



RECURSOS HUMANOS: A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM SUA SUBUNIDADE DO INSTITUTO FEDERAL DO AMAZONAS/IFAM CAMPUS EIRUNEPÉ¹

Francisca das Chagas Estevão Xavier

Graduanda em Administração pela Universidade do Estado do Amazonas (UEA).

E-mail: franciscaestevao42@gmail.com

Maria Lins França de Souza

Graduanda em Administração pela Universidade do Estado do Amazonas (UEA).

E-mail: victorvalentim105@gmail.com

Patrícia Maria Moreira Cavalcanti

Graduanda em Administração pela Universidade do Estado do Amazonas (UEA).

E-mail: patriciamcavalcanti589@gmail.com

Cristina Sá Esquerdo

Graduanda em Administração pela Universidade do Estado do Amazonas (UEA).

E-mail: Cristinatacado@gmail.com

Cilene Farias Batista Magalhães

Professor-Orientador: Mestra em Engenharia de Processos (UFPA); Graduada em Administração (UFAM); Docente na Universidade do Estado do Amazonas.

E-mail: lene_cia@gmail.com

Gustavo Costa Reis

Co-Orientador: Mestre em ciência da informação pela Universidade Estadual Paulista (UEP).

E-mail

E-mail: gc.reis@uol.com.br

Romário Rodrigues Belém

Graduado em Administração pelo Centro Universitário de Ensino Superior do Amazonas (CUESA)

Pós Graduado em Empreendedorismo na faculdade de venda nova do imigrante.

E-mail: Romário.rbelem@gmail.com

Ramona Ramos de Oliveira Muniz

Graduada em Análise e Desenvolvimento de Sistema (UEA) Licenciatura em Ciências Biológicas((UEA) Especialista em Tecnologia para Docentes e Mestranda em Administração Pública (UFV). Universidade Federal de Viçosa.

E-mail: ramonamarie2022@gmail.com

RESUMO

Este artigo visou uma investigação sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma subunidade do Instituto Federal do Amazonas situada em região de difícil acesso da Amazônia. A instituição em questão atende cerca de 600 alunos, e possui 40 docentes e 20 servidores técnico-administrativos de

¹ Trabalho de Conclusão de Estágio Supervisionado apresentado à Universidade do Estado do Amazonas (UEA), como requisito à obtenção de grau de bacharel em Administração.



nível médio e superior. O estágio na área de Recursos Humanos (RH) permitiu observar um quadro alarmante de acometimento à saúde destes servidores, quando, em dois anos, foram 17 atestados médicos de 15 dias e 5 licenças saúde neste Serviço Integrado de Atenção à Saúde – SIAS, todos por motivos psíquicos, intrínsecos de desgaste como depressão, ansiedade, síndrome de burnout e outros transtornos mentais. Os dados apresentaram uma necessidade de cada vez mais se cuidar da saúde mental do trabalhador, sobretudo numa unidade de ensino situada na região da Amazônia, que apresenta desafios logísticos, sociais e econômicos. Neste contexto, o estudo propôs a criação e aplicação de um questionário ao setor de RH para mapear onde estão as principais demandas e insatisfações dos servidores com o ambiente de trabalho. Os indicadores de QVT contidos nesse questionário são reconhecidos na literatura como clima organizacional, relações interpessoais, jornada de trabalho, reconhecimento profissional e ambiente físico de trabalho. As teorias que serviram de suporte basearam-se em escritores que tratam sobre a (QVT), tais como Elton Mayo, (1933) Maslow, (1954) Herzberg, (1966) Oliveira, (2022) dentre outros. Com este resultado, pudemos criar diretrizes para a elaboração de uma política de (QVT) voltada para reduzir os afastamentos por questões de saúde e propiciar um ambiente produtivo, ameno e saudável para o trabalhador.

Palavras-chave: Qualidade de vida. Recursos humanos. Saúde mental. Motivação.



1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho é atualmente um tema altamente relevante nas organizações, e não poderia ser diferente no espaço público, onde a pressão por resultados e a escassez de recursos podem proporcionar um ambiente propício ao adoecimento psíquico dos funcionários. Além disso, no caso da unidade IFAM em questão, a situação é agravada pelo fato de localizar-se em uma região de difícil acesso. Portanto, além do isolamento geográfico, a unidade lidou com a falta de infraestrutura e dificuldade de acesso a serviços de saúde especializadas, entre outros. Isso pôde ser observado nos altos índices de afastamentos em virtude de problemas de saúde, de modo especial os transtornos psíquicos.

Nos últimos 100 anos, a gestão de recursos humanos passou de função operacional e burocrática para um papel estratégico nas organizações. A abordagem clássica, divulgada antes dos estudiosos do gênero humano, é de Taylor, (1911 p,67) Fayol; (1916 p,87) “a questão da eficiência de um número hierárquico irresistível em seu ciclo de imagem era importante.”

No entanto, com o advento da Escola de Relações Humanas, liderada por Elton Mayo, (1933 p,40), “a importância de fatores psicológicos e sociais em um emprego novo ou futuro é reconhecida no campo administrativo”. Para Mayo (1933 p,43), “o envolvimento e o conforto dos trabalhadores tinham um impacto direto no funcionamento e diligência da tarefa”. Mais tarde, após treinamento em Maslow (1954 p,14), “e a pirâmide após as necessidades de Herzberg (1966 p,45), e sua teoria da evolução de dois fatores, a recompensa chegou a vê-los, e os trabalhadores também foram reconfortados”.

Já a satisfação no trabalho e o reconhecimento e aprimoramento da vida útil do cooperador são necessários. No Brasil, estudos Rei et al. A Qualidade de vida relacionada ao trabalho é um aspecto necessário no campo de recursos humanos. Segundo Oliveira et al. (2022 p,112) “está relacionado ao que as organizações contratem, atraíam um mercado mais competitivo e se aprimorem”; a mesma versão da QVT por Silva e Santos (2023 p,109) “é uma base crucial para continuidade empresarial; um campo que auxilia no uso de um sentimento positivo e arranja-me do ambiente de trabalho”. Pereira et al. (2023 p,88) “A sua competição e produtividade são essenciais no cenário. Isso nos dá uma visão global de um sistema de QVT de recursos humanos”.

Além disso, Souza et al. (2023 p.79) argumentam que “a QVT está relacionada com a inovação e criatividade, na medida em que colaboradores satisfeitos com a função que desempenham têm maior propensão para contribuir com suas ideias para criação de soluções inovadoras”.

A importância da qualidade de vida no trabalho envolveu vários fatores para o trabalhador,



como o bem-estar físico e mental, produtividade e satisfação profissional. Quando trabalhamos em um ambiente saudável, equilibrado e que nos motiva a darmos sempre o nosso melhor a nossa performance melhora consideravelmente, o estresse diminui e sentimos mais prazer na rotina profissional.

A utilização de questionários em formato de diagnóstico foi importante pelo fato de que, após a aplicação pelo RH, foi possível identificar os fatores de estresse ou insatisfação preponderantes, comuns a quase todos os gráficos já feitos como carga horária excessiva, falta de reconhecimento ou de condições adequadas de trabalho, entre outros.

A partir desses dados, foi possível formular estratégias de QVT que atenderam às necessidades específicas da unidade, tornando o setor, portanto, um lugar mais saudável e produtivo para se trabalhar. Conforme Silva e Oliveira: “A falta de investimento em QVT resulta em aumento do custo devido a afastamentos com substituição, redução no índice de motivação e, portanto, produtividade dos colaboradores”. Os autores ressaltaram, ou seja, a necessidade de investimento em políticas de QVT para a prevenção dos transtornos mentais, de forma especial em regiões remotas.

Completando, de Pereira et al.:” com relação ao ambiente de trabalho, reafirma-se a necessidade de priorização da promoção de ambiente saudável, pois contribui para a sustentabilidade da organização a longo prazo”. Costa expõe a importância da aplicação de instrumentos de diagnóstico para implementação das políticas de QVT: “argumenta-se para aplicação da pesquisa por meio de questionários e ferramentas de diagnóstico, como já referido, pois é impossível implementar estratégias de QVT sem antes identificar a demanda de seu público-alvo”.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nos últimos 100 anos, a gestão de recursos humanos passou de função operacional e burocrática para um papel estratégico nas organizações. A abordagem clássica, divulgada antes dos estudiosos do gênero humano, é de Taylor, (1911 p,67) Fayol; (1916 p,87) “a questão da eficiência de um número hierárquico irresistível em seu ciclo de imagem era importante.”

No entanto, com o advento da Escola de Relações Humanas, liderada por Elton Mayo, (1933 p,40), “a importância de fatores psicológicos e sociais em um emprego novo ou futuro é reconhecida no campo administrativo”. Para Mayo (1933 p,43), “o envolvimento e o conforto dos trabalhadores tinham um impacto direto no funcionamento e diligência da tarefa”. Mais tarde, após treinamento em Maslow (1954 p,14), “e a pirâmide após as necessidades de Herzberg (1966 p,45), e sua teoria da evolução de dois fatores, a recompensa chegou a vê-los, e os trabalhadores também foram reconfortados”.



Já a satisfação no trabalho e o reconhecimento e aprimoramento da vida útil do cooperador são necessários. No Brasil, estudos Rei et al. A Qualidade de vida relacionada ao trabalho é um aspecto necessário no campo de recursos humanos. Segundo Oliveira et al. (2022 p,112) “está relacionado ao que as organizações contratem, atraiam um mercado mais competitivo e se aprimorem”; a mesma versão da QVT por Silva e Santos (2023 p,109) “é uma base crucial para continuidade empresarial; um campo que auxilia no uso de um sentimento positivo e arranja-me do ambiente de trabalho”. Pereira et al. (2023 p,88) “A sua competição e produtividade são essenciais no cenário. Isso nos dá uma visão global de um sistema de QVT de recursos humanos”.

A Qualidade de vida no trabalho é um dos conceitos mais difíceis de definir e mensurar, pois é muito amplo e multidimensional. Consagrada na literatura como sinônimo de equilíbrio entre a produtividade organizada e o bem-estar individual, a abordagem pesquisada pelo recentemente pela presente agem é denominada QVT Como um dos primeiros alemães a estudar a QVT, Walton (1973) propõe sua definição a partir de oito dimensões principais: 1) compensação justa e adequada; 2) seguras e condições de trabalho saudáveis; 3) uso e desenvolvimento de capacidades; 4) oportunidades de crescimento e segurança; 5) integração social na organização; 6) constitutivos; 7) trabalho e espaço total de vida; 8) relevância social do trabalho.

Cada uma dessas dimensões representa certa complexidade da QVT, que é muito mais do que simples satisfação com particularidades físicas, mentais, organizacionais e outras. Com relação aos estudos na QVT no contexto brasileiro, já existem investigações recentes funções no Brasil sobre a QVT que destacam que a qualidade de vida no trabalho o bem-estar do trabalhador, como físico, psicológico e social. A eficácia da QVT para a redução do estresse e do burnout e para o trabalho a motivação do trabalhador é que ela depende apenas do desaparecimento esteja presente no local estresse, um mal-estar ou motivo, deve ter o contrato pela via condição de vida. Isso acarretaria um exemplo de política pública à flexibilidade de horários, no relógio se melhor ou um equilíbrio à vida pessoal e profissional. De um lado, isso reduz o estresse; do outro, garante a satisfação com o trabalho.

Da mesma forma, Ribeiro et al. (2023 p,67) argumentam que “a QVT é um fator crucial para a retenção de talentos, uma vez que colaboradores que percebem a alta qualidade de vida no trabalho são mais propensos a permanecer e manter um compromisso com a organização. Além disso, a QVT se relaciona diretamente ao funcionamento de um climatizado laboral popular, com relação à consideração e ao reconhecimento dos colaboradores”.

Isso vai além da remuneração: inclui o reconhecimento da superação de expectativas, a oportunidade de crescer profissionalmente e o estabelecimento de um ambiente sadio e convidativo.



Se os funcionários sentirem que têm tudo que precisam e a chance de melhorar, a rotatividade será reduzida significativamente. Outro ponto fundamental a ser considerado em relação à QVT é a qualidade de trabalho e o desempenho comercial. Essencialmente, Ferreira e Martins (2022, p.89) concordam que “os colaboradores que identificam a QVT são mais produtivos e ativos”

De fato, a qualidade de vida no trabalho cria o clima ideal em que se sentem respeitoso e necessário, motivando assim a implantar a melhor versão. Em outras palavras, a ligação tem motivos que primam pela satisfação e não somente pela recompensa do fator extrínseco.

Além disso, Souza et al. (2023 p.79) argumentam que “a QVT está relacionada com a inovação e criatividade, na medida em que colaboradores satisfeitos com a função que desempenham têm maior propensão para contribuir com suas ideias para criação de soluções inovadoras”.

“Para os autores, a QVT se relaciona com a criação de um ambiente de trabalho onde a voz do colaborador é ouvida e onde ele se senta seguro a contribuir com ideias. O ambiente colaborativo é extremamente importante dadas as rápidas mudanças que ocorrem na transformação digital ao reforçar a competitividade de uma dada organização”.

Além disso, quando dada a oportunidade de tomar suas próprias decisões, os colaboradores se tornam mais propensos a compartilhar ideias criativas para melhoria contínua de processos e produtos. Outro aspecto da QVT é que ela tem impacto direto com a saúde e bem-estar de um colaborador. Lima e Oliveira (2023 p.45), destacam que “um ambiente de trabalho que promova tal concepção é essencial para prevenir doenças ocupacionais, bem como promover paz e bem-estar mental. Diante disso, para os autores, a QVT também impacta na saúde e bem-estar de um dado colaborador”.

Além disso, QVT está intimamente ligada à sustentabilidade organizacional. De acordo com Pereira et al. , “investir em QVT é não apenas uma questão de responsabilidade social; é uma estratégia de sucesso organizacional a longo prazo. Eles argumentam que organizações com alto nível de QVT são mais produtivas e competitivas, uma vez que podem recrutar e reter os melhores talentos e criar um ambiente de trabalho inovador e colaborativo”.

Isso é particularmente importante hoje, já que o mundo dos negócios está passando por mudanças de ritmo acelerado e incertezas, e as organizações precisam ser flexíveis e inovadoras para sobreviver e prosperar. Em resumo, QVT é um conceito sofisticado que abrange uma ampla gama de fatores que afetam o ambiente de trabalho do colaborador. Ele não apenas promove o bem-estar, mas também contribui para a produtividade e a qualidade do trabalho e torna as organizações competitivas. Com isso em mente, investir em QVT é uma decisão de negócios inteligente a longo prazo. Quando o pessoal está satisfeito, motivado e saudável, eles ajudam os objetivos da organização e criam um ciclo



positivo da vida para as empresas e indivíduos.

3 METODOLOGIA

A pesquisa caracterizou-se como um estudo de natureza exploratória, pois buscou aprofundar o conhecimento sobre os fatores que contribuíram para o adoecimento mental no ambiente de trabalho e a implementação de políticas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Metodologicamente, adotou uma abordagem qualiquantitativa, visto que conjuga a análise de dados numéricos sobre afastamentos de funcionários e a interpretação qualitativa dos motivos associados a essas ocorrências. Além disso, tratou-se de uma pesquisa descritiva, pois investigou um tema ainda não sistematicamente compilado no contexto do campus do Instituto Federal do Amazonas (IFAM) em Eirunepé. Os procedimentos metodológicos incluíram a pesquisa bibliográfica, com base em literatura consolidada sobre QVT, e a análise documental, envolvendo os registros institucionais de afastamentos médicos por transtornos psicológicos.

3.1 DEFINIÇÃO DO UNIVERSO E SELEÇÃO DA AMOSTRA

O universo da pesquisa compreendeu os registros de afastamentos médicos por razões psicológicas no campus do IFAM em Eirunepé. A amostra foi composta pelos laudos médicos de afastamento dos servidores referentes ao período de 2023 a 2025. Para garantir a privacidade e a ética na pesquisa, os nomes dos funcionários não serão divulgados, respeitando-se os princípios da confidencialidade e do sigilo profissional.

3.2 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada por meio da análise documental dos registros de afastamento disponíveis no departamento de Recursos Humanos do campus. Foram examinados os laudos médicos que indicaram afastamentos por depressão, ansiedade, síndrome de burnout e outros transtornos psicológicos. Além disso, foi conduzida uma revisão bibliográfica para contextualizar e fundamentar teoricamente a relação entre qualidade de vida no trabalho e saúde mental dos trabalhadores.

3.3 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Os dados coletados foram analisados a partir de uma abordagem comparativa entre os registros de afastamento e as teorias consolidadas sobre Qualidade de Vida no Trabalho. Foi realizada uma categorização dos motivos de afastamento, buscando identificar padrões recorrentes e relacioná-los



com fatores organizacionais. Os dados quantitativos foram apresentados em forma de gráficos, evidenciando a frequência dos afastamentos ao longo do período analisado. A interpretação qualitativa permitiu compreender em que medida os afastamentos estiveram relacionados a falhas institucionais no âmbito da QVT ou se foram decorrentes de fatores externos à administração do campus.

3.4 ETAPAS DA PESQUISA

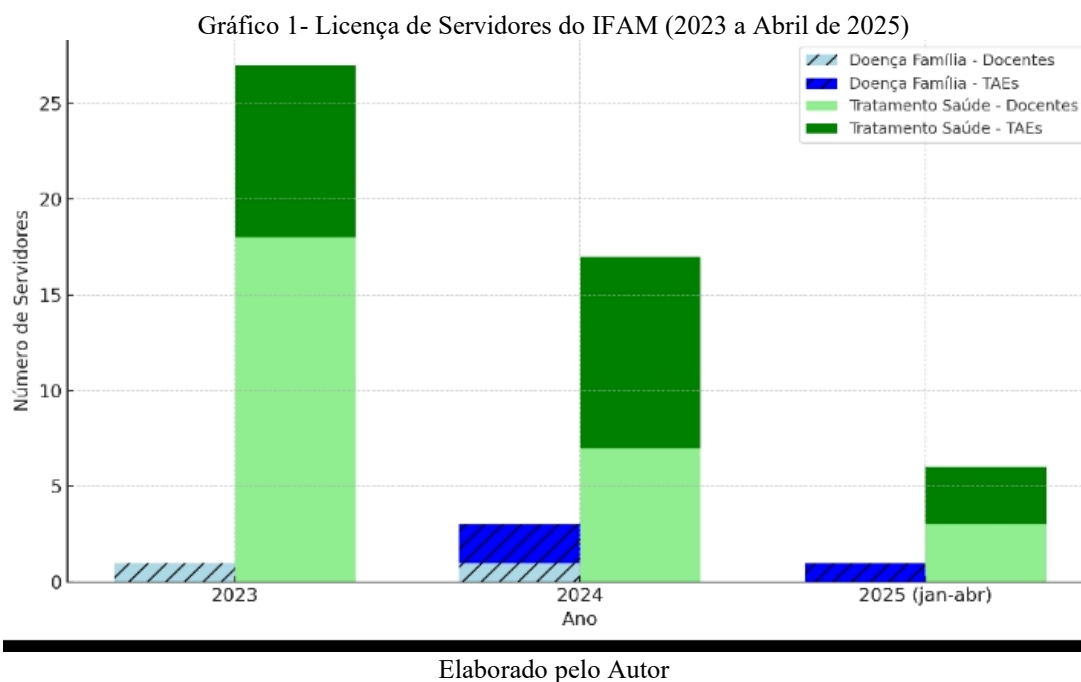
A pesquisa foi desenvolvida em cinco etapas:

1. Revisão bibliográfica: levantamento e análise das principais teorias sobre Qualidade de Vida no Trabalho e seus impactos na saúde mental dos trabalhadores.
2. Caracterização do contexto da pesquisa: descrição do campus do IFAM Eirunepé e seu ambiente de trabalho.
3. Coleta de dados: levantamento dos registros de afastamento médico relacionados a transtornos psicológicos no período de 2022 a 2024.
4. Análise dos dados: categorização dos afastamentos, comparação com a literatura existente e elaboração de gráficos ilustrativos.
5. Conclusão: confronto entre as teorias sobre QVT e os dados coletados, identificando possíveis lacunas na gestão da qualidade de vida no trabalho no campus.

Dessa forma, a pesquisa contribuiu para o diagnóstico da realidade enfrentada pelos servidores do IFAM/CAMPUS Eirunepé, fornecendo subsídios para a formulação de políticas eficazes de Qualidade de Vida no Trabalho e promoção da saúde mental no ambiente institucional.



4 RESULTADOS E DISCUSSÃO



O gráfico evidenciou que, entre 2023 a abril de 2025, a maioria das licenças concedidas aos servidores do IFAM foi para tratamento de saúde, especialmente entre docentes em 2023. Com o passar dos anos, houve uma redução no total de licenças e um equilíbrio entre docentes e TAEs. As licenças por motivo de doença em pessoa da família foram menos frequentes, com leve aumento em 2024. A tendência geral é de queda nas licenças, o que pode indicar melhorias na saúde dos servidores ou mudanças nas políticas institucionais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Agradeço a Deus por ter me concedido saúde e sabedoria para que eu realizasse esse trabalho, voltado para a importância da Qualidade de Vida no Trabalho no Instituto Federal do Amazonas Ifam/Campus Eirunepé, para mim foi de grande importância como pesquisadora e para o mundo acadêmico, pois o município citado tem enfrentado muitos problemas quanto a falta de qualidade de vida no trabalho dos colaboradores em sua instituição de ensino, principalmente por ser situado no interior do Amazonas e não ter condições suficientes para amparar os seus colaboradores.

Por esse motivo, temos tantos casos de atestados e afastamentos de servidores com problemas de saúde. Os objetivos dessa pesquisa foram atingidos, identificamos os principais problemas dos servidores, que afetam a saúde e sugerir melhorias e soluções para sanar os problemas relacionados a isso.



Foi muito importante poder contribuir com o presente trabalho aqui desenvolvido para assim melhorar a vida das pessoas em seu ambiente de trabalho, sua vida pessoal e cotidiana, a todos os envolvidos nesse trabalho, quero externar a minha gratidão, respeito e admiração, foram muitos ensinamentos adquiridos até aqui, aos professores, mestres que tanto se dedicam em ensinar, muito obrigada.



REFERÊNCIAS

ALMEIDA, R.; COSTA, M. Qualidade de Vida no Trabalho: Impactos no Bem-Estar dos Colaboradores. Revista Brasileira de Gestão de Pessoas, p. 45-60, 2022.

FERREIRA, L.; MARTINS, P. A Relação entre Qualidade de Vida no Trabalho e Produtividade. Revista de Administração Contemporânea, p. 78-92, 2022.

LIMA, T.; OLIVEIRA, S. Promoção da Saúde Mental no Ambiente de Trabalho: O Papel da QVT. Revista de Psicologia Organizacional, p. 112-125, 2023.

PEREIRA, A.; SOUZA, C.; RIBEIRO, D. Qualidade de Vida no Trabalho e Competitividade Organizacional. Revista de Administração de Empresas, p. 89-103, 2023.

RIBEIRO, E.; SOUZA, F.; LIMA, G. Retenção de Talentos e Qualidade de Vida no Trabalho. Revista de Gestão de Pessoas, p. 67-81, 2023.

SOUZA, H.; LIMA, I.; OLIVEIRA, J. Inovação e Criatividade no Trabalho: O Papel da QVT. Revista de Gestão e Projetos, p. 102-115, 2023.