



RBGP  
Revista Brasileira de Gestão Pública  
V. 4, n. 1, 2025

<https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/rbgp>

ISSN 2965-5706



## Qualidade De Vida Dos Servidores Públicos Municipais: Uma Análise Dos Servidores De Saúde, Educação E Segurança Do Município De Rio Das Ostras-Rj

Giuliano Alves Borges e Silva<sup>a,1</sup>

<sup>a</sup> Universidade Federal Fluminense (UFF),

### INFORMAÇÕES

*Palavras-chave:*  
qualidade de vida  
no trabalho,  
servidores  
públicos, saúde,  
educação,  
segurança.

*Keywords:*  
Quality of Work  
Life, public  
servants, health,  
education,  
security.

### RESUMO

Este estudo teve como objetivo investigar e comparar a percepção de satisfação no trabalho e das condições de trabalho entre os servidores públicos municipais das áreas de saúde, educação e segurança em Rio das Ostras, visando a proposição de melhorias. A metodologia baseou-se na aplicação de um questionário a uma amostra de 126 servidores públicos municipais, que serviu como fonte de dados primária. Para a análise dos dados foi utilizado o teste não paramétrico de Kruskal-Wallis, (KW) utilizado para comparar três ou mais populações, neste caso, os grupos de servidores de saúde, educação e segurança. Os resultados indicam que, embora não haja uma diferença estatisticamente significativa na percepção geral de satisfação no trabalho, uma diferença significativa foi encontrada na percepção das condições de trabalho entre os grupos. Os profissionais de saúde e segurança apresentaram os níveis de satisfação com as condições de trabalho mais baixos. De forma geral, as condições de trabalho não foram consideradas satisfatórias em nenhum dos setores analisados. O estudo conclui que é essencial que os gestores implementem políticas de QVT que abordem as necessidades específicas de cada área, com foco urgente na melhoria das condições de trabalho, para impactar positivamente a satisfação dos servidores e a qualidade dos serviços prestados.

### ABSTRACT

This study aimed to investigate and compare the perceptions of job satisfaction and working conditions among municipal public servants in the health, education, and security sectors in Rio das Ostras, RJ, to propose organizational improvements. A quantitative approach was adopted, using a questionnaire applied to a sample of 126 municipal servants as the primary data source. Data analysis was conducted using the Kruskal-Wallis (KW) non-parametric test to compare the three professional groups. The findings indicate that while there is no statistically significant difference in general job satisfaction across the sectors, a significant difference exists regarding the perception of working conditions. Health and security professionals reported the lowest satisfaction levels concerning their work environment. Overall, working conditions were not considered satisfactory in any of the analyzed sectors. The study concludes that it is essential for managers to implement Quality of Work Life (QWL) policies that address the specific needs of each area. Urgent focus on improving infrastructure and environmental

<sup>1</sup> [giulianoalves@id.uff.br](mailto:giulianoalves@id.uff.br)

---

conditions is required to positively impact servant satisfaction and, consequently, the quality of services provided to the population.

---

## 1. Introdução

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um tema amplamente discutido na literatura acadêmica desde a década de 1950. As pesquisas sobre o assunto focam no bem-estar do trabalhador, reconhecendo a importância da subjetividade de cada indivíduo para sua adequação à função (Bonfante; Oliveira; Nardi, 2015). Para alcançar essa adequação, é fundamental considerar as condições de trabalho, abrangem aspectos físicos, químicos, biológicos, de higiene e segurança. Gasparine *et al.* (2005) complementam que essas condições são as circunstâncias que permitem aos profissionais mobilizarem suas capacidades para atingir os objetivos da produção.

Para as organizações, a QVT não se limita ao bem-estar individual; ela é também um fator estratégico. Melhorar as condições de trabalho e a qualidade de vida dos colaboradores resulta em maior eficiência e na redução de índices de afastamento. No setor público, a cobrança por eficiência é constante, vinda tanto das autoridades quanto da população. No entanto, peculiaridades do ambiente de trabalho público podem contribuir para o aumento de estresse e o adoecimento dos servidores (Salvador; Tonhá, 2006). A proposição de um ambiente de trabalho favorável, portanto, torna-se essencial tanto para o setor público quanto para o privado.

Apesar de os primeiros estudos sobre QVT terem se concentrado no setor privado, a pesquisa no setor público vem crescendo. Klein, Pereira e Lenos (2019) apontam que, no contexto nacional, a avaliação das políticas de QVT no serviço público muitas vezes é superficial, pontual e desarticulada, o que compromete a obtenção de resultados aprofundados. Estudos específicos também têm sido realizados nas áreas de saúde, educação e segurança. Por exemplo, Schrader *et al.* (2012) destacam a necessidade de uma avaliação contínua do processo de trabalho dos profissionais de enfermagem, enquanto Rocha e Fernandes (2007) reforçam a importância de programas que promovam a saúde e a QVT de professores. Na área de segurança, Cabral e Zeni (2016) e Silva e Heloan (2007) coadunam com a ideia de que a saúde psíquica dos guardas municipais depende de uma reestruturação organizacional que observe suas necessidades por meio de avaliações contínuas.

Embora exista uma vasta literatura sobre QVT em cada uma dessas áreas do serviço público, há uma lacuna na pesquisa que compare a percepção de satisfação e de condições de trabalho entre os servidores dos três setores conjuntamente. Além disso, essa lacuna é ainda mais evidente quando a análise se restringe ao interior do estado do Rio de Janeiro. No município de Rio das Ostras, ainda não há estudos que investiguem essa percepção dos servidores. A relevância do tema é reforçada pelo fato de que saúde, educação e segurança são considerados direitos sociais garantidos pela Constituição Federal e temas centrais no debate político (Valente, 2018).

Assim, a presente pesquisa busca preencher essa lacuna, investigando a percepção dos servidores públicos de Rio das Ostras em relação à qualidade de vida no trabalho. A análise e a comparação entre os setores de saúde, educação e segurança podem fornecer informações relevantes para a administração municipal.

Problema de pesquisa: existe diferença estatisticamente significativa na percepção de satisfação e das condições de trabalho entre os servidores públicos municipais de Rio das Ostras das áreas de saúde, educação e segurança?

A justificativa desta investigação decorre da necessidade de registros acadêmicos regionais, fundamentando-se na premissa de que a eficiência da administração pública é intrinsecamente dependente do bem-estar biopsicossocial de seus agentes. Dado que as áreas de saúde, educação e segurança constituem os pilares de suporte aos direitos fundamentais da população, qualquer declínio na percepção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nesses setores reflete diretamente na precarização dos serviços essenciais e no aumento de custos públicos decorrentes de absenteísmo e rotatividade. Portanto, este estudo justifica-se pela necessidade de converter dados estatísticos em um diagnóstico organizacional estratégico, permitindo que a gestão municipal abandone intervenções genéricas em favor de políticas públicas de valorização humana direcionadas às vulnerabilidades específicas de cada categoria. Ao identificar as disparidades nas condições de trabalho entre os setores, a pesquisa oferece subsídios para uma alocação de recursos mais equânime e para o fortalecimento da motivação funcional, resultando, em última instância, no aprimoramento do valor público entregue à sociedade de Rio das Ostras.

Objetivo: investigar e comparar a percepção de satisfação no trabalho e das condições de trabalho entre os servidores públicos municipais das áreas de saúde, educação e segurança em Rio das Ostras, visando a proposição de melhorias.

Metodologicamente, a pesquisa caracteriza-se como um estudo descritivo-comparativo de abordagem quantitativa, fundamentado em dados primários coletados junto a uma amostra de 126 servidores municipais de Rio das Ostras vinculados às áreas de saúde, educação e segurança. O instrumento de coleta integrou a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) e a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), ambas validadas na literatura e adaptadas após estudo piloto para assegurar aderência à realidade funcional local. A análise estatística foi realizada por meio do teste não paramétrico de Kruskal-Wallis, com nível de confiança de 95% e aplicação do método de Bonferroni para

comparações múltiplas (*post-hoc*), permitindo identificar divergências estatisticamente significativas nas percepções de satisfação e condições laborais entre os diferentes grupos profissionais.

Este artigo apresenta a seguinte estrutura: esta introdução demonstra, contexto, lacunas, justificativas e objetivos do estudo; a segunda seção apresenta breve revisão teórica, contendo uma sucinta discussão sobre o papel do estado; os métodos são detalhados na seção 3, descrevendo o percurso metodológico; na quarta etapa estão apresentados os resultados da pesquisa; a quinta e última seção revela as considerações finais do artigo.

## 2. Breve Revisão Teórica

A discussão sobre as funções e a abrangência do Estado tem sido central na teoria da gestão pública. Ao longo da história, diferentes correntes de pensamento moldaram a visão sobre o papel do poder público na sociedade. Abordagens mais intervencionistas, como as associadas ao Estado de bem-estar social, defendem uma atuação ampla do governo, que não apenas regula a economia, mas também garante uma vasta gama de direitos e serviços sociais essenciais, como saúde, educação e previdência. Em contrapartida, as perspectivas liberais e neoliberais defendem um Estado mínimo, com foco na proteção da propriedade privada, na garantia da ordem e em funções que o mercado não pode prover eficientemente, restringindo sua intervenção na economia e nos serviços sociais (Esping-Andersen, 1990).

Em uma outra vertente, Sen (1999) apresenta um arcabouço para justificar que a saúde e a educação são pré-requisitos para a liberdade real. Sem um corpo saudável e uma mente educada, um indivíduo não tem a capacidade de escolher e de agir de forma livre e autônoma. A garantia estatal desses serviços não é uma "interferência", mas uma condição para a liberdade individual.

Portanto, pode-se notar que, apesar das divergências, existe uma noção disseminada na literatura e que corrobora com a prática política de que, no mínimo, a saúde, a educação e a segurança são atribuições fundamentais e inalienáveis do Estado moderno. Esses pilares são considerados direitos sociais básicos, indispensáveis para a dignidade humana e para o desenvolvimento de uma nação. A prestação desses serviços é vista como uma responsabilidade do governo, independentemente de sua orientação ideológica, pois garantem as condições mínimas para a vida em sociedade e a participação cidadã. No Brasil, essa perspectiva é reforçada pela Constituição Federal de 1988, que estabelece esses direitos como deveres do Estado e direitos do cidadão (Brasil, 1988).

No contexto do federalismo brasileiro, a prestação desses serviços é compartilhada entre a União, os estados e os municípios, conforme a distribuição de competências. Na área da saúde, o Sistema Único de Saúde (SUS) prevê a municipalização das ações, tornando os municípios os principais responsáveis pela atenção básica, que inclui a atenção primária, a prevenção de doenças e a gestão dos serviços locais. Na educação, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) estabelece que os municípios são os principais responsáveis pela oferta da educação infantil (creches e pré-escolas) e do ensino fundamental (Baia; Almeida, 2021; Bonamino, 2025).

Historicamente, a segurança pública era uma responsabilidade atribuída principalmente aos estados. No entanto, a partir da Constituição de 1988, a lei passou a permitir que os municípios instituísem as guardas municipais para a proteção de seus bens, serviços e instalações. Embora a função constitucional das guardas seja a proteção patrimonial, na prática, muitas dessas corporações têm ampliado sua atuação, colaborando com as polícias estaduais na prevenção da violência e no policiamento comunitário. A crescente presença das guardas municipais demonstra uma mudança na dinâmica da segurança pública no Brasil, com os municípios assumindo um papel cada vez mais ativo nessa área, o que reforça a centralidade desses três setores para a gestão pública municipal (Araujo, 2024).

## 3. Métodos

Este estudo adota um delineamento explicativo com o objetivo de comparar os fatores que influenciam a percepção da qualidade de vida no trabalho (QVT) entre os servidores públicos do município de Rio das Ostras. Para tanto, a pesquisa baseia-se em fontes de dados primárias, coletadas diretamente dos participantes do estudo. O instrumento de coleta de dados foi um questionário aplicado por uma das autoras, que obteve autorização através de assinatura de Termo.

O questionário foi estruturado com questões que abordavam a percepção dos servidores sobre suas condições de trabalho e bem-estar, adotando-se as seguintes escalas já testadas na literatura acadêmica: EST – Escala de Satisfação no trabalho (Siqueira, 1995) e EACT – Escala de avaliação do Contexto de Trabalho (Mendes; Ferreira, 2006).

Para que esses instrumentos fossem escolhidos e adaptados, foram aplicados em suas versões originais em forma de piloto no Centro de Saúde Extensão do Bosque, e a partir dessa coleta de dados, em entrevistas face a face, pode-se perceber a necessidade de adaptação de algumas perguntas para a realidade dos servidores públicos.

O questionário final (Apêndice A) foi aplicado a uma amostra de 126 servidores públicos municipais de Rio das Ostras em um total de 6.827 servidores ativos, abrangendo as áreas de saúde, educação e segurança. A amostra de 126 servidores, considerando o universo de 6.827 funcionários, resulta em uma margem de erro de aproximadamente 8,65% para um nível de confiança de 95%. Como a pesquisa foi aplicada presencialmente, em razão dos métodos e indicações

dos autores das escalas, todos os servidores presentes nas repartições públicas na data marcada participaram do questionário. Portanto, no critério de inclusão foi considerado o fato de serem servidores da saúde, da educação e da segurança pública.

A amostra se deu por disponibilidade dos órgãos em aceitarem a realização da pesquisa, porém seguiu o critério de serem as áreas estratégicas dos objetivos do estudo. A Secretaria Municipal de Saúde permitiu a realização no Hospital Municipal, Pronto Socorro Municipal, Posto de Saúde Operário, Centro de Reabilitação, COGA e Centro de Saúde Nova Cidade. Enquanto isso, a Secretaria Municipal de Educação disponibilizou três escolas municipais – descritas na seção 4 – e a Secretaria Municipal de Segurança Pública permitiu a realização junto ao efetivo da guarda municipal no dia de aplicação.

É importante salientar que, embora a coleta de dados tenha sido realizada no ano de 2019, os resultados não foram publicados na época. Essa decisão foi tomada para garantir a preservação da confidencialidade e o cumprimento de aspectos éticos rigorosos, protegendo a identidade dos participantes e evitando qualquer tipo de exposição indevida. O presente artigo se propõe a analisar e divulgar esses dados, sob o cuidado de manter o anonimato e a segurança das informações. Tal lapso temporal, embora necessário para que os respondentes não pudessem sofrer qualquer forma de assédio a partir da publicação dos dados, ainda assim apresenta-se como uma limitação da pesquisa, pois seus resultados servem puramente como um registro histórico do "estado da arte" da satisfação antes da pandemia de COVID-19. Por outro lado, os dados permitem que futuras pesquisas comparem se as condições de trabalho melhoraram ou pioraram após as reformas administrativas e sanitárias dos anos seguintes.

A primeira parte do instrumento, composta por 7 questões de múltipla escolha, teve como finalidade traçar o perfil sociodemográfico dos participantes. As duas seções seguintes, por sua vez, utilizaram uma escala Likert de 1 a 7 para mensurar a percepção dos respondentes sobre a qualidade de vida no trabalho. A segunda seção, com 15 itens, baseou-se no questionário EST, enquanto a terceira, com 9 itens, adaptou questões do questionário EACT. Para realização das aplicações desse questionário, os responsáveis pelas unidades designadas pelas secretarias de saúde e educação, descritas nos ofícios que estão em anexo, receberam o questionário e tiveram um período de aproximadamente 1 mês para entregar e coletar os dados dos colaboradores. Na secretaria de segurança não foi preciso, pois há apenas uma unidade de guardas municipais, sendo assim, com a autorização via protocolo o questionário pode ser deixado na unidade para aplicação.

Para a análise dos dados e resposta direta à pergunta-problema, foi utilizado o teste de Kruskal-Wallis, (KW) que é um teste não paramétrico indicado para comparar três ou mais populações, sem restrições sobre tamanhos amostrais. No caso estudado os três grupos são os servidores de saúde, educação e segurança. O teste foi usado para verificar a hipótese nula de que todas as populações possuem funções de distribuição iguais, em contraposição à hipótese alternativa de que ao menos duas das populações possuem funções de distribuição diferentes. O teste de Kruskal Wallis foi realizado pelo método de Bonferroni, com nível de confiança de 95%.

O que efetivamente é afirmado pela hipótese nula é não haver diferença entre os efeitos entre as distribuições de cada população.

$$H_0 : \tau_1 = \tau_2 = \dots = \tau_k.$$

Como o teste de Kruskal-Wallis indica apenas se existe uma diferença global, mas não aponta quais grupos diferem entre si, aplicou-se o teste de comparações múltiplas pareadas (post-hoc). Para controlar o erro do Tipo I (falsos positivos) decorrente da realização de múltiplas comparações simultâneas, utilizou-se a Correção de Bonferroni.

Detalhamento do ajuste: O nível de significância original ( $\alpha = 0,05$ ) foi ajustado dividindo-o pelo número de comparações possíveis ( $k = 3$ ). Assim, a significância para cada comparação individual foi rigorosamente redefinida, garantindo que o nível de confiança global de 95% fosse preservado.

Os cálculos foram realizados no software ActionStat (Versão 3.6), onde foram gerados os p-valores ajustados para cada par de setores (Saúde vs. Educação; Saúde vs. Segurança; Educação vs. Segurança). Apenas os resultados com p-valor inferior ao nível crítico ajustado foram considerados estatisticamente significantes.

Com efeito, saberemos se a função de distribuição, medida por escalas de satisfação, é diferente para profissionais da saúde, educação e/ou segurança, respondendo ao questionamento central da pesquisa:

Há diferença estatisticamente significativa na percepção de satisfação e de condições e de trabalho entre os servidores públicos municipais de Rio das Ostras nas áreas de saúde, educação e segurança?

O p-valor do teste de Kruskal-Wallis menor que um nível de significância de 0,05 nos leva a rejeitar a hipótese nula de que não existe diferença.

Métodos não paramétricos são usados largamente no estudo das populações que são tomadas em ordem de classificação, como é o caso das escalas EST e CT, aplicada em escala de satisfação de 1 (totalmente insatisfeito) a 7 (totalmente satisfeito) (PORTAL ACTION, s/d).

A ferramenta estatística utilizada para realização dos testes foi o software de suplemento ao Excel, denominado ActionStat, Versão: 3.6.331.450 build 7.

## 4. Resultados E Discussões

### 4.1 Perfil Dos Participantes

A análise sociodemográfica revela a predominância de participantes do gênero feminino, que correspondem a 61% da amostra. Em relação à idade, a maior parte dos servidores (48%) tem entre 36 e 45 anos, seguidos pelos de 46 anos ou mais (35%). As faixas etárias mais jovens, de 31 a 35 anos e de até 30 anos, representam 13% e 5% da amostra, respectivamente. Quanto ao estado civil, o maior contingente é composto por servidores casados (52%), seguido por aqueles em união estável (24%), solteiros (14%), divorciados (10%) e viúvos (2%).

No que tange à escolaridade, 55% dos respondentes possuem nível superior completo, dos quais 32% detêm pós-graduação. Em contraste, 25% da amostra tem apenas o ensino médio, e 17% concluíram o ensino técnico. A análise do tempo de serviço no órgão público mostra uma distribuição homogênea: 29% dos servidores possuem de 1 a 5 anos de experiência, enquanto outros 29% têm entre 11 e 15 anos. Aqueles com 6 a 10 anos de serviço correspondem a 21%, os com 16 a 20 anos a 14%, e os com mais de 21 anos representam 7% da amostra.

#### 4.1.1 Amostra Saúde

A pesquisa na área da saúde foi realizada com 51 servidores, em unidades como o Hospital Municipal, Pronto Socorro Municipal, Posto de Saúde Operário, Centro de Reabilitação, COGA e Centro de Saúde Nova Cidade.

O perfil sociodemográfico dos respondentes desse setor demonstra que a maioria é do gênero feminino (78%). Em relação à idade, a faixa etária com maior representatividade (46%) é a de servidores com 46 anos ou mais. As demais idades estão distribuídas da seguinte forma: 20% entre 36 e 40 anos, 18% entre 41 e 45, 8% entre 31 e 35, 4% com menos de 20 anos, e 2% nas faixas de 21 a 25 e 26 a 30 anos. Quanto ao estado civil, 40% dos entrevistados são casados, 26% solteiros, 20% vivem em união estável, 12% são divorciados e 2% são viúvos.

Em termos de experiência profissional e formação, a escolaridade dos participantes é majoritariamente de pós-graduação (51%), seguida por ensino técnico (33%) e superior completo (14%). Apenas 2% possuem apenas ensino médio. A distribuição do tempo de serviço mostra que 37% dos servidores têm de 1 a 5 anos de experiência, 25% entre 11 e 15 anos, 18% de 6 a 10 anos, 12% entre 16 e 20 anos e 8% com 21 anos ou mais. As funções mais representativas na amostra são as de técnicos em enfermagem (38%) e enfermeiros (18%). Outras funções incluem assistentes sociais (16%), fisioterapeutas (10%), além de coordenadores, auxiliares de enfermagem, maqueiros, odontólogos, médicos e terapeutas ocupacionais, que compõem o restante da amostra.

Os servidores da área da saúde demonstram grande insatisfação com o aumento salarial, o salário em relação à sua capacitação profissional e a maneira como a organização gerencia bonificações e promoções. Nas condições de trabalho, a insuficiência e a baixa qualidade de equipamentos e instrumentos são os pontos mais críticos. Em contrapartida, os níveis de satisfação são mais altos em relação à percepção do entendimento com a chefia, ao tratamento recebido e à sua própria capacidade profissional.

#### 4.1.2 Amostra Educação

A pesquisa no setor da Educação foi realizada com 37 funcionários de três escolas municipais: E. M. Jeronymo Mendes da Costa, E. M. João Bento Duarte Neto e E. M. Nilton Balthazar.

O perfil sociodemográfico dos respondentes desse setor aponta uma predominância de participantes do gênero feminino, que correspondem a 89% da amostra. Em relação à idade, a maioria dos entrevistados (64%) tem mais de 41 anos, enquanto 22% estão na faixa etária de 36 a 40 anos, 11% de 31 a 35 anos e apenas 3% com menos de 30 anos. A análise do estado civil revela que 81% dos servidores são casados ou vivem em união estável, 11% são divorciados, 5% solteiros e 3% viúvos.

Em termos de experiência profissional e formação, a escolaridade dos participantes é majoritariamente de nível superior (33%) e pós-graduação (32%), totalizando 65% da amostra. Os demais possuem ensino médio (27%) e ensino técnico (8%). A distribuição do tempo de serviço no setor público mostra que quase metade da amostra (49%) possui de 1 a 5 anos de atuação, enquanto 24% têm entre 11 e 15 anos. Os servidores com 6 a 10 anos representam 14%, os de 16 a 20 anos 8% e aqueles com 21 anos ou mais, 5% da amostra. Apesar de mais da metade dos respondentes serem professores, a pesquisa contou com uma diversidade de cargos escolares, incluindo agente escolar (11%), auxiliar educacional (8%), auxiliar de secretaria (6%), merendeira (6%), monitor (6%), auxiliar de serviços gerais (3%) e orientador educacional (3%).

Os profissionais da educação, analisados pela média, mostram maior insatisfação com o salário comparado à sua capacidade profissional e ao esforço dedicado, além de uma alta percepção de demanda de trabalho. Por outro lado, o

nível de satisfação é elevado em pontos como o espírito de colaboração e amizade entre colegas, o tratamento recebido dos chefes e o interesse que suas tarefas despertam. No entanto, as condições de trabalho nesse setor apresentam um nível de insatisfação muito alto, com todas as questões relacionadas a esse tema recebendo a pontuação modal de 3 (insatisfeito).

#### 4.1.3 Amostra Segurança

A pesquisa no setor de Segurança foi realizada com 38 servidores da Guarda Municipal de Rio das Ostras. Os gráficos detalhados do perfil dos participantes podem ser consultados no Apêndice C.

O perfil sociodemográfico dos respondentes desse setor demonstra a grande predominância do gênero masculino, que corresponde a 87% da amostra. Em relação à idade, a distribuição é bastante equilibrada entre os servidores mais experientes, com 28% na faixa etária de 36 a 40 anos, 28% entre 41 e 45 anos, e 23% com mais de 46 anos. A faixa etária de 31 a 35 anos representa 21% da amostra. Quanto ao estado civil, a grande maioria dos participantes (87%) é casada ou vive em união estável, enquanto 8% são solteiros e 5% são divorciados.

Em termos de experiência profissional e formação, a escolaridade dos servidores se concentra em nível de ensino médio ou inferior (57%). Os demais possuem ensino superior (27%), ensino técnico (8%) ou são pós-graduados (8%). A distribuição do tempo de serviço no setor público revela que quase 70% dos servidores possuem mais de 10 anos de experiência, com 38% na faixa de 11 a 15 anos de serviço, 31% entre 6 e 10 anos, 26% de 16 a 20 anos e 8% com 21 anos ou mais. Os cargos mais representativos na amostra são os de guardas municipais (69%) e inspetores (18%). O restante da amostra é composto por fiscais, telefonistas, agentes de patrimônio, coordenadores e recepcionistas.

Os servidores da área de segurança concordam com os da educação nos pontos de insatisfação. A percepção de insatisfação com as condições de trabalho é ainda mais crítica, com pontuações ainda mais baixas que as do setor da educação. Por outro lado, os níveis de satisfação são mais altos em relação ao nível de amizade entre os colegas e à maneira como são tratados pela chefia.

#### 4.2 Discussão Dos Resultados Descritivos

A análise inicial dos dados, considerando os servidores das três áreas (saúde, educação e segurança), revelou um panorama misto. A pontuação modal (a resposta mais frequente) para a satisfação no trabalho foi 5, indicando que a maioria dos servidores se sente satisfeita com seu emprego. No entanto, em contraste, a pontuação modal para as condições de trabalho foi 3, indicando um sentimento geral de insatisfação. Esse cenário de satisfação com o trabalho em si, mas insatisfação com as condições, será detalhado a seguir.

O principal ponto de insatisfação unânime entre todos os servidores, com uma pontuação modal de 1 (totalmente insatisfeito), refere-se ao número de aumentos salariais concedidos. A média de satisfação geral também aponta para grandes insatisfações relacionadas ao salário, especialmente quando comparado à capacidade profissional, ao esforço dedicado e à maneira como a organização concede bonificações, licenças e promoções. Em relação às condições de trabalho, as maiores insatisfações, de modo geral, estão na qualidade dos equipamentos e na insuficiência do material de consumo necessário para a execução das tarefas.

A seguir a tabela resumida das classificações de todos os trabalhadores estudados:

**Tabela 1** – classificação média a partir das notas dos trabalhadores

TEMAS ABORDADOS	CLASSIFICAÇÃO
Em relação aos colegas	4,95
Em relação ao salário	2,72
Em relação a chefia	5,2

Em relação as promoções	3,04
Em relação a natureza do trabalho	4,22
Em relação as condições de trabalho	3,21

---

Fonte: elaborado pelos autores, 2026.

Os resultados iniciais foram obtidos a partir de uma análise de escore geral de satisfação, conforme a metodologia do livro *Medidas do Comportamento Organizacional* (Siqueira *et al.*, 2008). No entanto, para aprofundar a análise, foi necessário ir além da média simples.

Considerando que o estudo abrange três grupos distintos e independentes (saúde, educação e segurança), e o objetivo é comparar a percepção de cada um em relação à satisfação no trabalho e às condições de trabalho, optou-se pela utilização do teste de Kruskal-Wallis. Este método estatístico é o mais adequado para identificar se existem diferenças estatisticamente significativas entre os grupos nessas duas variáveis.

O mais importante nos resultados que se seguem é teste do valor do P, que será observado em toda pesquisa. Quando o valor do P é maior que 0,05 não há diferença estatisticamente significativa entre os grupos, por mais que haja diferença entre os valores, não pode se dizer que essa diferença é significativa em uma análise.

#### 4.2.1 Resultados do teste de Kruskal-Wallis EST

P valor maior que significância (0,05) Aceita Ho

P valor menor que significância (0,05) Rejeita Ho

**Tabela 2 – Teste de Kruskal-Wallis EST**

---

Teste de Kruskal-Wallis	
Informação	Valor
Kruskal-Wallis qui-quadrado	2,77
Graus de Liberdade	2
P-valor	0,25

---

Fonte: elaborado pelos autores, 2026.

Logo a média de satisfação entre os grupos é igual, mesmo que os valores como visto na tabela abaixo sejam diferentes, não há diferença significativa entre os grupos estudados.

**Tabela 3 – Tabela dos Agrupamentos**

---

Tabela dos Agrupamentos

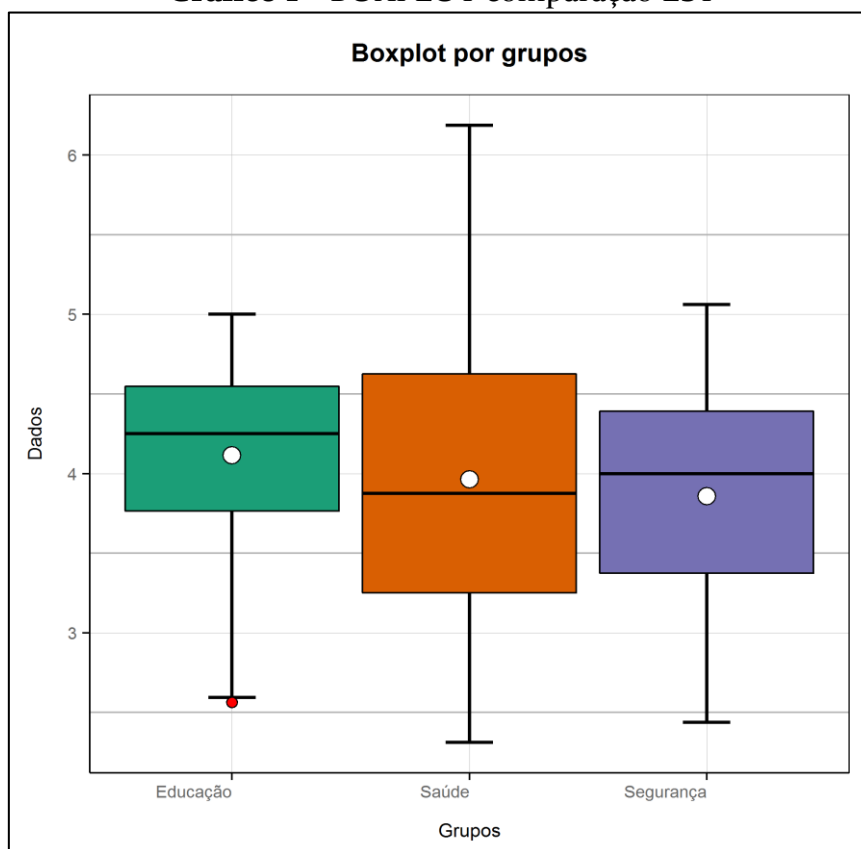
---

Fatores	Médias (Rank)	Grupos
Educação	71,19	a
Saúde	61,10	a
Segurança	57,79	a

Fonte: elaborado pelos autores, 2026.

Em relação a Escala de satisfação no trabalho, a Tabela 3 mostra que o grupo que lidera o Rank, são os profissionais de educação, seguido dos profissionais de saúde e por últimos os profissionais de Segurança.

**Gráfico 1 – BOXPLOT comparação EST**



Fonte: elaborado pelos autores, 2026.

A análise da distribuição das respostas sobre satisfação no trabalho, conforme ilustrado no Gráfico 1, mostra que a maior parte dos respondentes classificou sua percepção com pontuações entre 3 e 4. No entanto, é possível observar algumas variações notáveis entre os setores.

A distribuição de respostas no grupo da Saúde é mais ampla, apresentando tanto pontuações mais altas quanto mais baixas em comparação com os outros grupos. Já no setor da Educação, embora a maioria das respostas se concentre nas pontuações medianas, há a presença de algumas avaliações muito baixas, mas que, devido ao seu pequeno número, não alteram significativamente a percepção geral do grupo.

**Tabela 4 – Resumo Descritivo**

Resumo Descritivo			
Grupos	Educação	Saúde	Segurança
Mínimo	2,56	2,31	2,44
Limite inferior	2,59	2,312	2,44
Primeiro Quartil	3,76	3,25	3,37
Média	4,11	3,96	3,86
Mediana	4,25	3,87	4
Terceiro Quartil	4,55	4,62	4,39
Limite superior	5	6,19	5,06
Máximo	5	6,19	5,06

Fonte: elaborado pelos autores, 2026.

#### 4.2.2 Resultados do teste de Kruskal-Wallis CT

P valor maior que significância (0,05) Aceita Ho

P valor menor que significância (0,05) Rejeita Ho

**Tabela 5 – Teste de Kruskal-Wallis CT**

Teste de Kruskal-Wallis	
Informação	Valor
Kruskal-Wallis qui-quadrado	10,63
Graus de Liberdade	2
P-valor	0,004910571

Fonte: elaborado pelos autores, 2026.

Diferentemente do que se observou na análise da satisfação no trabalho, a comparação entre os grupos de saúde, educação e segurança, em relação às condições de trabalho, revela uma diferença estatisticamente significativa.

**Tabela 6 – Tabela dos Agrupamentos CT**

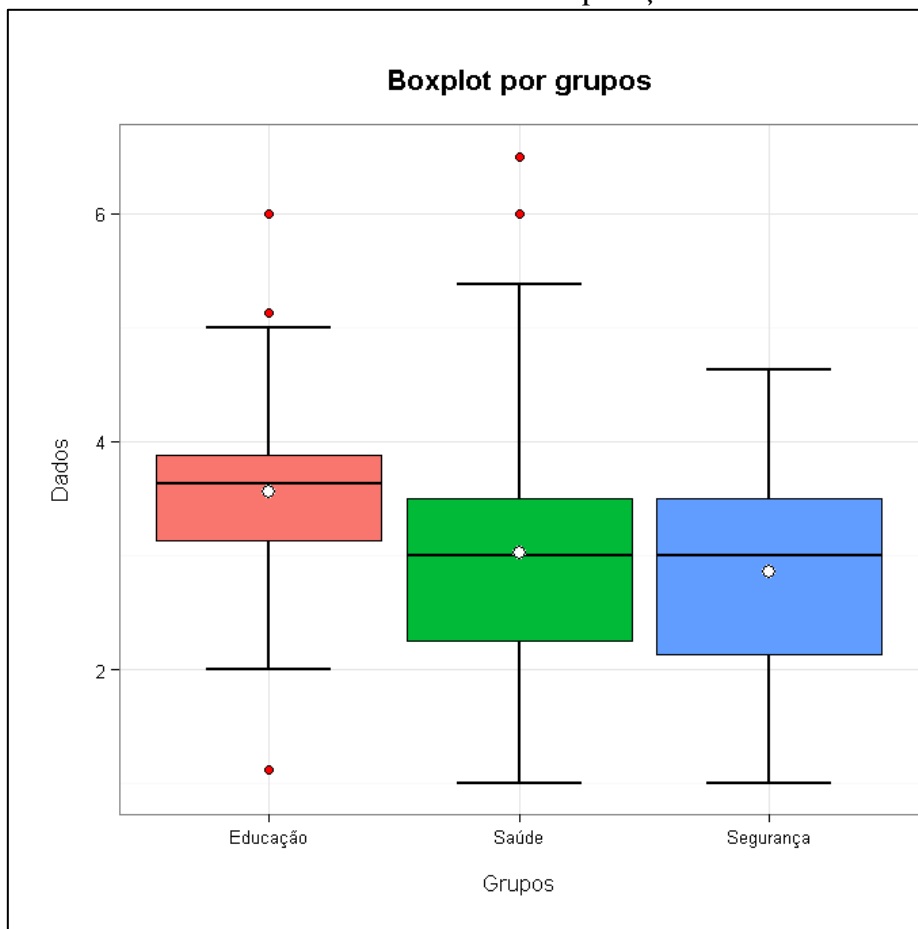
Tabela dos Agrupamentos		
Fatores	Médias (Rank)	Grupos
Educação	79,47	a
Saúde	57,65	b
Segurança	54,58	b

Fonte: elaborado pelos autores, 2026.

Diferentemente do que ocorre na percepção geral de satisfação, a análise das condições de trabalho revela uma diferença estatisticamente significativa entre os grupos. A educação se destaca com a maior média de pontuação, superando significativamente as avaliações dos servidores das áreas de saúde e segurança.

No Gráfico 2 e na Tabela 7 é possível visualizar dois achados robustos: a educação se destaca positivamente, pois apesar de todos os desafios, os servidores do município têm uma percepção de melhores condições de trabalho comparada aos outros dois. Isso pode ser um ponto de partida para entender quais práticas de gestão nessa área funcionam e poderiam, talvez, ser replicadas em outros setores; saúde e segurança em ponto de alerta, pois insatisfação significativa com as condições de trabalho é um sinal claro de que esses setores precisam de atenção urgente. Isso indica problemas com infraestrutura, falta de equipamentos, qualidade dos materiais ou outros aspectos físicos do ambiente de trabalho.

**Gráfico 2 – BOXPLOT comparação CT**



Fonte: elaborado pelos autores, 2026.

**Tabela 7 – Resumo Descritivo CT**

Resumo Descritivo			
Grupos	Educação	Saúde	Segurança
Mínimo	1,125	1	1
Limite inferior	2	1	1
Primeiro Quartil	3,12	2,25	2,12
Média	3,56	3,017	2,85
Mediana	3,62	3	3

Terceiro Quartil	3,87	3,5	3,5
Limite superior	5	5,37	4,62
Máximo	6	6,5	4,625

---

Fonte: elaborado pelos autores, 2026.

Os resultados apontam que os grupos com os níveis mais críticos de insatisfação com as condições de trabalho foram os das áreas de Saúde e Segurança. A natureza do trabalho em ambos os casos exige a presença de equipamentos adequados e um ambiente seguro, o que muitas vezes não é garantido. Especificamente para a Guarda Municipal, a insatisfação é agravada pelo fato de o trabalho ser predominantemente em vias públicas, expondo os servidores a condições desconfortáveis e perigosas. Diversos fatores podem contribuir para essa insatisfação, especialmente considerando o contexto de violência urbana. Para explicar os dados, registra-se que ano de 2016, Rio das Ostras figurou entre as 100 cidades mais violentas do Brasil, ocupando a 51ª posição. Adicionalmente, uma das principais reclamações da Guarda Municipal era o desempenho de funções que, por vezes, seriam de responsabilidade da Polícia Militar, o que pode agravar a sensação de risco e a inadequação de seus recursos (FBSP, 2016).

A diferença de percepção sobre as condições de trabalho entre os setores de Saúde e Educação também foi detectada, e ela pode ser explicada pela natureza crítica dos materiais ausentes em cada área. Enquanto na Educação a falta de recursos como giz, lousa ou um sistema de ar-condicionado compromete a qualidade e o conforto do ambiente, ela não necessariamente impede a realização da atividade principal de ensino. O trabalho do professor, embora prejudicado, permite adaptações. Em contraste, a carência de materiais no setor da Saúde como luvas, agulhas ou medicamentos representam um impedimento direto e imediato para a execução segura do serviço. Essa ausência não apenas inviabiliza o trabalho, mas também coloca em risco a vida dos pacientes. Portanto, a insatisfação é significativamente maior na Saúde, pois a falta de recursos básicos lida diretamente com questões de vida ou morte, transformando um ambiente difícil em um ambiente de alto risco e inoperabilidade.

## 5. Considerações Finais

A presente pesquisa, ao investigar a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) entre os servidores públicos de Rio das Ostras, buscou responder à questão central de se existiria uma diferença estatisticamente significativa na percepção de satisfação e das condições de trabalho entre os grupos de saúde, educação e segurança. Os resultados obtidos a partir da análise estatística via teste de Kruskal-Wallis permitiram uma resposta direta e multifacetada a essa pergunta.

No que diz respeito à satisfação no trabalho, a análise estatística não revelou uma diferença significativa entre os três setores. Isso sugere que, apesar das particularidades de cada área, os servidores, de forma geral, compartilham um nível de satisfação semelhante com a natureza de suas funções e o ambiente de trabalho. No entanto, é crucial notar que essa percepção não reflete as condições de trabalho, que se mostraram como o principal ponto de insatisfação unânime entre os servidores, com destaque para questões salariais e de infraestrutura.

Em contraste, a resposta à pergunta-problema foi afirmativa em relação às condições de trabalho. Os dados demonstraram uma diferença estatisticamente significativa na percepção entre os grupos. A percepção dos servidores das áreas de saúde e segurança sobre as condições de trabalho foi significativamente mais baixa do que a dos servidores da educação. A análise do estudo aponta para a natureza crítica dos materiais e a segurança como fatores preponderantes para essa insatisfação, como a falta de equipamentos e materiais de consumo para a execução segura do serviço nas áreas de saúde e segurança. No caso da segurança, a insatisfação é agravada pela exposição a riscos e pela sensação de perigo inerente ao trabalho em vias públicas.

Em suma, a pesquisa conclui que, apesar de os servidores de saúde, educação e segurança apresentarem níveis similares de satisfação geral com o trabalho, suas percepções sobre as condições de trabalho são significativamente diferentes. A educação se destaca positivamente, enquanto a saúde e a segurança se encontram em um ponto de alerta. É imperativo que os gestores de Rio das Ostras desenvolvam políticas de QVT que abordem especificamente a melhoria das condições de trabalho para as áreas de saúde e segurança, pois isso não apenas impactará a satisfação dos servidores, mas também a qualidade e a segurança dos serviços prestados à população.

## Referências

- ARAÚJO, R. A. M. **O papel das guardas municipais na segurança pública: uma análise multidisciplinar**. 2024. 107 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Governança e Desenvolvimento) – Escola Nacional de Administração Pública, Brasília, 2024.
- BAIA, L.; ALMEIDA, C. P. de. O SUS e os limites da municipalização: um olhar sobre a crise e a superação. **Saúde em Debate**, v. 45, n. 131, p. 1195-1205, 2021.
- BONAMINO, A. Educação e federalismo no Brasil: nova perspectiva de pesquisa para as desigualdades educacionais. **Educação On-Line**, v. 20, n. 48, 2025.
- BONFANTE, J.; OLIVEIRA, L.; NARDI, A. O impacto da qualidade de vida no trabalho sobre a produtividade. **Revista Científica Eletrônica UNISEB**, Ribeirão Preto, v. 6, n. 6, p. 114-129, jul./dez. 2015.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- CABRAL, A.; ZENI, E. O trabalho com qualidade de vida: um estudo de caso na guarda municipal de Chapecó. **Revista Científica Tecnológica**, v. 4, n. 1, p. 175-194, 2016.
- ESPING-ANDERSEN, G. **The three worlds of welfare capitalism**. Princeton: Princeton University Press, 1990.
- FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (FBSP). **Anuário brasileiro de segurança pública**. São Paulo, 2016. Disponível em: <http://www.forumseguranca.org.br/publicacoes/anuario-brasileiro-de-seguranca-publica/>. Acesso em: 17 set. 2025.
- GASPARINI, S.; BARRETO, S.; ASSUNÇÃO, A. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 189-199, maio/ago. 2005.
- KLEIN, L.; PEREIRA, B.; LEMOS, R. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 3, São Paulo, 2019.
- MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT). In: MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. **A dimensão do contexto de trabalho no Brasil**. Brasília: Paralelo 15, 2006.
- PORTAL ACTION. **Teste de Kruskal-Wallis**. Disponível em: <http://www.portalaction.com.br/tecnicas-nao-parametricas/teste-de-kruskal-wallis>. Acesso em: jun. 2019.
- SALVADOR, P.; TONHÁ, S. **Análise quantitativa dos afastamentos para tratamento da própria saúde dos servidores do Tribunal de Contas da União: subsídio para um modelo de exame periódico de saúde**. 2006. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade de Brasília, Brasília, 2006.
- SCHRADER, G. et al. Trabalho na Unidade Básica de Saúde: implicações para a qualidade de vida dos enfermeiros. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 65, n. 2, p. 222-228, mar./abr. 2012.
- SEN, A. **Development as freedom**. New York: Anchor Books, 1999.
- SILVA, E.; HELOANI, R. Aspectos teóricos e metodológicos da pesquisa em saúde mental e trabalho: reflexões a partir de uma análise comparativa do estresse em jornalistas e guardas municipais. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 10, n. 1, p. 105-120, 2007.
- SIQUEIRA, M. et al. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. São Paulo: Artmed, 2008.
- VALENTE, J. Saiba quais são os temas mais debatidos pelos brasileiros no Facebook. **Agência Brasil**, Brasília, jul. 2018. Disponível em: <http://agenciabrasil.etc.com.br/geral/noticia/2018-07/saiba-quais-sao-os-temas-mais-debatidos-pelos-brasileiros-no-facebook>. Acesso em: 1 ago. 2019.

## APENDICE A: QUESTIONÁRIO APLICADO

### QUESTIONÁRIO PARA AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE RIO DAS OSTRAS

**IMPORTANTE:** As informações prestadas por você são sigilosas e serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas por outras pessoas. Esse questionário não é de caráter obrigatório, mas as respostas serão de suma importância para a pesquisa onde, tais dados serão utilizados somente para a realização deste estudo de análise da qualidade de vida dos servidores da rede pública de Rio das Ostras.

**Fique tranquilo(a), não é necessário se identificar**

1. Qual é o seu sexo?  
 Feminino     Masculino
2. Qual é a sua idade?  
 20 ou menos     21 a 25     26 a 30     31 a 35  
 36 a 40     41 a 45     46 ou mais
3. Qual das opções abaixo melhor descreve seu estado civil atual?  
 Casado(a)     Solteiro(a)     Viúvo(a)     Divorciado(a)  
 Vivendo em união estável
4. Qual o nível de escolaridade mais alto que você completou?  
 Ensino médio     Ensino Técnico     Ensino Superior     Pós graduação
5. Tempo de serviço na instituição em que trabalha  
 1 a 5 anos     6 a 10 anos     11 a 15 anos     16 a 20 anos     21 ou mais
6. Qual a instituição/local em que trabalha?  


---
7. Qual é o seu atual cargo na instituição?  


---

As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho atual. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 7) que melhor representa sua resposta. Por favor, não deixe questões em branco.

“No meu trabalho atual sinto-me...”

- |                                    |                               |                             |
|------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| <b>1 = Totalmente Insatisfeito</b> | <b>2 = Muito insatisfeito</b> | <b>3 = Insatisfeito</b>     |
| <b>4 = Indiferente</b>             | <b>5 = Satisfeito</b>         | <b>6 = Muito satisfeito</b> |
| <b>7 = Totalmente satisfeito</b>   |                               |                             |

8.  Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho

9. ( ) Com o número de vezes que houve aumento salarial
10. ( ) Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho
11. ( ) Com o tipo de amizade que os meus colegas demonstram por mim
12. ( ) Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam
13. ( ) Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional
14. ( ) Com a maneira como esta organização concede bonificações, licenças, promoções e gratificações
15. ( ) Com a quantidade de esforço físico, psicológico e intelectual que meu trabalho consome de mim
16. ( ) Com as oportunidades de trabalhar em diferentes áreas
17. ( ) Com o entendimento entre eu e meu chefe
18. ( ) Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho
19. ( ) Com a maneira que meu chefe me trata
20. ( ) Com a variedade de tarefas que realizo
21. ( ) Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho
22. ( ) Com a capacidade profissional de meu chefe
23. ( ) Com relação as condições de trabalho
24. ( ) Com relação ao conforto do ambiente físico
25. ( ) Com relação ao barulho existente no ambiente de trabalho
26. ( ) Com relação à adequação do mobiliário existente no local de trabalho
27. ( ) Com relação a suficiência dos instrumentos de trabalho para realização das tarefas
28. ( ) Com relação à qualidade dos equipamentos necessários para a realização de tarefas
29. ( ) Com relação a adequação do espaço físico para realização do trabalho
30. ( ) Com relação a segurança oferecida para a realização de meu trabalho
31. ( ) Com relação a suficiência do material de consumo