

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE
RONDÔNIA, CAMPUS CACOAL**
Coordenação do Curso de Gestão Pública

KELLY APARECIDA SOCORRO FELIX
ROSÂNGELA ALVES PIRES

**QUALIDADE DE VIDA: UM ESTUDO DE CASO NO CENTRO DE ATENÇÃO
PSICOSSOCIAL (CAPS II) LOCALIZADA NO MUNICÍPIO DE CACOAL-RO**

KELLY APARECIDA SOCORRO FELIX

ROSÂNGELA ALVES PIRES

**QUALIDADE DE VIDA: UM ESTUDO DE CASO NO CENTRO DE ATENÇÃO
PSICOSSOCIAL (CAPS II) LOCALIZADA NO MUNICÍPIO DE CACOAL-RO**

Artigo entregue como Trabalho de Conclusão de Curso ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), *Campus* Cacoal, como requisito parcial para obtenção do grau de tecnólogo, junto ao Curso Gestão Pública, sob a orientação do professor Diego de Oliveira da Cunha.

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Gerador de Ficha Catalográfica do IFRO.

Felix, Kelly Aparecida Socorro.

Qualidade de vida no setor público: um caso no centro de atenção psicossocial (CAPS II) Localizada no Município de Cacoal / Kelly Aparecida Socorro Felix, Rosângela Alves Pires. - Cacoal, 2026.
33 f. : il.

Orientador(a): Prof. Dr. Diego de Oliveira Cunha Diego de Oliveira da Cunha.

Trabalho de Conclusão de Curso (Superior de Tecnologia em Gestão Pública) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO, Cacoal, 2026.

1. Qualidade de vida no trabalho . 2. Saúde mental física. 3. Relacionamento interpessoal. I. Pires, Rosângela Alves. II. Cunha, Diego de Oliveira da (orient.). III. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO. IV. Título.

Bibliotecário(a) Responsável: Ana Lucia Bastos Paiva Martins, CRB-11/1306

KELLY APARECIDA SOCORRO FELIX
ROSÂNGELA ALVES PIRES

**QUALIDADE DE VIDA: UM ESTUDO DE CASO NO CENTRO DE ATENÇÃO
PSICOSSOCIAL (CAPS II) LOCALIZADA NO MUNICÍPIO DE CACOAL-RO**

Artigo entregue como Trabalho de Conclusão de Curso ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), *Campus Cacoal*, como requisito parcial para obtenção do grau de Tecnólogo, junto ao Curso Gestão Pública, sob a orientação do professor Dr. Diego de Oliveira da Cunha.

Aprovado em: 16/07/2026 pela banca examinadora.

Documento assinado digitalmente
 **DIEGO DE OLIVEIRA DA CUNHA**
Data: 15/09/2026 21:23:42-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Diego de Oliveira da Cunha (UNIR)
Orientador

Documento assinado digitalmente
 **RENAN GOMES DE LIMA**
Data: 15/09/2026 21:48:23-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Msc. Renan Gomes de Lima (IFRO)
Membro da Banca

Documento assinado digitalmente
 **FRANCISCO LINDOVAL DE OLIVEIRA**
Data: 15/09/2026 21:36:15-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Msc. Francisco Lindoval de Oliveira (UFRRJ)
Membro da Banca

QUALIDADE DE VIDA: UM ESTUDO DE CASO NO CENTRO DE ATENÇÃO PSICOSSOCIAL (CAPS II) LOCALIZADA NO MUNICÍPIO DE CACOAL-RO

RESUMO: Este artigo tem como objetivo demonstrar a importância do comprometimento da instituição CAPS II com a qualidade de vida no trabalho e suas consequências e com objetivos específicos: verificar o investimento realizado pela empresa em qualidade de vida no trabalho; identificar as estratégias adotadas pela empresa com relação à qualidade de vida de seus trabalhadores e tratar a aplicação da qualidade de vida no trabalho. As empresas necessitam atrair profissionais de talento, para isso as empresas privadas e gestões públicas perceberam que precisam melhorar as suas estratégias, pois, buscam cada vez mais a competitividade no mercado e estão envolvidas por uma constante busca por qualidade, faz-se necessário a utilização de uma metodologia adequada para introduzir e facilitar a adoção de práticas de gestão para qualidade de vida dos trabalhadores, comum dos objetivos e superação dos requisitos mínimos de saúde. Essa pesquisa é importante para identificar quais fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho. A pesquisa é descritiva exploratória com abordagem qualitativa, quantitativa e método dedutivo. Os dados foram coletados através de pesquisa bibliográfica, observação e entrevista com 14 perguntas fechadas e 1 aberta para servidores do setor operacional, sendo um estudo de caso na empresa CAPS Cacoal II (Centro de Atenção Psicossocial). Os resultados obtidos apontam que a empresa apresenta bons índices de qualidade de vida e nenhuma doença ocupacional, ambos anualmente, pois a mesma tem a disposição uma boa equipe gestora. Recomenda-se, também, um treinamento para lidar com situações que se assemelham a pandemia de covid -19.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de vida no trabalho. Saúde mental física. Relacionamento interpessoal.

ABSTRACT: This article aims to demonstrate the importance of the CAPS II institution's commitment to quality of work life and its consequences. Specific objectives include examining the investment made by the organization in quality of work life; identifying the strategies adopted regarding the quality of life of its workers; and addressing the implementation of quality of work life initiatives. Organizations need to attract talented professionals; consequently, both private companies and public sector managers have realized the need to improve their strategies. Driven by an increasing need for market competitiveness and a constant pursuit of quality, it is essential to employ an appropriate methodology to introduce and facilitate the adoption of management practices focused on workers' quality of life, shared goals, and the surpassing of minimum health requirements. This research is significant for identifying the factors that influence quality of work life. The study is descriptive and exploratory in nature, employing qualitative and quantitative approaches and a deductive method. Data were collected through a literature review, observation, and interviews—comprising 14 closed-ended and 1 open-ended question—conducted with operational staff at CAPS Cacoal II (Psychosocial Care Center). The results indicate that the organization maintains good quality of life levels and reports no occupational illnesses, a trend observed annually, thanks to a capable management team. Training to handle situations similar to the COVID-19 pandemic is also recommended.

KEYWORDS: Quality of work life. Mental and physical health. Interpersonal relationships.

INTRODUÇÃO

O mundo contemporâneo é uma sociedade institucionalizada e composta por organizações, com atividades voltadas para a produção de bens (produtos) ou para a prestação de serviços (atividades especializadas) são planejadas, coordenadas, dirigidas e controladas. E são constituídas de pessoas e de recursos não-humanos (como recursos físicos e materiais, financeiros, tecnológicos, mercadológicos, etc). A vida das pessoas depende das organizações e estas dependem do trabalho daquelas. . Para Chiavenato, (2009, p. 63), “os recursos são os elementos que as empresas têm para desempenhar seus afazeres e alcançar seus fins”. E do mesmo modo avalia que os fatores de produção podem primeiramente ser recomendado três fatores, sendo: “O fator Natureza, composto pelos recursos Físicos e Materiais; O fator Capital, pelos Recursos Financeiros; e o fator Trabalho, representado pelos Recursos Humanos”, sem o qual não haveria as organizações.

A organização e a empresa moderna nasceram com o advento da Revolução Industrial através de fatores como: a ruptura das estruturas corporativas da Idade Média, o avanço tecnológico e a adaptação dos processos científicos à produção e a substituição do tipo artesanal por um tipo industrial de produção. E se preocupavam somente com a realização do trabalho e com a abordagem Humanística ocorre o aparecimento da Teoria das Relações Humanas desenvolvida das ciências sociais, notadamente a Psicologia, em particular a do trabalho, que passou por duas etapas em seu desenvolvimento como: a análise do trabalho e adaptação do trabalhador ao trabalho.

Chiavenato (2008, p. 74), diz que: Durante o século XX as organizações atravessaram por três fases qualificadas, cada uma delas estabeleceu uma construção organizacional e uma tradição empresarial caracterizada. A primeira, era industrial clássica, foi distinguida por um lugar empresarial firme, previsível, com uma composição organizacional hierárquica, centralizadora e piramidal.

As organizações necessitam atrair profissionais de talento, para isso as instituições privadas e gestões públicas perceberam que precisam melhorar as suas estratégias, pois, buscam cada vez mais a competitividade no mercado e estão envolvidas por uma constante busca por qualidade, diante disto, faz-se necessário a utilização de uma metodologia adequada para introduzir e facilitar a adoção de práticas de gestão para qualidade de vida dos trabalhadores e aplicando conceitos

de melhoria contínua, focalização comum dos objetivos e principalmente a superação dos requisitos mínimos de saúde.

Estudos anteriores mostram que a qualidade de vida no trabalho está ligada a motivação. Para Cazelato e Brito (2017) as pessoas necessitam de estímulos diferentes para se motivarem no trabalho no sentido visto que cada pessoa se motiva por fatores diferentes. Os gestores das organizações precisam de cautela e muito relacionamento interpessoal para identificar o que motiva sua equipe.

A instituição é a responsável pela adoção de gestão para a qualidade de vida dos trabalhadores, será punível com baixa produtividade e ambiente instável para se trabalhar, alta rotatividade, profissionais desmotivados e entre outros. Com base no problema exposto, esta pesquisa busca responder: como orientar a instituição pesquisada quanto aos riscos causados pela falta de qualidade de vida no trabalho?

A pesquisa tem por objetivo geral demonstrar a importância do comprometimento da instituição com a qualidade de vida no trabalho e suas consequências e com objetivos específicos de verificar o investimento realizado pela instituição em qualidade de vida no trabalho; identificar as estratégias adotadas pela instituição com relação à qualidade de vida de seus trabalhadores e tratar a aplicação da qualidade de vida no trabalho.

Essa pesquisa é importante para identificar quais os fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho que passou ser uma necessidade a partir da década de 50 onde os estudos eram voltados para as mudanças que a organização deveria fazer para promover o bem estar na vida do colaborador.

Em termos de relevância teórica, este tudo pode trazer esclarecimentos para o campo acadêmico e contribuir para a evolução do debate sobre o tema, auxiliando trabalhos acadêmicos semelhantes. A contribuição prática consiste na geração de um entendimento que pode ser aproveitado por gestores públicos, pois poderão compreender que o colaborador em um ambiente de trabalho saudável produz mais, o que eleva os níveis de satisfação como um todo. Ademais, incentiva o desenvolvimento de novas pesquisas com foco em cenários identificados na literatura. De acordo com Limongi-França (2004, p.156): qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida do trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física,

mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal.

Qualidade de vida dentro da organização é sinônimo de que o trabalhador deixou de ser visto apenas como um recurso e passou a ser completude, ou seja, como um ser humano que possui outras necessidades além da econômica, a social e psicológica. A origem do conceito está ligada às condições humanas e a ética do trabalho, que compreende desde exposição a riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relação entre trabalho contratado e a retribuição a esse esforço com suas implicações éticas e ideológicas até a dinâmica do uso do poder formal e informal; enfim, inclui o próprio significado do trabalho.

Freitas (2019) conceitua que qualidade de vida no trabalho não é uma empreitada simples. Em se tratando de variáveis subjetivas, suas conceituações apresentam dissensão. Há quem as julgue sobrepostas. Outros preferem tratá-las como variáveis independentes. Por fim, o consenso tem convergido para o tratamento de tais variáveis dissociadamente, de forma que a qualidade de vida seja representada como uma ramificação da qualidade de vida no trabalho.

O conceito de qualidade de vida no trabalho é recente, tendo sido criado na segunda metade do século XX. As preocupações em torno do assunto surgiram na década de 1950, na Inglaterra, com Eric Trist. Sua equipe realizou estudos sobre o trinômio Indivíduo / Trabalho / Organização e estes estudos deram origem a uma linha de pesquisa que hoje é chamada de qualidade de vida no trabalho (Alfenas, 2013).

A partir dos principais modelos de indicadores de qualidade de vida no trabalho, Venson *et al.* (2013, p.144) caracteriza a qualidade de vida no trabalho envolvendo vários fatores:

- ✓ Satisfação com o trabalho executado;
- ✓ Possibilidades futuras na organização;
- ✓ Reconhecimento pelos resultados alcançados;
- ✓ Salário recebido;
- ✓ Benefícios auferidos;
- ✓ Relacionamento humano dentro do grupo e da organização;
- ✓ Ambiente psicológico e físico de trabalho;
- ✓ Liberdade e responsabilidade de decisão; e

✓ Possibilidades de participação.

Sobre os indicadores de qualidade de vida no trabalho os autores:

Cazelato e Brito (2017) a qualidade de vida no trabalho possui 15 dimensões de qualidade de vida no trabalho que indicam: controle ou autonomia no trabalho; capacidade de exercer um juízo; importância das decisões; oportunidades de aprendizagem; uso de habilidades; controle sobre os critérios de desempenho; desafios apresentados no trabalho; variedade de tarefas; interação com os colegas; reconhecimento; orgulho de realização; contribuição do trabalho para os objetivos da organização; percepção de um futuro desejável; participação na tomada de decisões. Esta lista apresenta diferentes dimensões que são ou fatores, como a interação com os colegas, ou indicadores, como o orgulho da realização.

Freitas (2019, p.12) destaca que dentre os mais diversos tipos de instrumentos utilizados pelos pesquisadores para se medir a qualidade de vida no trabalho, estão as escalas do tipo Likert de seis ou sete pontos, cujas opções de resposta variam de: nenhuma ou mínima importância a total ou máxima importância, e discordo totalmente a concordo totalmente. Este formato consiste em vários enunciados declarativos que expressam um ponto de vista sobre um tópico e permite que o sujeito expresse a importância de cada um dos itens que compõe o instrumento.

A visão biopsicossocial do ser humano relata bem essa subjetividade humana. Limongi-França (2017, p.28 e 29) diz que, nesta vertente surgida da medicina psicossomática, todas as pessoas podem ser compreendidas a partir de três dimensões: biológica, psicológica e social;

- ✓ Dimensão biológica: refere-se às características físicas herdadas ou adquiridas ao nascer e durante toda a vida. Inclui metabolismo, resistências e vulnerabilidades dos órgãos ou sistemas;
- ✓ Dimensão psicológica: refere-se aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou inconscientes, que formam a personalidade de cada pessoa e seu modo de perceber e de posicionarem-se diante das demais pessoas e das circunstâncias que vivencia; e
- ✓ Dimensão social: revelam os valores socioeconômicos, a cultura e as crenças, o papel da família e as outras formas de organização social, no trabalho e fora dele, os sistemas de representação e a organização da comunidade a que cada pessoa pertence e da qual participa. O meio ambiente e a localização geográfica também formam a dimensão social.

A necessidade de desenvolver um clima de trabalho que motivasse os funcionários a um melhor desempenho, a fim de aumentar a produtividade de suas organizações, deu origem a um conceito chamado “Qualidade de Vida no Trabalho” que se concentra em aprimorar as condições de trabalho para criar ambiente de trabalho solidário e saudável (Freitas, 2019, p.14).

Os primeiros estudos sobre qualidade de vida no trabalho destacavam as questões individuais relacionadas ao bem-estar do trabalhador no ambiente de trabalho. Depois, buscou-se atender a necessidade de resolver problemas referentes ao enriquecimento da tarefa, com o objetivo de desenvolver a criatividade e aumentar a participação nos processos decisórios (Venson, 2013).

O governo federal também lançou a Portaria Normativa SEGEP/MPOG nº 03, de 25 de março de 2013 em que estão elencadas as diretrizes gerais para a promoção e manutenção da saúde dos servidores federais, sendo um dos seus objetivos o desenvolvimento de ações direcionadas à qualidade de vida a serem elaboradas e implementadas pela área de gestão de pessoas de forma descentralizada e transversal (Brasil, 2013, p.10).

A qualidade de vida é de grande relevância para o sucesso da empresa, através dele o funcionário têm acesso a melhores condições de trabalho, maior integração entre a equipe, rendimento nas tarefas realizadas, tornando assim, o ambiente de trabalho saudável, impactando no clima organizacional e no melhor desempenho dos colaboradores. Para França Limongi (2017, p. 168), a qualidade de vida no trabalho tem outro ponto de vista: “No trabalho, a qualidade de vida representa hoje a necessidade de valorização das condições de trabalho, da definição de procedimentos da tarefa em si, do cuidado com o ambiente físico e dos bons padrões de relacionamento”. Sendo assim, a qualidade de vida no trabalho, pode ser definida com um conjunto de práticas e ações realizadas pela organização que visa melhorar a satisfação dos funcionários. E quando realizadas perfeitamente promove o bem estar dos empregados por meio de um ambiente de trabalho mais agradável, propiciando assim o aumento da satisfação e consequentemente da motivação dos funcionários.

A qualidade de vida no trabalho é essencial para que os trabalhadores desenvolvam o seu melhor potencial e atinjam o seu melhor desempenho. Portanto, a preocupação em fomentá-la deve estar presente para que as práticas de gestão

de pessoas consigam se alinhar estrategicamente aos objetivos organizacionais de forma a garantir o sucesso. “Nesse sentido, qualquer modelo estratégico de gestão de pessoas, como é o caso do modelo de gestão por competências, deve integrar às suas práticas, de maneira direta ou indireta, a gestão da qualidade de vida no trabalho” (Carneiro, 2018, p.15).

Organizações que investem em qualidade de vida no trabalho conseguem realizar um melhor gerenciamento das competências de seus funcionários, bem como implementar estratégias para um melhor nível de satisfação de seus colaboradores. Chiavenato (2021) reconhece a motivação intrínseca como um elemento vital que emerge em todas as ações humanas, impulsionando pessoas a buscarem por suas conquistas e realizações.

O ato de trabalhar se faz presente em nossa vida desde as primeiras civilizações, sendo ele o meio pelo qual se obtém o alimento e o abrigo, necessidades básicas dos seres humanos e que precisam ser minimamente satisfeitos (Gonçalves, 2023, p.10). Partindo desse princípio seria ideal que transformássemos o local de trabalho mais aprazível e saudável para a execução das atividades. Local este que deve disponibilizar tempo suficiente para seus profissionais pensarem, criar e produzirem.

Uma organização empresarial se faz, fundamentalmente, de pessoas que nela trabalham. Como seres humanos, seus funcionários estão sujeitos às mais diversas influências do ambiente e a variadas maneiras de reagir emocionalmente a estas influências (Souza, 2022, p.7).

As vantagens de se ter qualidade de vida no trabalho esta em promover a saúde dos colaboradores com um ambiente acolhedor e com presença de profissionais de diversas áreas, com objetivo de orientar os trabalhadores a começarem a seguir uma vida mais saudável. Há empresas que adotam a cultura organizacional como uma forma de obter bons resultados junto aos quesitos empresa e funcionários para um bom desempenho. Para Roque (2021, p.13) entre as vantagens da qualidade de vida no trabalho estão:

- ✓ Redução do absenteísmo;
- ✓ Redução da rotatividade (retenção dos funcionários);
- ✓ Atitude favorável ao trabalho;

- ✓ Redução/eliminação da fadiga;
- ✓ Promoção da saúde e segurança;
- ✓ Integração social;
- ✓ Melhora do clima organizacional;
- ✓ Desenvolvimento das capacidades humanas; e
- ✓ Aumento da produtividade.

Para Chiavenato (2020), as ocorrências de absenteísmo e rotatividade nas empresas frequentemente estão associadas a questões de saúde e desmotivação dos funcionários, sugerindo a possível falta de qualidade de vida no ambiente de trabalho em face de situações laborais insatisfatórias. Essas situações, como sobrecarga de trabalho e ambientes insalubres, podem prejudicar tanto a saúde física quanto a mental do trabalhador, resultando em problemas saúde como estresse, desconfortos físicos e emocionais, além de elevar o risco de acidentes no local de trabalho.

Nesse contexto, Robbins e Sobral (2020) destaca a importância de estabelecer e preservar um ambiente de trabalho seguro e saudável para os colaboradores, visando prevenir acidentes e doenças ocupacionais, uma vez que tais questões impactam diretamente a produtividade da empresa. Portanto, para garantir a eficiência de uma organização, torna-se essencial levar em consideração os aspectos humanos e adotar medidas para abordar questões relacionadas a esse recurso.

Não são apenas as condições físicas de trabalho que importam. É preciso algo mais. As condições sociais e psicológicas também fazem parte do ambiente de trabalho. Pesquisas recentes demonstram que, para alcançar qualidade e produtividade, as organizações precisam ser dotadas de pessoas participantes e motivadas nos trabalhos que executam e recompensadas adequadamente por sua contribuição. Assim a competitividade organizacional passa obrigatoriamente pela qualidade de vida no trabalho. (Chiavenato, 2004, p.349).

Qualidade de vida implica criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas – higiene e segurança – seja em suas condições psicológicas e sociais. Tudo isso redundando em um ambiente de trabalho agradável e

amigável e melhora substancialmente a qualidade de vida das pessoas na organização. (Chiavenato, 2009, p. 334).

METODOLOGIA

A pesquisa é descritiva exploratória com abordagem qualitativa, quantitativa e o método dedutivo. A pesquisa realizou-se a um estudo de caso no Departamento de Recursos Humanos de uma instituição localizada no município de Cacoal RO, no primeiro semestre de 2026-. Segundo Silva (2006) estudo de caso analisa um ou mais fatos com profundidade.

Foi realizada a entrevista estruturada e padronizada (APÊNDICE A), contendo 15 perguntas sendo 14 fechadas e 1 aberta para 16 colaboradores do setor operacional da instituição, com o objetivo de verificar o conhecimento dos trabalhadores com relação à qualidade de vida no trabalho. Segundo Lakatos (2010) questionário é um instrumento de coleta de dados utilizado numa sondagem ou inquérito.

Para a realização do artigo foi realizada uma pesquisa bibliográfica por meio de livros, teses, revistas e internet, com objetivo de maior conhecimento sobre o tema. Segundo Lakatos (2010) trata-se do levantamento de toda a bibliografia já publicada em forma de livros, revistas, publicações avulsas em imprensa escrita e documentos eletrônicos. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo aquilo que já foi escrito.

Foram observados os procedimentos da instituição com o comprometimento em relação à qualidade de vida no trabalho, para isso foram coletados dados. Segundo Lakatos (2010) a observação é uma importante técnica de coleta de dados para conseguir informações sobre determinado aspecto da realidade, não consiste apenas em ver e ouvir, mas também em examinar os fatos ou fenômenos que deseja estudar. Para tabulação dos dados foi utilizado o *software Excel* para a elaboração de 12 gráficos. A análise dos dados se dará por meio das técnicas de análise de questionário em anexo apêndice A.

A pesquisa foi realizada na instituição CAPS II Cacoal (Centro de Atenção Psicossocial) situado no bairro Jardim Itália II, Rua Flor do Maracá, número 3142. Que ajuda pessoas com problemas graves e persistentes nas mentes, ou com vícios em drogas e álcool. Antes, pessoas com doenças da mente ficavam presas em

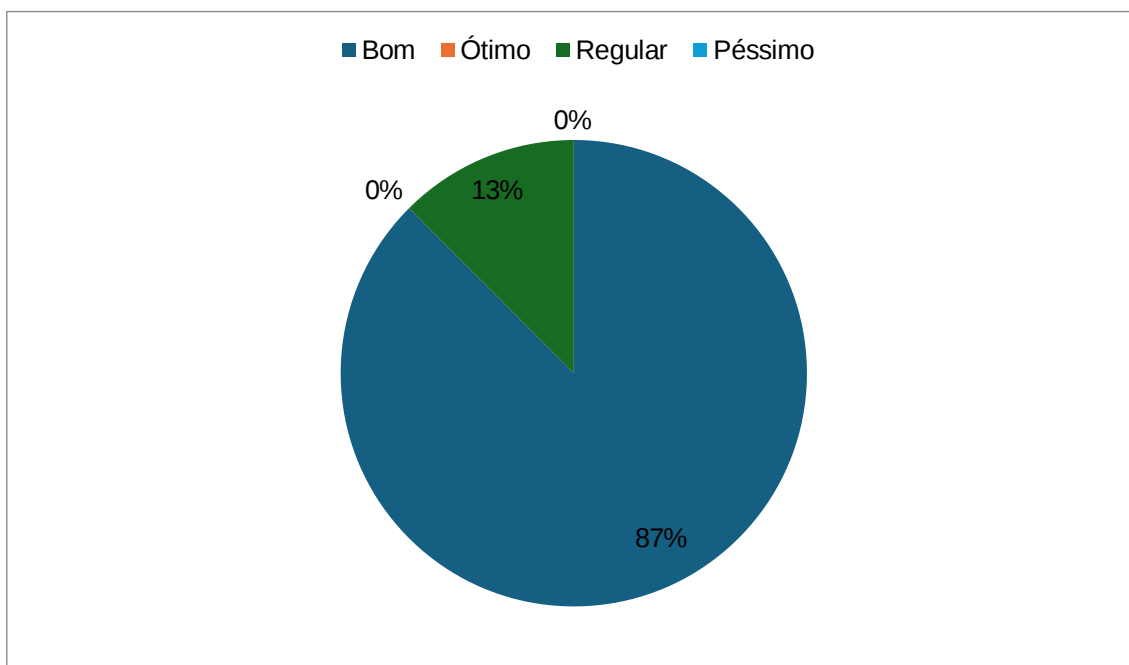
manicômios. O CAPS surgiu no Brasil para acabar com isso. Em 1986: O primeiro CAPS nasce em São Paulo. No Brasil: A ideia de cuidar das pessoas em liberdade e virou lei em 2001. Em Cacoal CAPS II foi feito para dar apoio a quem precisa, perto da família e dos amigos. O objetivo é evitar que o paciente fique isolado do mundo. Ele ajuda a pessoa a continuar vivendo na cidade e com a sua família. A equipe do CAPS em Cacoal tem vários profissionais. Eles trabalham juntos para cuidar de cada pessoa: Médicos (psiquiatras), Psicólogos, Assistentes Sociais, Terapeutas Ocupacionais e demais funcionários.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa foi realizada no período de 3 a 5 de junho de 2026 na instituição CAPS II Cacoal (Centro de Atenção Psicossocial), envolvendo os seguintes participantes: Médicos (psiquiatras), Psicólogos, Assistentes Sociais, Terapeutas Ocupacionais e demais funcionários, com o objetivo de demonstrar a importância do comprometimento da empresa com a qualidade de vida do trabalhador. A qualidade de vida no trabalho é um conceito cada vez mais presente no debate sobre gestão de pessoas e desempenho organizacional. Em um cenário marcado por mudanças constantes, pressões por produtividade e adoecimento ocupacional, pensar na qualidade das condições de trabalho deixou de ser um diferencial e passou a ser uma necessidade estratégica (Malagola, 2025, p.8).

Verificou-se que 25% dos trabalhadores são do sexo masculino e 75% de mulheres. Com base nos dados obtidos todos possuem o ensino superior completo. Foi observado que para a atribuição dos cargos nos setores operacionais da instituição é exigido um grau elevado de instrução. Conforme dados da pesquisa com relação ao tempo de trabalho 60% trabalha a mais de 5 anos na instituição, sendo o com mais tempo de serviço está atuando a 20 anos e o mais recente a 3 meses.

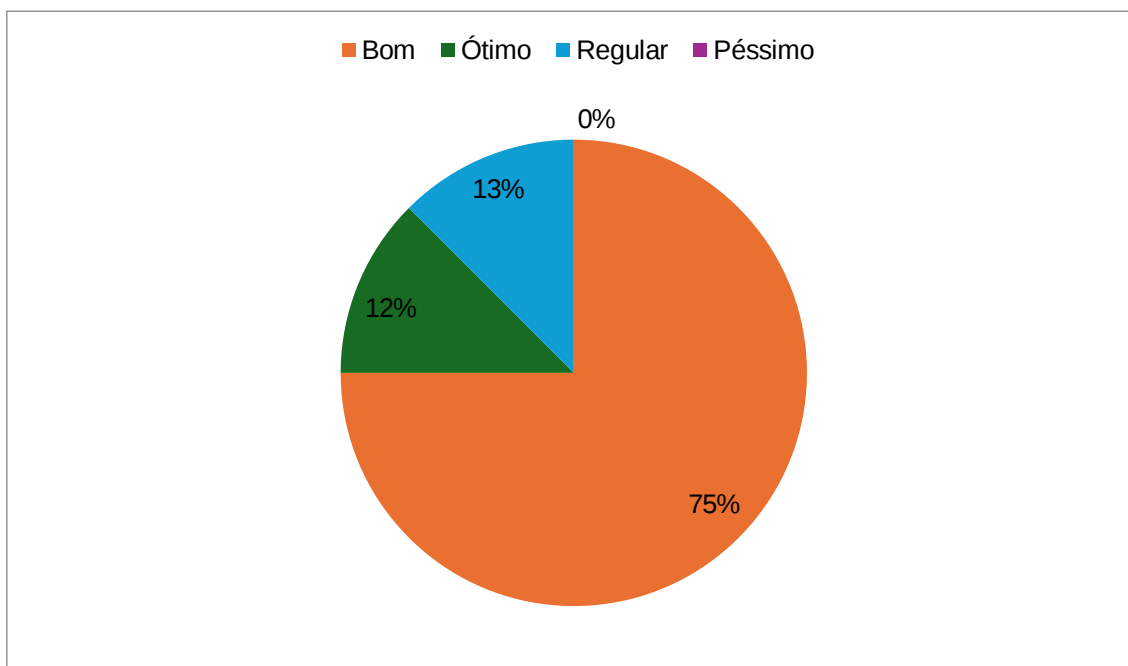
Gráfico 1: Pesquisa sobre remuneração realizada em junho\2026.



Fonte: Autoria própria (2026).

As características descritas no gráfico 1 fazem parte do cotidiano dos trabalhadores, sua influência pode contribuir ou não na ocorrência da qualidade de vida no trabalho. Com relação a remuneração pelo trabalho realizado 87% estão de acordo com o salário recebido. Souza (2022) relata que a remuneração pode ser considerada um dos sistemas mais importantes e complexos da administração de Recursos Humanos, pois procura estimular a busca por desempenhos cada vez melhores, como também procura alinhar os comportamentos dos indivíduos com os objetivos estratégicos das organizações.

Gráfico 2: Pesquisa sobre conformidade e equivalência de remuneração em comparação com o seu setor de trabalho e os demais realizada em junho\2026.

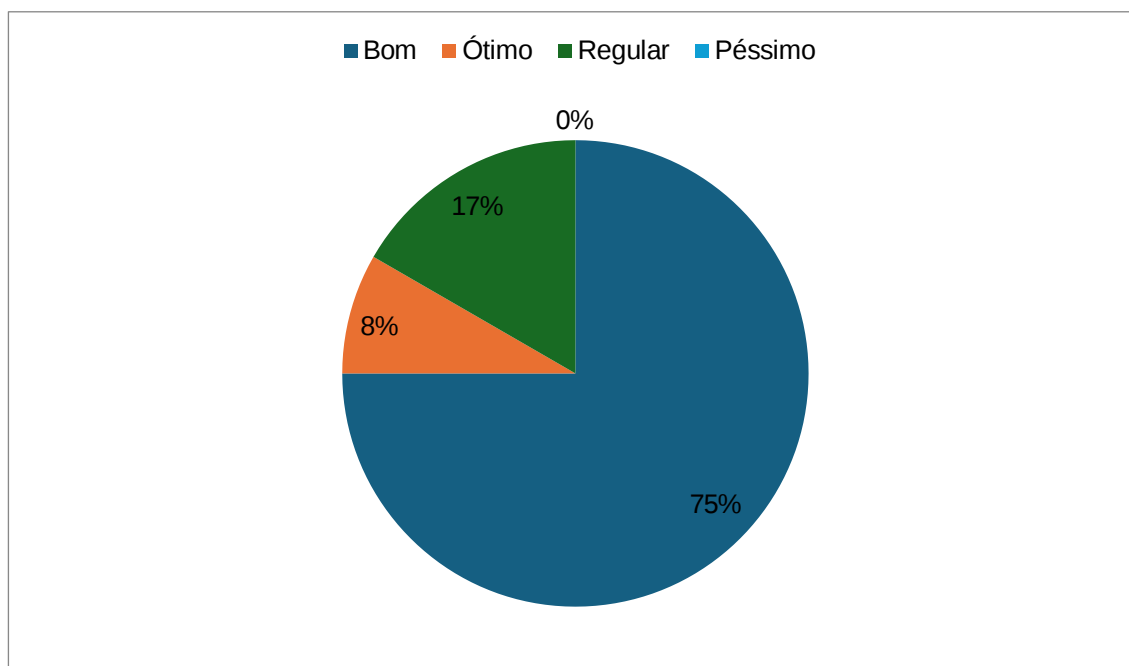


Fonte: Autoria própria (2026).

Quando se fala em equivalência de salário 75% dos colaboradores estão de acordo com a remuneração recebida em comparação com as atividades exercidas. Malagola (2025) relata que As previsões da Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro 1948, afirmam o direito ao salário vital, vedando a discriminação em matéria salarial:

Artigo 23 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentará se necessário, outros meios de proteção social.

Gráfico 3: Pesquisa sobre jornada de trabalho realizada em junho\2026.



No

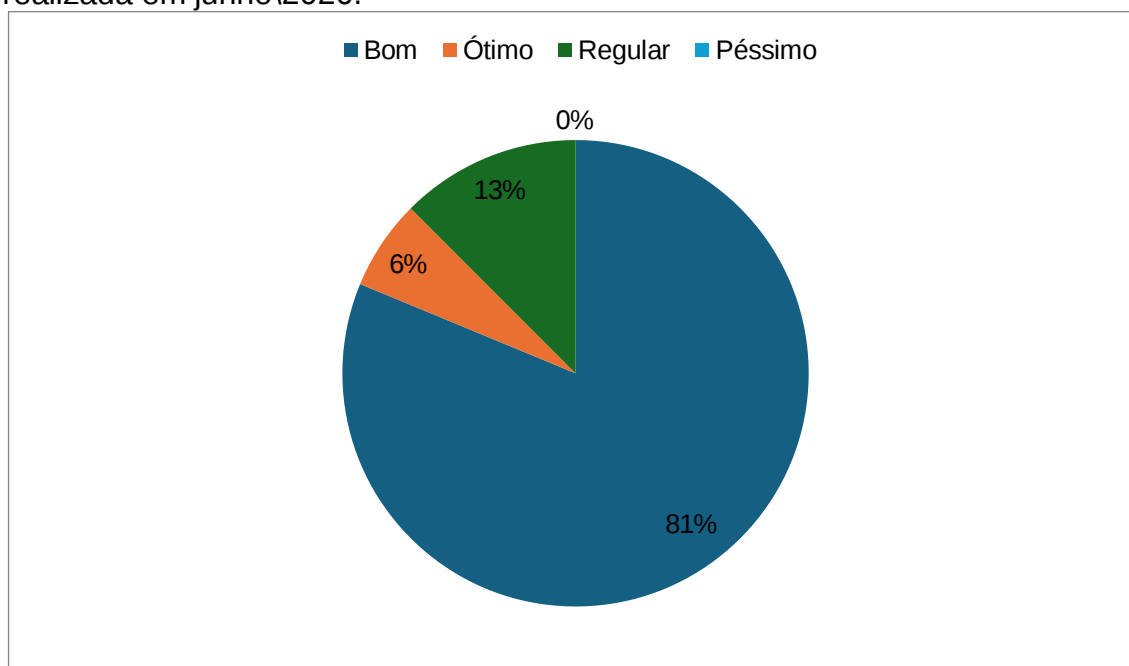
Fonte: Autoria própria (2026).

Pelos resultados obtidos com a pesquisa observa-se 75% dos trabalhadores dizem que a jornada de trabalho é adequada. O que ajuda na obtenção de qualidade de vida, pois, dá uma sensação de liberdade o que interfere na saúde mental. Segundo Santos, Almeida e Lopes (2022) idealmente, o trabalho deveria ser uma fonte de satisfação, alegria e prazer, visto que, por meio dele, as pessoas se tornam indivíduos e afirmam sua relevância e importância no meio da sociedade.

Essa situação é importante para a organização tanto no clima organizacional como no setor financeiro, indicando que o bem estar no ambiente de trabalho trás conforto para ambos. De acordo com França e Pilatti (2004), a qualidade de vida envolve uma dimensão específica do local em que as relações de produção ocorrem. Trata-se de reconhecer que grande parte dessas relações de trabalho, de suas práticas e valores, que nascem de experiências no setor das atividades, dos processos de controle da produção, dos tempos e movimentos, evoluindo para qualidade total e critérios de excelência. Portanto, a gestão de pessoas no setor público não pode ser tratada como função administrativa secundária, mas como eixo

estruturante da eficiência institucional. O desenvolvimento contínuo de competências revela-se como uma exigência indispensável para a modernização do estado e para a consolidação de práticas administrativas orientadas para resultados.

Gráfico 4: Pesquisa sobre autonomia e controle na realização do seu trabalho realizada em junho\2026.



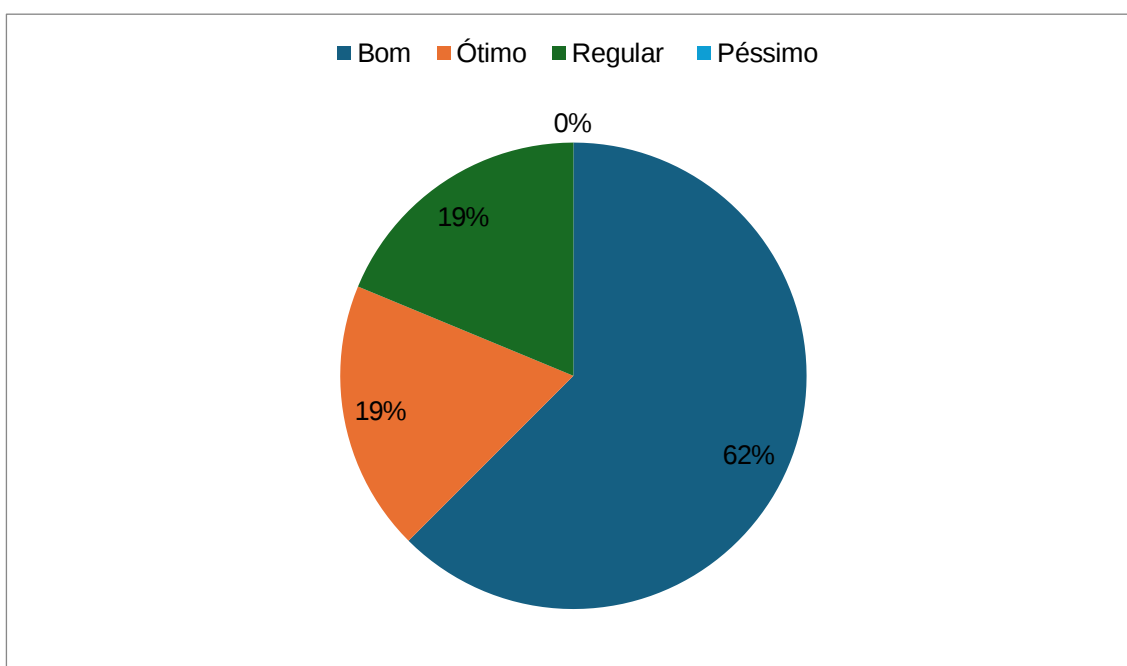
Fonte: Autoria própria (2026).

Em relação à autonomia e controle na realização do trabalho no gráfico 4 é descrito que 81% dos trabalhadores consideram boa a autonomia do trabalho que desenvolvem. Santos, Almeida e Lopes (2022) destacam que a autonomia Laboral pode relacionar-se com bem-estar, aumento do desempenho e produtividade dos funcionários, traduzindo-se em ganhos óbvios também para os empregadores. O que implica em qualidade de vida satisfatória para os trabalhadores e para a empresa com ganhos financeiros. Algumas das vantagens na autonomia laboral a autonomia no trabalho associa-se normalmente a:

- ✓ Satisfação no Trabalho mais intensa -Bem-estar laboral;
- ✓ Tomada rápida e assertiva de decisões;
- ✓ Criatividade;
- ✓ Maior capacidade de desenvolvimento das suas próprias ideias ;
- ✓ Interesse pelo Trabalho;
- ✓ Redução da probabilidade de surgirem algumas questões médicas;
- ✓ Desenvolvimento das Competências profissional;

- ✓ Aumento do desempenho;
- ✓ Aumento da Produtividade;
- ✓ Maior capacidade de adaptação e reação à incerteza;
- ✓ Motivação;
- ✓ Sensação de controlo das tarefas laborais;
- ✓ Menor stress laboral ;
- ✓ Compromisso;
- ✓ Escolha e mudança;
- ✓ Maior resiliência face à exaustão emocional/Burnout
- ✓ Mais habilitações
- ✓ Sensação de controlo das tarefas laborais; e
- ✓ Diminuir o absentismo, turnover e os acidentes de trabalho.

Gráfico 5: Pesquisa sobre exigência de habilidades para a execução do trabalho (complexidade e variedades de tarefas) realizada em junho\2026.

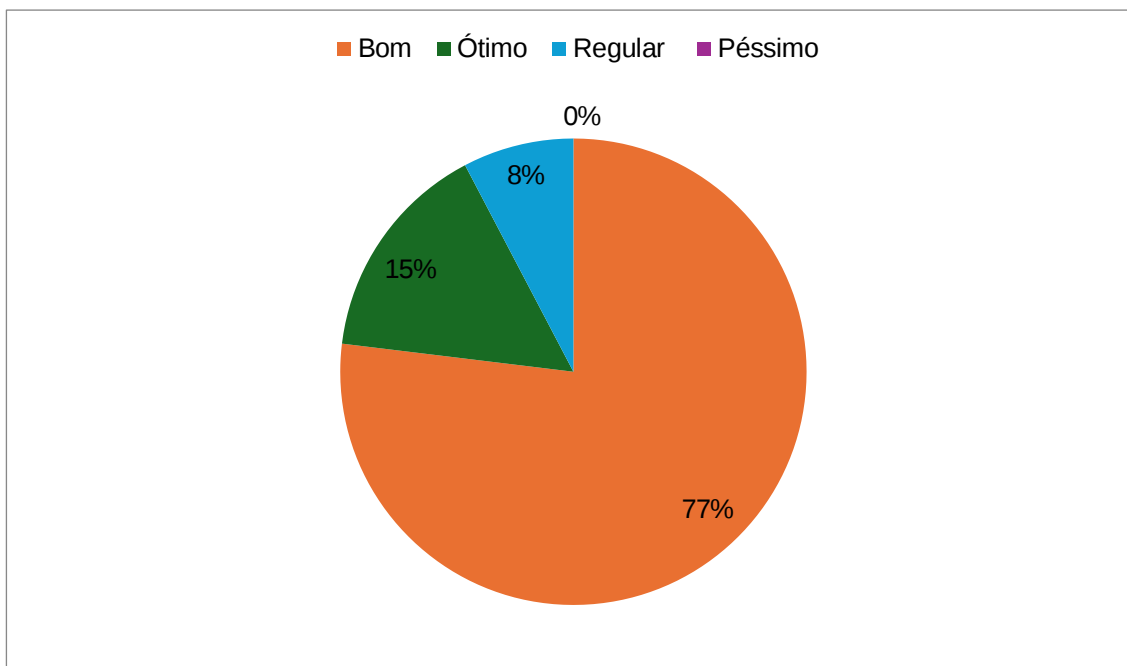


Fonte: Autoria própria (2026).

No quesito de exigência de habilidades que a instituição impõe para executar as tarefas 67% concordam. A qualificação do trabalhador pode servir como incentivo ao crescimento profissional e da organização. Clein; Toledo e Oliveira (2013, p.13) destacam que a organização pode e deve oferecer cursos aos seus colaboradores, ou até mesmo subsidiar parcialmente os cursos que achar relevantes para a tarefa ou ao negócio da organização. E que a organização pode implantar plano de carreira

profissional com descrição de cargos e salários, onde para cada curso ou especialização esteja ligada a nova oportunidade de promoções ou salários melhores.

Gráfico 6: Pesquisa sobre a existência de informações avaliativas sobre o seu trabalho como um todo e suas ações. Se sim, como avalia realizada em junho\2026.

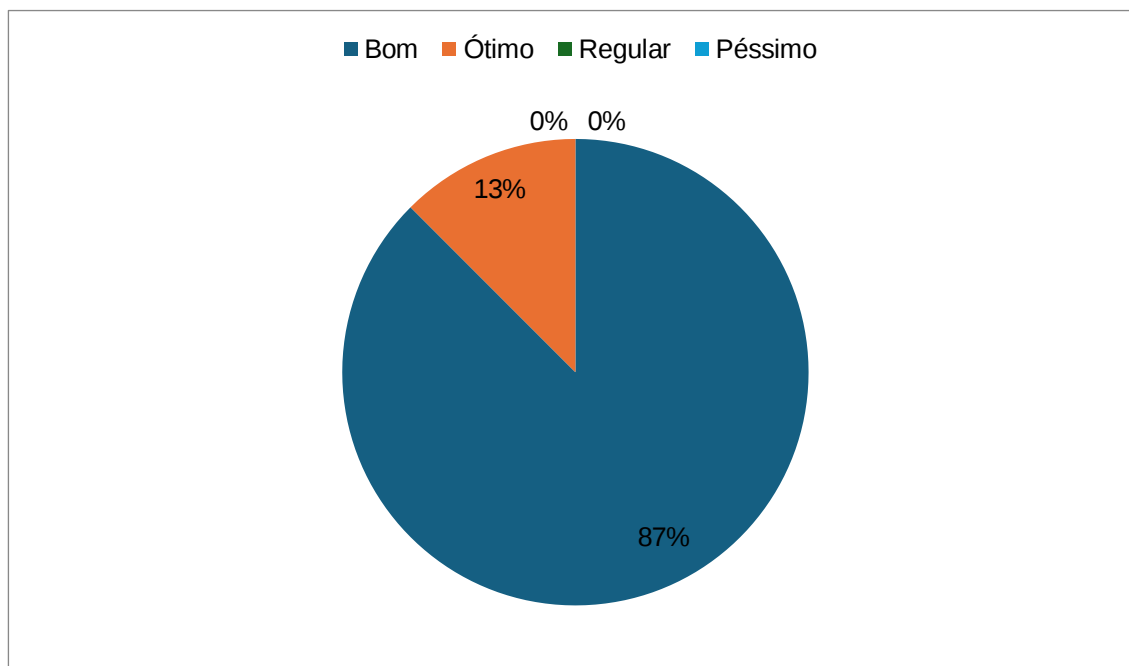


Fonte: Autoria própria (2026).

Sobre as informações avaliativas das ações no trabalho 77% dos trabalhadores dizem ser boa. Para Chiavenato (2014, p.351) “o desenvolvimento está mais focalizado no crescimento pessoal do empregado e visa carreira futura e não apenas o cargo atual”, afirmando o autor que o desenvolvimento está voltado para preparar esse colaborador para os desafios futuros, preparando-o para seu crescimento pessoal e profissional contínuo.

Segundo a perspectiva de Dutra (2023, p.124), “para podermos refletir sobre a carreira das pessoas, é preciso entender suas necessidades e características, as quais são fruto da interação da pessoa com todos os espaços de sua vida”. Com isso, entende-se que o plano de carreira deve representar um roteiro personalizado com metas e objetivos, que oriente o profissional nas tomadas de decisões estratégicas e que também atendam expectativas individuais.

Gráfico 7: Pesquisa sobre Importância da atividade que você executa realizada em junho\2026.



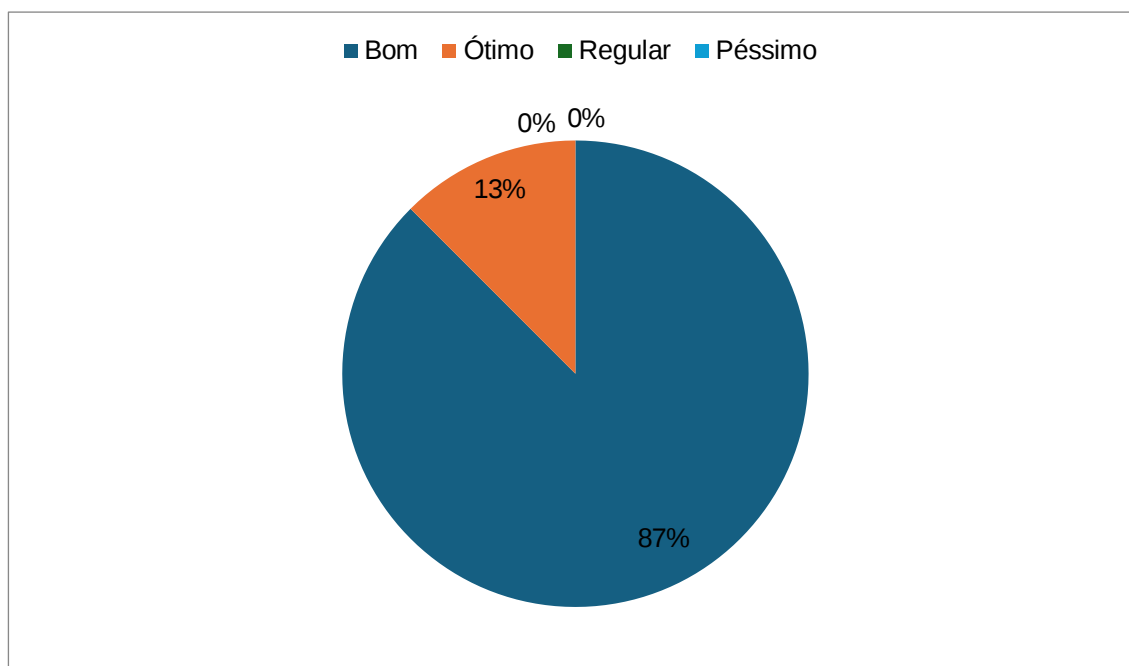
Fonte: Autoria própria (2026).

Para 87% dos trabalhadores a execução de sua atividade como é descrito no gráfico 7 é tido como boa, o que colabora para a qualidade de vida e o desempenho em todas as áreas da instituição como financeira, clima organizacional e estratégias. O desempenho pode variar de pessoa para pessoa e de situação para situação, pois depende de inúmeros fatores condicionantes que o influenciam poderosamente. Esses fatores condicionantes podem ser identificados como: valor das recompensas; percepção de que as recompensas dependem de esforço; competência individual da pessoa; percepção do papel; a avaliação do desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa, em função das atividades que ela desempenha, das metas e resultados a serem alcançados, das competências que ela oferece e do seu potencial de desenvolvimento (Coelho, 2018, p.20).

O comprometimento e motivação dos funcionários têm muito a ver com as recompensas que os interessam, como: ser reconhecido, valorizado, da forma com que o mesmo consiga ter sua realização profissional e também sua realização

peçoal, e assim conseguir seus objetivos. O que motiva um funcionário em determinado momento pode não motivar outro, pois pessoas são diferentes uma das outras, e assim é muito importante a organização investir em palestras, treinamentos, programas motivacionais entre outras coisas (Desiderati; Vasconcelos; Alves, 2016, p.12).

Gráfico 8: Pesquisa sobre possibilidade de carreira e crescimento realizada em Junho\2026.



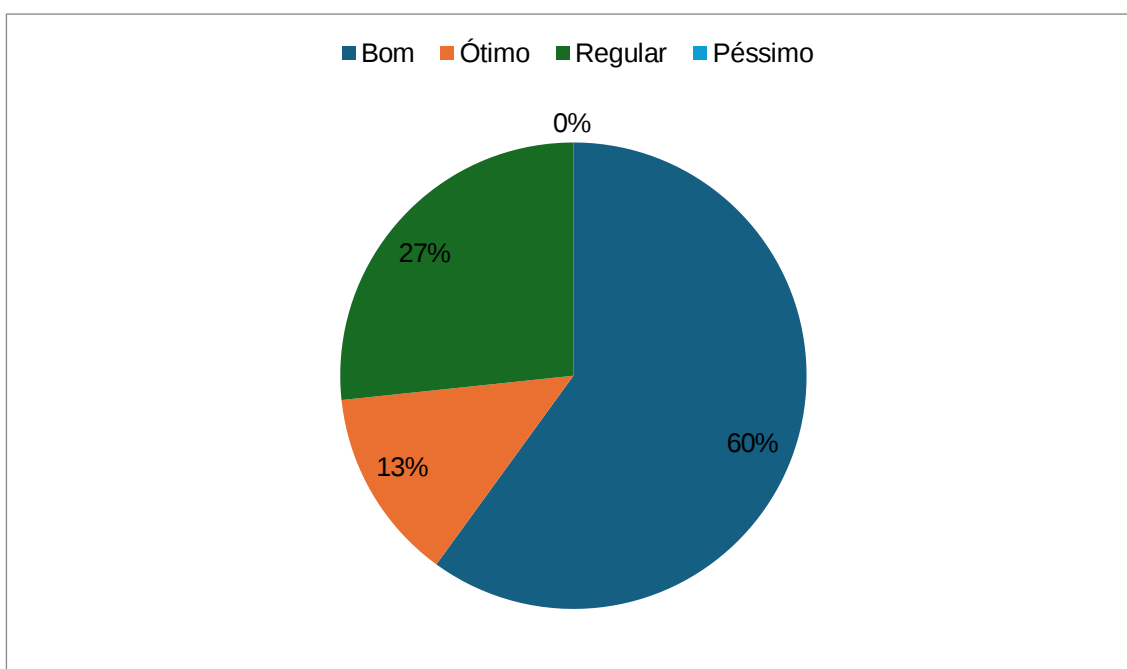
Fonte: Autoria própria (2026).

Verificou que 87% dos funcionários têm boas possibilidades de crescimento profissional. Para Bohlander *et al* (2005 p. 179) nas empresas de hoje, os indivíduos são responsáveis por iniciar e gerenciar o próprio planejamento de carreira. Cabe a cada indivíduo identificar seus conhecimentos, habilidades, capacidades, interesses e valores e buscar informações sobre opções de carreira para estabelecer metas e desenvolver planos de carreira. O autor explica que o desenvolvimento da carreira depende do próprio, ver seus pontos fortes e fracos e planejar a sua carreira. Segundo Dutra (2023, p.112) há por parte das pessoas, natural resistência ao planejamento de suas vidas profissionais, tanto pelo fato de encararem a trilha profissional como algo dado, quanto pelo fato de não terem tido qualquer estímulo ao longo de suas vidas.

“Por quase todo o século XX, as empresas recrutaram jovens trabalhadores com a intenção de que eles passassem suas carreiras inteiras dentro daquela única organização”. Para aqueles com as credenciais certas e motivação, elas criaram

caminhos de promoção pontilhados com responsabilidade crescente. Os empregadores forneciam o treinamento e as oportunidades, e os empregados respondiam demonstrando lealdade e trabalhando duro. Para a maioria das organizações hoje, este programa de plano de carreira formalizado, dirigido pelo empregador, foi descartado, substituído pelas carreiras autodirigidas. O novo acordo entre empregadores e empregados transfere a responsabilidade do desenvolvimento de carreira da organização para o empregado. Assim, os empregados de hoje estão se tornando mais interessados do que nunca em manter suas habilidades, capacidades e conhecimento atualizados e preparar-se para as novas tarefas de amanhã. Eles estão começando a ver o aprendizado como um processo de vida inteira. “Cada vez mais, os empregados de hoje estão equilibrando as responsabilidades do trabalho atual com freqüentar cursos durante suas horas de folga.” (Robbins Sobra, 2015, p. 354).

Gráfico 9: Pesquisa sobre o estado de saúde mental em relação ao ambiente de trabalho realizada em junho\2026.



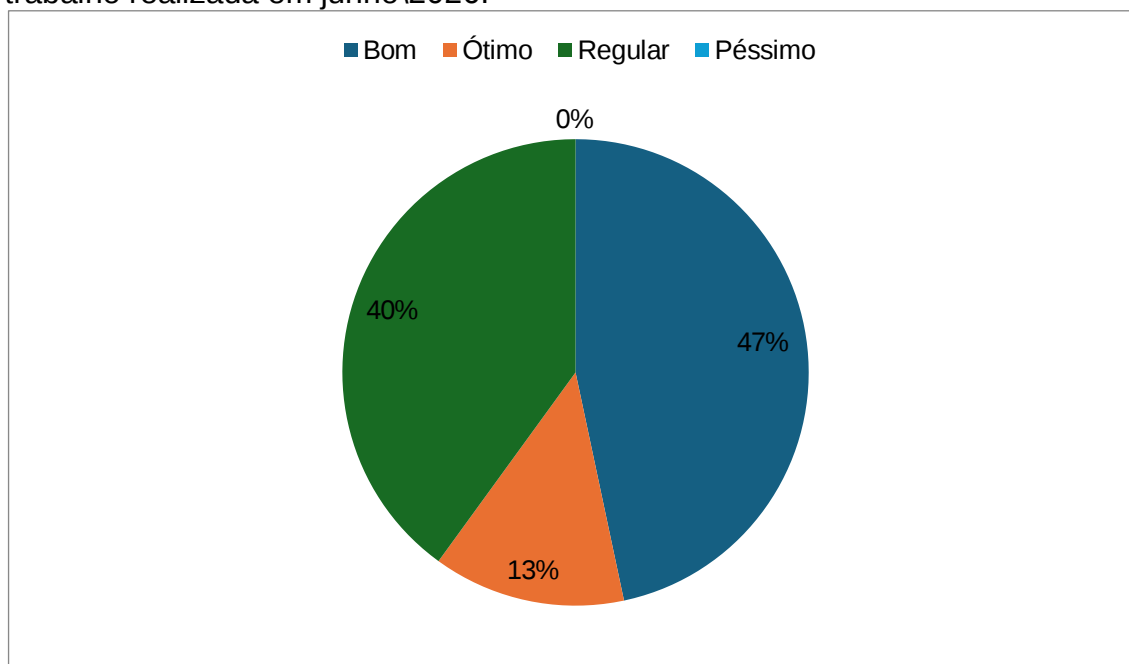
Fonte: Autoria própria (2026).

Com base nas respostas do questionário 60% responderam que a saúde mental em relação ao seu ambiente de trabalho é boa. A qualidade de vida no trabalho é um conceito que envolve o bem-estar físico, psicológico e social dos trabalhadores, influenciado por fatores como a valorização profissional, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a harmonia nas interações interpessoais (Limongi-França, 2017). Nesse contexto, um ambiente positivo, baseado no respeito mútuo e na cooperação entre colegas e gestores, pode contribuir significativamente para a motivação e a produtividade da equipe (Fischer; Albuquerque, 2020). Por

outro lado, relações interpessoais conflituosas ou ambientes de trabalho tóxicos podem gerar estresse, insatisfação e até problemas de saúde mental, reduzindo a qualidade de vida dos trabalhadores e, conseqüentemente, impactando os resultados organizacionais (Silva; Oliveira, 2019). Dessa forma, compreender a influência do relacionamento interpessoal no clima organizacional torna-se essencial para que as empresas possam desenvolver estratégias eficazes na promoção de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

As mudanças resultantes das necessidades do capital impõem ao trabalhador a mobilização de recursos adaptativos pessoais e laborais, expondo suas fragilidades e resultando em surgimento de transtornos mentais quando não há acolhimento da demanda de sofrimento (Who, 2022). A prevalência das doenças mentais varia de acordo com a idade e o sexo, estando os transtornos ansiosos em maior prevalência em indivíduos mais jovens e os transtornos depressivos mais presentes da vida adulta. Durante o ano de 2020, houve correlação entre o surgimento destes transtornos e a pandemia da covid-19, em especial os sintomas ansiosos decorrentes da necessidade de isolamento social, da mudança de hábitos e dos impactos negativos do adoecimento e do luto.

Gráfico 10: Pesquisa sobre estado de saúde física em relação ao ambiente de trabalho realizada em junho\2026.

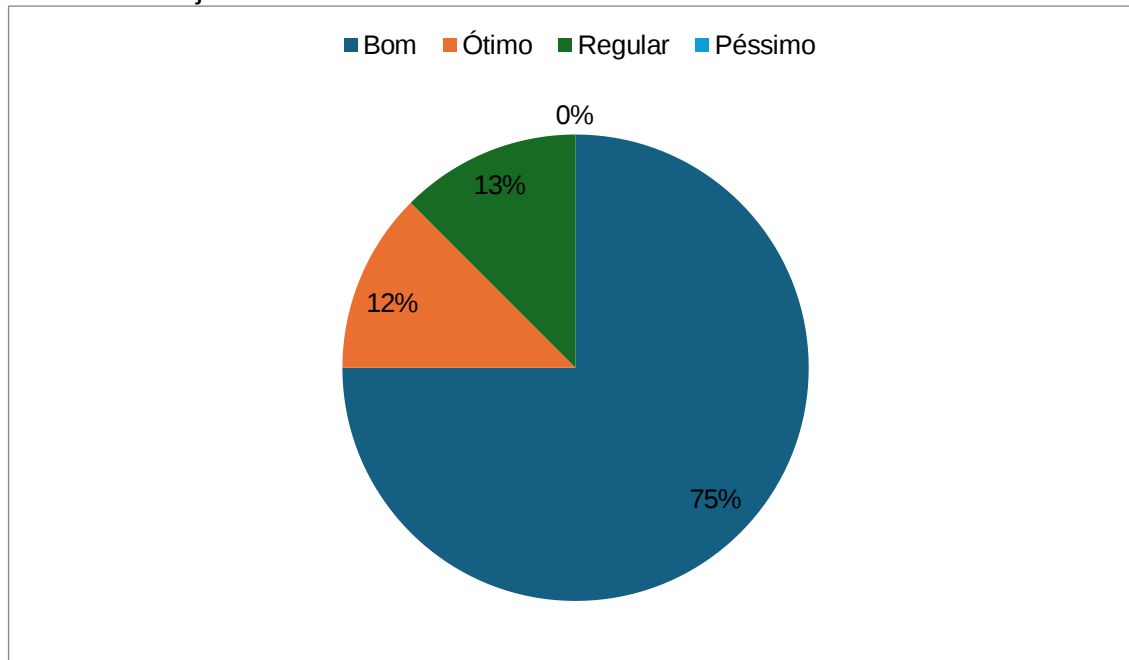


Fonte: Autoria própria (2026).

Quando se investe em segurança do trabalho e prevenção de acidentes e doenças ocupacionais busca-se a qualidade de vida do trabalhador e também a da empresa (Chiavenato, 2004, p.45).

Pelos resultados obtidos com a pesquisa observa-se que os investimentos realizados pela instituição em segurança do trabalho são: com exames admicional, periódicos ou por mudança de função, com Serviços Especializados em Medicina do Trabalho, na compra de EPIS, com proteção contra incêndios, com manutenção de máquinas e equipamentos e com instalações elétricas adequadas. Não são apenas as condições físicas de trabalho que importam. É preciso algo mais. As condições sociais e psicológicas também fazem parte do ambiente de trabalho. Pesquisas recentes demonstram que, para alcançar qualidade e produtividade, as organizações precisam ser dotadas de pessoas participantes e motivadas nos trabalhos que executam e recompensadas adequadamente por sua contribuição. Assim a competitividade organizacional passa obrigatoriamente pela qualidade de vida no trabalho. (Chiavenato, 2004, p.349).

Gráfico 11: Pesquisa sobre igualdade de oportunidades e ausência de preconceito realizada em junho\2026.



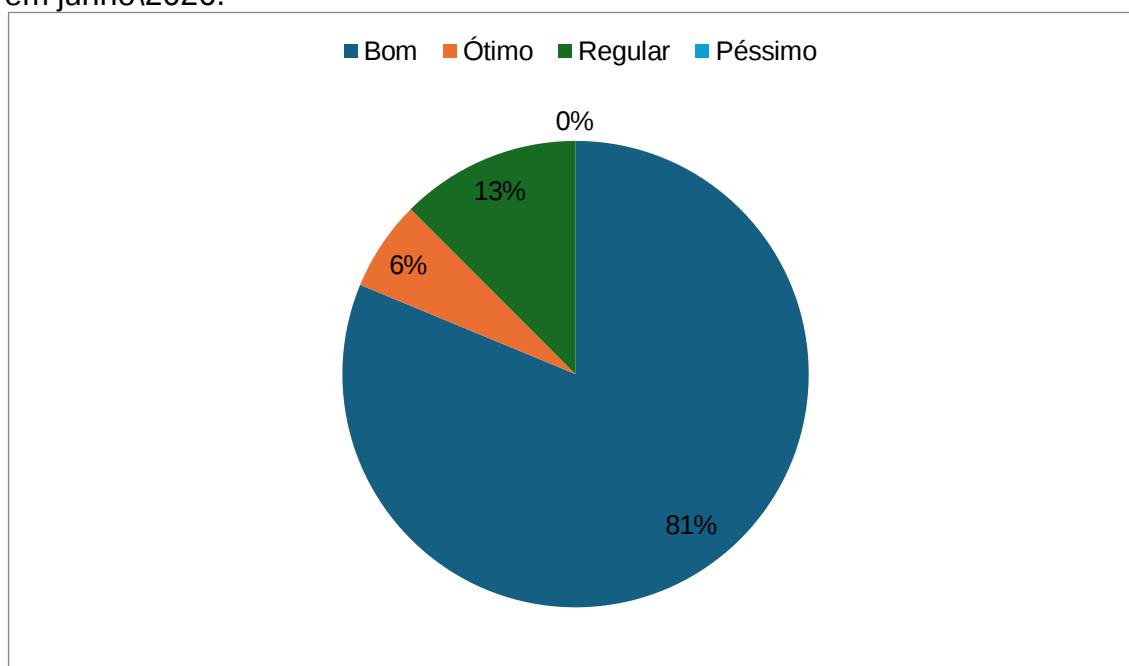
Fonte: Autoria própria (2026).

A igualdade de oportunidades e ausência de preconceito na organização é considerada boa. A eliminação da discriminação no mundo do trabalho é, para além de uma busca pelo trabalho decente, uma questão de direitos humanos. No âmbito do trabalho decente, o combate à discriminação se assume como uma necessidade

permanente quando da pretensão de atingir um trabalho digno, em condições de liberdade, igualdade de oportunidades, proteção, e garantia à dignidade humana da pessoa do trabalhador.

Contudo, para que tais condições se realizem, é preciso implementar o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, cuidando para que as normas de proteção do trabalho não se constituam meras abstrações, mas que possam se efetivar na realidade do trabalho. É nesse sentido que a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho, incorpora como um de seus objetivos fundamentais a eliminação da discriminação em matéria de emprego ou profissão (Coutinho, 2022, p.7).

Gráfico 12: Pesquisa sobre relacionamento com os colegas e superiores realizadas em junho\2026.



Fonte: Autoria própria (2026).

O relacionamento interpessoal desenvolve-se a partir de processos de interação, os quais possibilitam que os indivíduos se compreendam e se comuniquem, levando em consideração as diferenças de humor, temperamento, motivação e habilidade. Esse tipo de relacionamento favorece às pessoas a capacidade de formar e manter relações, bem como assumir vários tipos de papéis dentro de grupos de trabalho (Fernandes, 2021, p.5).

Duas teorias fundamentam o funcionamento da cognição humana: a de campo de Kurt Lewin e a da dissonância cognitiva de Leon Festinge. Kurt Lewin, em seus estudos sobre a cognição humana, traz que o comportamento humano é

proveniente do ambiente e da concepção que o indivíduo tem do grupo em que está inserido, em uma dinâmica de interação, na qual influencia e é influenciado. Essa dinâmica é gerada independente das escolhas individuais.

Em relação às dificuldades encontradas pelos colaboradores durante a pandemia de covid-19, foi respondido que três pontos foram os mais importantes são eles: a interrupção das atividades coletivas como oficinas, grupos terapêuticos e convivência que são a base do CAPS, devido o isolamento muitos pacientes ficaram sem suporte diário. Pacientes graves sem acesso o que aumentou o risco de surtos. Sobre carga mais busca ativa, pois, a equipe de trabalho ficou menor e a busca ativa ficou prejudicada.

Às dificuldades encontradas pelos colaboradores durante a pandemia de covid-19, foi respondido que três pontos foram os mais importantes são eles: a interrupção das atividades coletivas como oficinas, grupos terapêuticos e convivência que são a base do CAPS, devido o isolamento muitos pacientes ficaram sem suporte diário. Pacientes graves sem acesso o que aumentou o risco de surtos. Sobre carga mais busca ativa, pois, a equipe de trabalho ficou menor e a busca ativa ficou prejudicada.

No contexto pandêmico a qualidade de vida no trabalho foi caótica, gerou demandas de aprendizagem aos trabalhadores. A rápida adaptação ao trabalho remoto de caráter compulsório não foi acompanhada ou precedida de preparação material ou psicológica. Trabalhadores e gestores foram impedidos a adquirir habilidades afetivas para a comunicação mediada por tecnologias, assertividade para buscar ajuda e suporte social. Oliveira e Ribeiro (2021, p.2) destaca que colegas e superiores tiveram que aprender a regular os tempos de trabalho e descanso, equilibrar as atividades do trabalho com as domésticas e regular os diversos estados afetivos que o isolamento exacerbou.

Segundo Deus (2006) desde que surgiu o homem no mundo surgiu com ele o trabalho, mas no começo o homem desenvolvia trabalhos mais primitivos somente com a preocupação na sua sobrevivência dia após dia com o passar do tempo e a evolução humana o trabalho também evoluiu, e assim a preocupação com a qualidade de vida dentro da empresa e seus resultados como aumento da produtividade entre outras vantagens.

1 CONSIDERAÇÕES FINAIS OU CONCLUSÃO

A pesquisa busca orientar a organização quanto ao risco causado pela falta de qualidade de vida no ambiente de trabalho, e demonstrar a importância dos fatores que contribuem com as estratégias de organizacionais e quais as suas contribuições em relação à aplicabilidade de alguns desses métodos de saúde mental e física, pois a utilização de meios mais eficazes para obter melhores resultados no trabalho esta se diversificando a cada dia, algumas dessas técnicas visam auxiliar de forma diferente em cada método de trabalho.

A qualidade de vida no trabalho é um tema muito valorizado nas organizações atualmente, pois além da mão de obra e do serviço que as mesmas prestam, sabe-se que funcionários mais saudáveis, mais motivados, produzem mais, sendo assim dão mais lucro para a organização em que o mesmo está inserido e os gastos com tratamentos relacionados a saúde caem significativamente. Portanto tanto como para a organização e para os funcionários a qualidade de vida no trabalho é importante para todos os envolvidos.

A organização demonstrar importar-se com saúde dos trabalhadores, pois a mesma teve bons resultados nas respostas das perguntas sobre os assuntos mais afetam a qualidade de vida e ambiental na empresa. Percebe-se que há investimentos em melhora tanto na execução dos trabalhos como na satisfação de quem as executa.

Destaca-se que os trabalhadores se sentem bem no ambiente de trabalho quanto aos quesitos que interferem no seu desempenho. Fatores como remuneração salarial, jornada de trabalho, autonomia na realização do trabalho, importância das atividades que executa crescimento na carreira, saúde física e mental, igualdade de oportunidades e relacionamento interpessoal.

Todos os entrevistados demonstraram que existem muitos benefícios na prática e melhoras no dia a dia da organização não havendo respostas negativas, desta forma foi notado que há impactos somente na época da pandemia da covid-19 na organização e que este impacto é de forma geral negativo não somente para os trabalhadores como também para os pacientes atendidos pelo CAPS II de Cacoal. Dentro da mesma e houve um aumento gradativo na satisfação e na qualidade de vida dos colaboradores da organização.

Pelos dados obtidos os objetivos propostos com a pesquisa foram alcançados, pela diversidade de benefícios e meios que são utilizados na qualidade de vida, que é uma forma de organização do grupo estabelece que papel assumirá o gestor e quais papéis serão atribuídos aos trabalhadores . Visando esses conceitos as estratégias utilizadas como meio de transmitir todos os benefícios e vantagens para os seus propósitos, e não unicamente pelo objetivo de inovar.

REFERÊNCIAS

ALFENAS, Ricardo Augusto da Silva. A376q. **Qualidade de vida no trabalho na administração pública: concepções de gestores e avaliação por subordinados**. Ricardo Augusto da Silva Alfenas. São João da Boa Vista, SP: [sn], 2013.

BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. **Administração de Recursos Humanos**, São Paulo, 2005, Pioneira Thomson.

BRITO, Ana Lúcia Amorim de. **PORTARIA NORMATIVA Nº 3, DE 25 DE MARÇO DE 2013**\ Ana Lúcia Amorim de Brito. Brasília, 2013.

CARNEIRO, Laila Leite. **Qualidade de Vida no Trabalho**\ Laila Leite Carneiro. Universidade Federal da Bahia Escola de Administração curso de Especialização em Gestão de Pessoas com Ênfase em Gestão por Competências. Salvador 2018.

CAZELATO. Eric BRITO. Lucas. **Motivação no ambiente de trabalho: a importância da motivação profissional na busca de metas e resultados organizacionais**/Campinas, SP:Instituto de Educação e Ensino Superior de Campinas - Iescamp, 2017. 999 p.; 21 cm.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**/ Idalberto Chiavenato. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa**. São Paulo: Manole, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento**. 5 ed. São Paulo: Manole, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2021.

COELHO, Daniela. **Avaliação de Desempenho: Curso Técnico em Recursos Humanos: Educação à distância** / Daniela Coelho. – Recife: Secretaria Executiva de Educação Profissional de Pernambuco, 2018. 98p.: il.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades/** Maria Luiza Pinheiro Coutinho. 2022.

CLEIN, Claudelir; TOLEDO, Milka Inês K. de; OLIVEIRA, Lindomar S. de. **Qualificação e Capacitação: investir no capital humano como forma de crescimento e vantagem competitiva.** 2013.

DESIDERATI, Michele.; Vasconcellos, Buna.; ALVES, Luiz. Eduardo. **Impacto da motivação na organização: análise exploratória com o método dos mínimos quadrados parciais.** Caderno de Administração, V. 24, N. 1, P. 43-52, 1 OUT. 2016.

DEUS, Daniella Pereira. **Qualidade de vida no trabalho: análise de um modelo mediacional** Daniella Pereira Deus. 2018.

DUTRA, Tatiana Almeandra; DUTRA, Gabriela Almeandra. **Gestão de Pessoas: Realidade Atual e Desafios Futuros.** 4 reimpressões. São Paulo: Atlas; 2023.

FERNANDES, Danielle de Freitas Bezerra. **Relações interpessoais no ambiente de trabalho /** Danielle de Freitas Bezerra Fernandes. – Recife: Centro de Formação dos Servidores e Empregados Públicos do Poder Executivo Estadual, 2021.

FISCHER, André. Luiz.; ALBUQUERQUE, Lindolfo. Galvão. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho: relações e impactos na produtividade.** São Paulo: Atlas, 2020.

FRANÇA Jr, Nelson. Rocha; PILATTI, Luiz. Alberto. **Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (GQVT): modelos que os líderes e gestores podem utilizar para propiciar uma melhor qualidade de vida no trabalho.** In: Anais do XI SIMPEP, Bauru: 2004.

FREITAS. Silvaney; Bastos. **Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: o olhar dos funcionários de uma secretaria sobre as condições de trabalho** Revista pensamento e realidade. Silvaney Bastos Freitas, 2019.

FREITAS, André. Luís. Polucani; SOUZA, Renata. Guarino. Bastos; QUINTELLA, H. L. M. M. **Qualidade de Vida no Trabalho do técnico-administrativo em IES públicas: uma análise exploratória.** Revista Brasileira de Qualidade de Vida. 05 (02), 01-12, 2013.

GONÇALVES, Luiz Carlos. **Qualidade de vida no trabalho** Luiz Carlos Gonçalves. -1 ed. Curitiba. IESDE, 2023.

LAKATOS, EVA Maria. **Metodologia Científica/** Eva Maria Lakatos, Mariana de Andrade Marconi: - 5.ed. – 4. reimpr – São Paulo: Atlas, 2010.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: QVT – conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MALAGOLA, Thomas Cavalcante. **Qualidade de vida no trabalho**\ Thomas Cavalcante Malagola. Centro Paula Souza. São Paulo. 2025.

OLIVEIRA, Graziella Lage; RIBEIRO, Adalgisa Peixoto. **Trabalho e saúde do trabalhador durante e após a pandemia de COVID 19**, Cad. Saúde Pública; v:37, n.3, 2021.

ROBBINS, Stephen.Paul.; JUDGE, Timothy.Arthur.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional: teoria e pratica no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2015.

ROQUE, Deuslene de Aguiar. **Qualidade de vida no trabalho e desempenho organizacional**\ Deuslene de Aguiar Roque. Revista Científica Senado Acadêmica. Fortaleza-CE. 2021.

SANTOS, Mônica, ALMEIDA, Armando, LOPES Catarina. **Autonomia no Trabalho**. Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional online. 2022, 13, 147-156. DOI: 10.31252/RPSO.12.03.2022.

SILVA, Mariana. Aparecida.; OLIVEIRA, Thiago. Ramos. **Saúde mental no trabalho: impactos dos relacionamentos interpessoais nos resultados organizacionais**. Revista Psicologia e Gestão, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 45-59, 2019.

SOUZA, Francisca. **Qualidade de vida no trabalho no âmbito do serviço público no período da pandemia de COVID 19**\ Francisca Souza. - G. mirim. RO, 2022.

VENSON *et al.* **O recurso mais importante para as organizações são mesmo as pessoas? Uma análise da produção científica sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**.Revista de Administração da UFSM, v. 6, n. 1, p. 139-156, 2013.

WHO. **ANUÁRIO ESTATÍSTICO DE ACIDENTES DO TRABALHO**. Brasília: Ministério da Previdência Social, 2022. WHO. World Mental Health Report: transforming mental health for all. Genebra, 2022.

APÊNDICE

APÊNDICE A –

Questionário referente ao nível de qualidade de vida dos funcionários do Centro de Atenção Psicossocial (CAPS) localizada no Município de Cacoal-RO.

1. Sexo

() feminino

() masculino

2. Escolaridade

☐ fundamental

☐ médio

☐ superior

3. Remuneração pelo trabalho realizado.

☐ péssimo

☐ regular

☐ bom

☐ ótimo

4. Conformidade e equivalência de remuneração em comparação com o seu setor de trabalho e os demais.

☐ péssimo

☐ regular

☐ bom

☐ ótimo

5. Jornada de trabalho.

☐ péssimo

☐ regular

☐ bom

☐ ótimo

6. Autonomia e controle na realização do seu trabalho.

☐ péssimo

☐ regular

☐ bom

☐ ótimo

7. Exigência de habilidades para a execução do trabalho (complexidade e variedades de tarefas).

☐ péssimo

☐ regular

☐ bom

☐ ótimo

8. Existência de informações avaliativas sobre o seu trabalho como um todo e de suas ações. Se sim como avalia.

☐ péssimo

☐ regular

☐ bom

☐ ótimo

9. Importância da atividade que você executa.

☐ péssimo

☐ regular

☐ bom

☐ ótimo

10. Possibilidade de carreira e crescimento.

☐ péssimo

☐ regular

☐ bom

☐ ótimo

11. Estado de saúde mental em relação ao ambiente de trabalho.

☐ péssimo

☐ regular

☐ bom

☐ ótimo

12. Estado de saúde física em relação ao ambiente de trabalho.

☐ péssimo

☐ regular

☐ bom

☐ ótimo

13. Igualdade de oportunidades e ausência de preconceito.

☐ péssimo

☐ regular

☐ bom

☐ ótimo

14. Relacionamento com os colegas e superiores.

☐ péssimo

☐ regular

☐ bom

☐ ótimo

15. Quais foram às dificuldades encontradas na época da pandemia de covid -19?

AGRADECIMENTOS

A Deus por ter nos concedido mais uma conquista em nossas vidas. Aos colaboradores da instituição CAPS II Cacoal. Aos professores do curso, em especial ao professor Diego de Oliveira da Cunha pela paciência e colaboração para a realização deste trabalho.