostrou consistência interna satisfatória, evidenciando que provavelmente os fatores se repetirão se o mesmo instrumento for respondido novamente pela mesma amostra. A análise de agrupamentos confirmou a boa avaliação da qualidade de vida no trabalho entre os respondentes, com avaliações nos estratos mais elevados da escala em todos os fatores e nos dois grupos identificados pela técnica. A pior avaliação na análise de agrupamentos ocorreu quanto à remuneração, considerada mediana por três em cada dez participantes. Entre as limitações do estudo, destacam-se, além das limitações quanto a experiência nas relações trabalhista, limitações metodológicas expressas principalmente pela técnica de amostragem. Como sugestão de pesquisas futuras, o estudo pode ser replicado em outras prefeituras da região para observar se os resultados se assemelham e com isso fundamentar estratégias de gestão de pessoas sob medida para essa região do país.

## REFERÊNCIAS

AKRAM, U.; KHAN, M.K.; YXIN, Q.; BHATTI, M.H.; BILAL, M.; HASHIM, M.; AKRAM, Z. Impact of organizational justice on job satisfaction of banking employees. **European Journal of Business and Management**, v. 8, n. 16, p. 55-63, 2016.



ALVES, C. R. A.; CORREIA, A. M. M.; SILVA, A. M. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **GUAL**, v.12, n. 1, p. 205-227, jan. / abr. 2019.

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**, 2021.

ANDRADE, S. M.; LIMOGI-FRANÇA, A.C.; STEFANO, S. R. Dimensões da qualidade de vida no trabalho e justiça organizacional: um estudo com servidores públicos municipais. **Revista Capital Científico**, v.17, n. 3, p. 94-108, jul. / set. 2019.

BARZOKI, A. S.; SARAND, V. F. Investigating the relationship between organizational justice, organizational commitment and staff's quality of work life. **International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences**, v. 4, n. 2, p. 34 – 44, apr. 2015.

BRESSER PEREIRA, L.C.; SPINK, P. K. (Org.). **Reforma do Estado e Administração Pública Gerencial**. 7 Ed. - Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 2006.

CAMARGO, S. F. et al. "Quality of working life from the perspective of different groups of professionals working in a maternity hospital." **Ciência & Saúde Coletiva**, vol. 26, no. 4, Apr. 2021.

CAROZZO-TODARO, M.E.; PINHEIRO-CAROZZO, N.P.; MACHADO, A.S. "From face-to-face to virtual teams: Work organization during the Covid-19 pandemic." **Teoria e Prática em Administração**, v. 12, n. 1, 2021.

COSTA, S. S. Pandemia e desemprego no Brasil. **Revista de Administração Pública**, n. 54, v. 4, p. 969-978, jul. / ago. 2020.

COUTO, P. L. S.; FLORES, T. S.; PEREIRA, S. S. C.; VILELA, A. B. A.; GOMES, A. M. T.; SILVA, D. O. Percepção de trabalhadoras sexuais sobre qualidade de vida durante a pandemia da COVID-19. **Revista Cubana de Enfermería**, n. 37, ed. Especial, p. 1-13, 2021.

FAPESPA – FUNDAÇÃO AMAZÔNIA DE AMPARO A ESTUDOS E PESQUISAS NO PARÁ. **Estatística Municipal de São Sebastião da Boa Vista**. Belém do Pará: FAPESPA, 2015.



HAIR JUNIOR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, J.; ANDRESON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. São Paulo: Bookman, 2009.

HARTINI; HAERANI, S.; MARDIANA, R.; SUMARDI. The influences of quality of life and organizational justice on the employee performance of the State Owned Enterprises (SOEs) in South Sulawesi. **Scientific Research Journal**, v. 4, n. 3, p. 1-8, aug. 2017.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Cidades Brasil**. Disponível em: < <https://www.cidade-brasil.com.br/municipio-sao-sebastiao-da-boa-vista.html>>. Acesso em: 25 de maio de 2021.

INCE, M.; GÜL, H. The effect of employees' perceptions of organizational justice on organizational citizenship behavior: an application in Turkish public institutions. **International Journal of Business and Management**, v. 6, n.6, p. 134-149, jun. 2011.

KLEIN, L. L.; LEMOS, R. B.; PEREIRA, B. A. D.; BELTRAME, G. Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. **REAd**, v. 23, ed. Especial, p. 317-344, dez. 2017.

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. Qualidade de vida no trabalho: Parâmetros e avaliação no serviço público. **Revista de Administração Mackenzie**, 2019.

KO, M. C. An Examination of the Links Between Organizational Social Capital and Employee Well-Being: Focusing on the Mediating Role of Quality of Work Life. **Review of public personnel administration**, Vol.41 (1), p.163-193, 2021.

MARÔCO, J. **Análise estatística com SPSS Statistics**. Pêro Pinheiro: Repornumber, 2014.

MATTOS, C. A. C.; DAMASCENO, V. B.; GAMA, M. C. F.; SIMÃO, C. S.; COSTA, N. L. Qualidade de vida no trabalho: uma investigação multivariada entre docentes. **Revista Raunp**, v. 10, n. 1, p. 77-91, jun. / nov. 2017.

MATTOS, C. A. C.; VIDAL, J.P.; ENDRINGER, D.O.; COSTA, N.L.; CORRADI, A. Contexto de trabalho: uma investigação entre professores e técnicos administrativos de uma instituição federal de ensino superior. **Revista de Estudos Sociais**, v. 17, n. 33, p.72-91, jun./dez. 2015.



MOGHIMI, S.M.; KAZEMI, M.; SAMIIE, S. Studying the relationship between organizational justice and employees' quality of work life public organizations: a case study of Qom province. **Iranian Journal of Management Studies**, v. 6, n. 1, p. 117-143, jan. 2013.

PNUD - PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. **Ranking IDHM Municípios 2010**. Disponível em: <<https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/idh0/rankings/idhm-municipios-2010.html>>. Acesso em: 29 de julho de 2021.

RAI, G. S. Organizational justice and quality of working life: a road that leads to a virtuous organization. **Journal of Social Service Research**, v. 41, n. 2, p. 269-294, jan. 2015.

WALTON, R. E. Quality of work life: what is it? **Slow Management Review**, v. 51, n. 1, p. 11-21, 1973.

WILLIAMSON, B; EYNON, R.; POTTER, J. Pandemic politics, pedagogies and practices: digital technologies and distance education during the cononavirus emergency. **Learning, Media and Technology**, v. 45, n. 2, p. 107-114, may, 2020.

XUE, E.; LI, J.; LI, T.; SHANG, W. China's education response to COVID-19: a perspective of policy analysis, educational philosophy and theory. **Educational Philosophy and Theory**, n. 52, p. 1-13, jul. 2020.