



15° CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO NORDESTE

15 a 18 de março | evento online



EDUCAÇÃO EM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO FERRAMENTA PARA INCENTIVO À NOVAS INICIATIVAS

Ursula Amanda dos Santos Siqueira¹

Reinan Clayton Barbosa Abreu²

RESUMO

A preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido crescente no Brasil, principalmente com o início da pandemia de COVID-19. Em 2020, o modo de trabalho tanto na iniciativa privada quanto no setor público, precisou passar por mudanças significativas, as quais, em outro cenário demandariam estudos, planejamento e um processo de adaptação progressivo. A realidade foi, no entanto, bem diferente, não havendo tempo hábil para tais mudanças paulatinas. Falar de QVT deixou de ser uma preocupação e passou a ser uma necessidade. A Escola de Governança do Estado do Pará (EGPA), cuja a missão promover a qualificação dos servidores públicos do estado, visando também a sua valorização, identificou a necessidade de aprofundamento teórico no tema da QVT no serviço público. Iniciou-se então, uma série de esforços para a profissionalização dos servidores do estado na temática. O primeiro passo foi a construção de um curso de autoinstrução, na modalidade EaD, em Qualidade de Vida no Trabalho no Serviço Público. Aqui, apresenta-se um relato de experiência quanto ao curso EAD, quais as principais necessidades no tema trazidas pelos servidores participantes e quais os impactos que o curso teve na atuação desses profissionais, com base nas avaliações realizadas por estes ao final do curso.

Palavras-chave (Qualidade de Vida no Trabalho; Serviço Público; Educação à Distância)

¹ Psicóloga Organizacional e Clínica, Colaboradora/Instrutora eventual EGPA, graduada pela Universidade da Amazônia (UNAMA). Mestra em Neurociências e Comportamento pela Universidade Federal do Pará (UFPA) e Pós-Graduada em Avaliação Psicológica pelo Instituto de Pós-Graduação (IPOG).
ursula.s.siqueira@outlook.com.

² Mestre em Liderança em Gestão Internacional em Educação pela Universidade Europeia Miguel de Cervantes (UEMC); Bacharel em Serviço Social pela Universidade Federal do Pará (UFPA); Pós-graduado em Planejamento, implementação e gestão da educação pela Universidade Federal Fluminense (UFF); Pós-graduado em Ensino Remoto, Ensino a Distância e Metodologias Ativas pela Faculdade Metropolitana-SP (FAMEESP); Pós-graduado em Especialização em Design Instrucional /Educativo- UNIFCV-IDINBRASIL/PORTUGAL; Pós-graduado em História e filosofia (UNINTER), Gestor do projeto de educação a distância e coordenador do Laboratório de inovação da e coordenador pedagógico do programa federal CAPACITA SUAS na Escola de Governança do Estado do Para. domreyn@gmail.com.



15° CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO NORDESTE

15 a 18 de março | evento online



INTRODUÇÃO

As discussões e ações em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), vêm progressivamente ganhando um maior espaço no cenário do trabalho brasileiro e no estado do Pará não é diferente dadas as muitas manifestações de servidores públicos clamando à temática. Apesar de sua inserção há considerável tempo na iniciativa privada, no setor público, sua discussão ainda carece de desenvolvimento prático (DAMASCENO, ALEXANDRE, 2012).

Avanços vêm ocorrendo principalmente no que tange à instituição de políticas voltadas para a saúde e segurança do trabalhador público. No âmbito federal, por exemplo, há a Política de Saúde e Segurança no Trabalho do Servidor (PASS). Ainda, visando a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, pode-se citar o Decreto nº 7.602 de 2011, que dispõe sobre a Política Nacional sobre a Saúde e Segurança do Trabalhador (PNSST), pautando-se nos princípios da universalidade, prevenção, assistência, reabilitação e reparação, diálogo social e integralidade (BENEVENUTE, DE SOUZA; CARVALHO, 2019).

A importância de ações voltadas para a Qualidade de Vida no Trabalho, encontra-se em suas contribuições para redução de consequências negativas à saúde do trabalhador associadas à aspectos estressores no ambiente de trabalho (CARDOSO, 2020), além de seu caráter preventivo, focando não só em adaptações das condições e organização do trabalho, mas também nas relações sociais que perpassam este contexto (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009). Acirrando o debate nos últimos dois anos fomentado pela pandemia reforçando um debate exclusivo e imediato.

A QVT deve ser uma gestão dinâmica, considerando como os diferentes aspectos da organização afetam seus trabalhadores, adaptando tal contexto, para promover as condições plenas de trabalho a esse trabalhador (ARELLANO; LIMONGI-FRANÇA, 2013). Sendo assim, a preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho não deve se tratar de algo pontual. Porém, na prática da gestão de pessoas no serviço público, ainda se observa o imediatismo nas ações e dificuldades em se investir ou, até mesmo, perceber a essencialidade do investimento em programas de médio e longo prazo (DAMASCENO; ALEXANDRE, 2012).

Em 2019, com o início da pandemia de COVID-19, a preocupação com a saúde do trabalhador aumentou drasticamente e, mesmo sem o planejamento prévio para tal, empresas tanto públicas quanto privadas precisaram adaptar o trabalho (PRAÇA; DE OLIVEIRA, 2020). Ações voltadas para a QVT deixaram, portanto, de ser uma opção e passaram a ser uma necessidade. Porém, como atender a tal necessidade quando, em alguns casos, nem mesmo os próprios profissionais responsáveis por essas ações estavam preparados para sua implementação?



15° CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO NORDESTE

15 a 18 de março | evento online



De acordo com Krüger e Heineck (1997), o treinamento seria um dos modos mais eficientes para que o trabalhador não só desenvolva, mas mantenha novas habilidades, possibilitando a introdução e utilização de novas tecnologias no ambiente de trabalho. Ainda, segundo Cardoso (2020), quando se fala de QVT, deve haver a preocupação com o desenvolvimento não somente de repertórios, mas também de estratégias que possibilitem o enfrentamento das diversas situações que afetam o trabalhador.

Partindo dessa perspectiva, a Escola de Governança Pública do Estado do Pará (EGPA), que tem como missão promover a qualificação dos servidores públicos do estado, visando também a sua valorização, observou mediante a aplicação de uma enquete com 1604 servidores públicos que o QVT estava entre as cinco manifestações emergentes de necessidade de orientação e pauta para debate. Assim, Através do seu Laboratório de inovação e do Grupo de Trabalho em Educação a Distância lançou um curso de aperfeiçoamento em Qualidade de Vida no Trabalho no Serviço Público, visando à instrumentalização do servidor público para o diagnóstico e implantação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho.

Pensando na carência de conhecimento sobre o tema no serviço público, a necessidade de amplo alcance de instituições, visto as dificuldades enfrentadas, e as restrições da educação presencial, durante o período de pandemia, o curso foi ofertado na modalidade de educação à distância com uma série de ferramentas tecnológicas para atender o maior número de servidores e municípios do estado já que pela extensão de seu território podemos compara-lo a um continente, o que possibilitou o alcance de mais de 130 municípios, apresentando-se aqui, o relato desta experiência.

2 A construção do projeto pedagógico e a execução do curso.

As ações de Treinamento, em qualquer organização, podem gerar impactos tanto para uma adequação positiva do indivíduo ao trabalho (e vice-versa), quanto no desempenho pessoal e coletivo, além de, indiretamente, auxiliar no desenvolvimento de relações mais saudáveis (DE ABREU OLIVEIRA; ROWE, 2019). Especificamente no serviço público, o treinamento assume papel adicional de melhoria da gestão pública e, conseqüentemente, melhoria do serviço oferecido à população, nesses espaços (MONTEZANO, 2020) e os servidores hoje não somente manifestam a necessidade específica de suas funções técnicas, as entrevistas que motivam o projeto mostraram que temas como Humanização no serviço público e Qualidade de Vida do Trabalhador (no caso aqui os servidores públicos) estiveram explícitos em 78,52 no resultado da enquete feita por meio da plataforma Moodle EGPA enquete lab.egpa.gthead 2019 e 2020 site: <https://ava.egpa.pa.gov.br>).



15° CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO NORDESTE

15 a 18 de março | evento online



A busca pelo aumento da eficácia do serviço público, tem no treinamento, ferramenta fundamental. Cabe às Escolas de Governança (EGs) a responsabilidade por qualificar e profissionalizar o servidor, promovendo o amadurecimento da aprendizagem organizacional pública, por meio da educação corporativa governamental. Nessa busca, as EGs têm visto a Educação à Distância (EaD), formato híbridos e presencial mediado por tecnologias, não somente como uma alternativa, mas também como uma estratégia de excelência para a disseminação do conhecimento, visto seu impacto em grande escala e inexistência de limitações geográfica (LOSSO, 2019).

Não há dúvida de que a Educação à Distância ganhou grande destaque após a pandemia de COVID-19, porém suas vantagens vão muito além de sua necessidade de uso neste período. Na EaD e no presencial mediado por tecnologias, o aluno desenvolve autonomia na construção de novas habilidades, além de possuir caráter democrático, pois leva o conhecimento para onde se necessita dele e a qualquer um que esteja disposto a aprender (DE SOUSA OLIVEIRA, 2020), permitindo em destaque a troca de experiência em tempo real entre os servidores e a quantidade de profissionais atendidos dentro do mesmo projeto.

Em especial no Estado do Pará, esta tem sido uma modalidade essencial para a democratização do conhecimento. Devido à grande extensão territorial, além da dificuldade de acesso a determinados municípios, treinamentos presenciais possuem, muitas vezes, alto custo de deslocamento, além de baixo alcance, visto a distância entre as cidades. Sendo assim, o investimento na Educação à Distância na EGPA, mostrou-se essencial para o amplo alcance do servidor público no estado, atendendo não só aos órgãos estaduais, mas também seus vários municípios.

Há uma preocupação inerente ao se pensar os cursos a serem ofertados nessa modalidade, independente do “mito” criado ao nome EaD, precisamos desmitificá-lo com soluções e argumentos técnicos. É importante considerar aspectos relacionados desde o como usar as plataformas educacionais até a quais ferramentas tecnológicas mais adequadas visando principalmente a produção de conteúdos com fácil acesso para atender os temas mais demandados pelo público-alvo da Escola. Em 2020, principalmente, começou a se notar uma crescente preocupação com a saúde no ambiente de trabalho. Algumas iniciativas voltadas para o apoio psicossocial ao servidor, começaram a surgir. Porém observou-se a pontualidade das intervenções e a necessidade crescente de subsídios para a construção de políticas regionais, que atendessem esse trabalhador na melhoria da sua qualidade de vida no trabalho.

Foi assim que surgiu o projeto de ofertar a esse público o curso de Qualidade de Vida no Trabalho no Serviço Público (QVT), com a primeira turma ofertada em outubro/novembro de 2020. O objetivo principal foi instrumentalizar o servidor público do estado do Pará, de forma que este pudesse compreender o histórico da



15° CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO NORDESTE

15 a 18 de março | evento online



QVT, suas principais vertentes teóricas, a realidade dessa área no serviço público brasileiro e aprofundar-se em uma metodologia de implantação, habilitando-o para a implantação de programas em sua própria instituição.

Para tanto, o curso foi dividido em quatro módulos e uma “ambientação da plataforma-sala de aula virtual” com suas ferramentas tecnológicas e estratégias pedagógicas usadas no curso. O primeiro módulo, denominado “História e Evolução do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho”, abordou desde os primeiros estudos que iniciaram a discussão da importância de se considerar variáveis psicológicas no trabalho, até a construção do termo “Qualidade de Vida no Trabalho” e como foi a transição para a visão atual de QVT, apresentando-se as principais perspectivas teóricas do campo.

No segundo módulo “Indicadores empresariais BPSO” apresentou-se a visão biopsicossocial e organizacional do trabalhador, trazida pela pesquisadora Ana Limongi-França (2004), referência nacional em QVT no Brasil. O modelo BPSO-96, proposto pela autora, foi utilizado como base no curso, principalmente devido a sua característica holística de consideração do indivíduo como ser complexo, que sofre influência de diferentes variáveis. O módulo quatro seria primeiro contato do aluno com o modelo, em que ele poderia compreender as quatro dimensões (biológica, psicológica, social e organizacional) propostas e seus respectivos indicadores.

Antes de se adentrar na metodologia de implantação de programas de QVT, entendeu-se como de extrema importância abordar o tema sob uma perspectiva do serviço público no âmbito nacional, por meio do módulo “Especificidades da QVT no Serviço Público e a Realidade Nacional”, preparando esse servidor para identificar e reconhecer as especificações de sua própria atuação, assim como as dificuldades que podem a permear.

O quarto e último módulo, denominado “Estratégias de Implantação de um Programa de QVT”, busca a instrumentalização para a aplicação prática. Após o aluno ter conhecido os principais aspectos e teorias em QVT, apresentou-se um passo-a-passo para a implantação de um programa de QVT, desde a realização de diagnóstico, até as ferramentas de avaliação dos resultados.

No momento da inscrição no curso, o participante, que já tinha seu cadastro na plataforma, declarava também a instituição da qual fazia parte e seu município de residência atual. Ao final do curso, o aluno responderia a uma avaliação de reação, não obrigatória, com 22 questões, abordando temas referentes ao conteúdo, estrutura e metodologia do curso, em que pontuaria com notas de 1 a 5 os critérios avaliados, sendo 1 equivalente à “insuficiente”, 2 à “regular”, 3 à “bom”, 4 à “muito bom” e 5 à “excelente”. Entendendo que a produção do projeto e do curso foi uma demanda direta do servidor público condicionou-se como obrigatório uma



15° CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO NORDESTE

15 a 18 de março | evento online



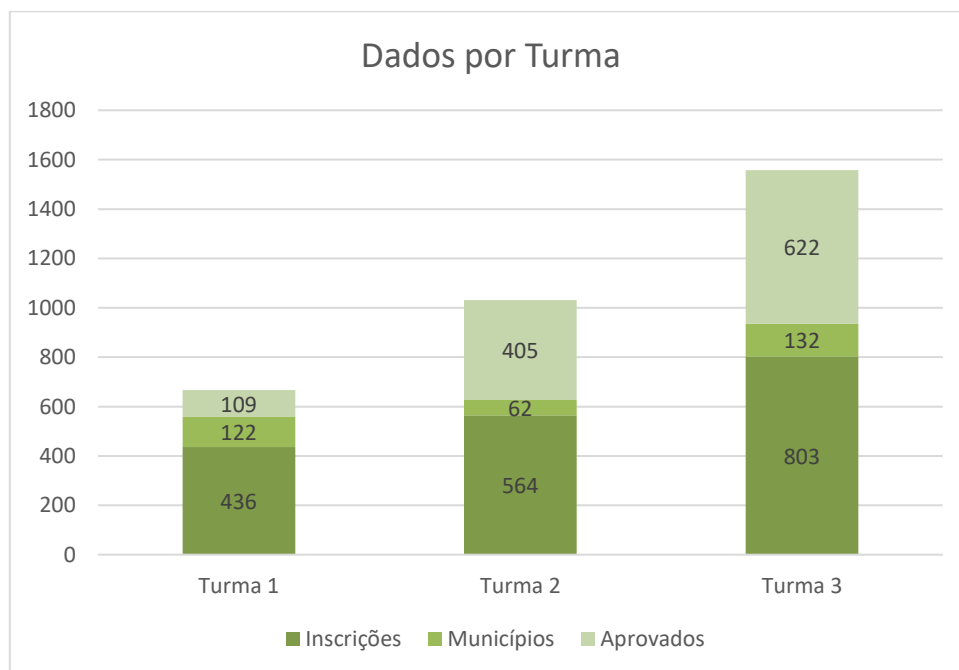
avaliação de reação para dar sequência adequada ao replicar o curso e suas temáticas abordadas e ferramentas utilizadas.

Até o momento da elaboração deste, participaram do treinamento um total de 1.803 pessoas, divididas em três turmas ofertadas, das quais 1.136 concluíram o curso e foram aprovadas. Os participantes eram servidores públicos estaduais e municipais, sendo que, na primeira e segunda turma eram todos de municípios do estado do Pará, enquanto na terceira turma também houve incidência de alunos provenientes de outros estados.

Foram um total de 3 turmas ofertadas, no período de outubro de 2020 a novembro de 2021. Na primeira turma 122 municípios do estado foram atendidos, na segunda 62 e na terceira 132 municípios no estado e 12 municípios fora do Pará, considerando que de agosto de 2019 a março de 2020 se tabularam informações e se produziu o curso.

Desde a primeira oferta, observa-se um aumento significativo da procura e conclusão do curso, que contou com 436 inscritos em sua primeira edição, 564 na segunda, e 803 na terceira, praticamente duplicando o número de inscrições, quando se comparam a primeira e última turma. Também houve aumento no percentual de alunos aprovados, com 25% (109) na turma 1, 72% (405) na turma 2 e 77% na turma 3 (622), conforme é possível visualizar no Gráfico 1.

Gráfico 1 – Dados por turma



Fonte: <https://ava.egpa.pa.gov.br/relatórioQVT=LABredirect=0> 2021.



15° CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

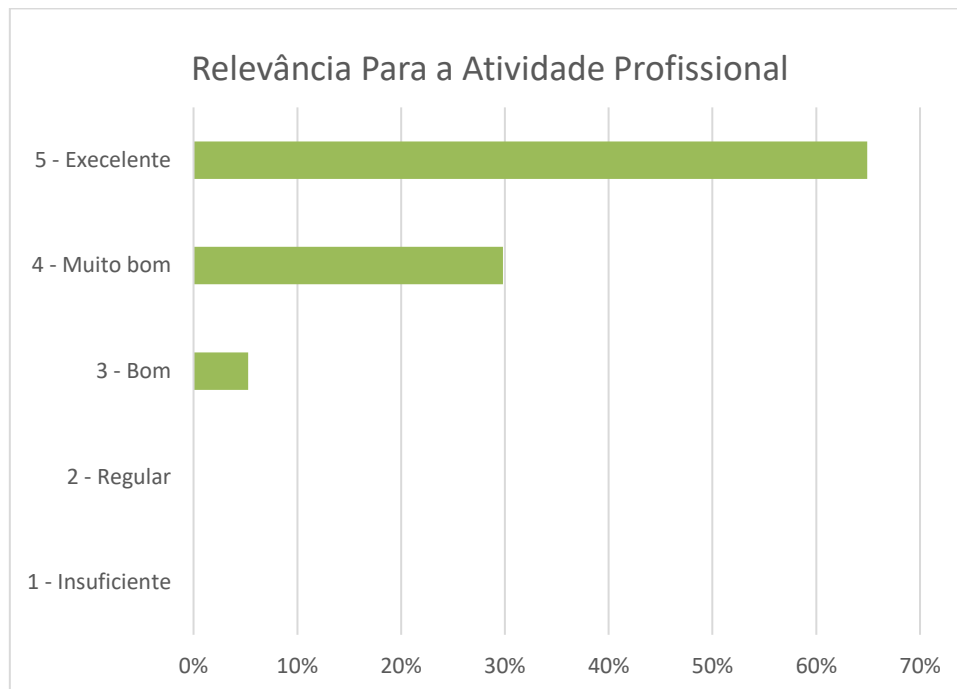
GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO NORDESTE

15 a 18 de março | evento online



A avaliação de reação do curso é padronizada na plataforma de EaD da EGPA. Uma de suas principais preocupações é compreender se o tema abordado tem relação com a atividade profissional do servidor. Em resposta à pergunta “Os assuntos abordados têm relevância no desenvolvimento cotidiano de sua atividade profissional?”, 65% dos respondentes atribuíram a nota máxima (5-Excelente), 30% avaliaram como “muito bom” e 5% como “bom” (Gráfico 2).

Gráfico 2 – Relevância Para a Atividade Profissional



FONTE: <https://ava.egpa.pa.gov.br/relatórioQVT=LABredirect=8> 2021.

Há ainda a preocupação em se estar disseminando um conhecimento novo à esses servidores, que possibilitem o desenvolvimento de novas habilidades e atitudes no contexto de trabalho do participante. Quando perguntado ao aluno se ele “Adquiriu novos conhecimentos, habilidades e atitudes no curso?” 60% dos respondes atribuiu nota máxima, 39% classificaram como “muito bom” e 2% como “bom” (Gráfico 3).



15° CONGESP

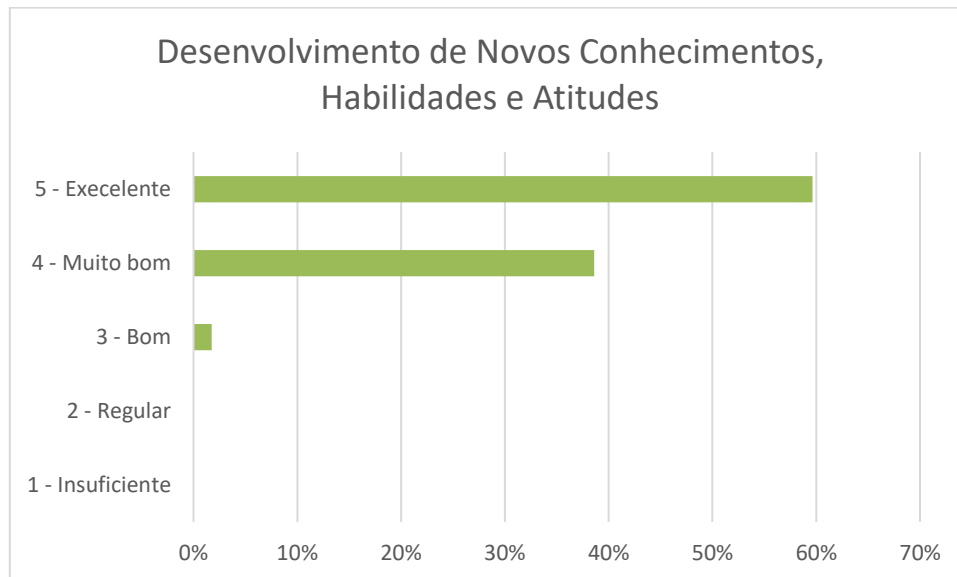
CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO NORDESTE

15 a 18 de março | evento online



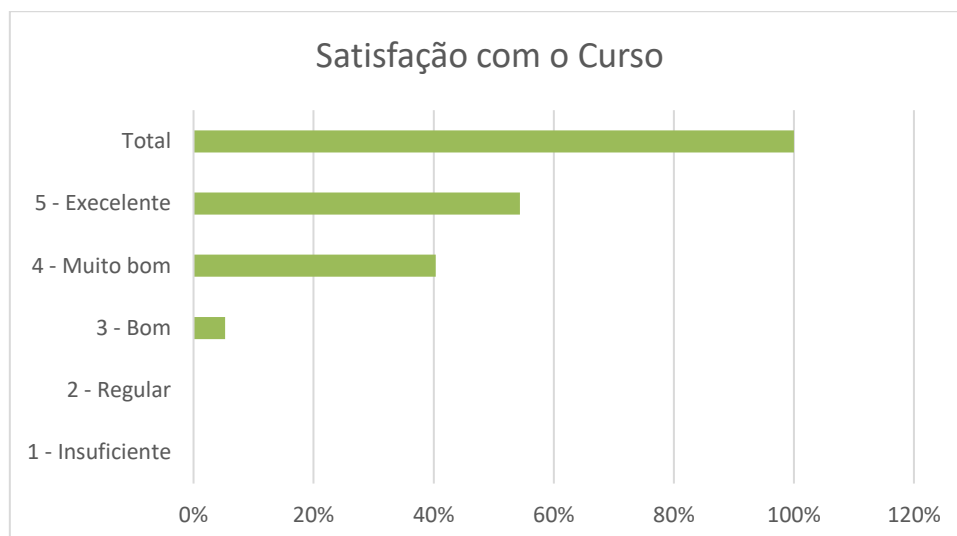
Gráfico 3 – Desenvolvimento de Novos Conhecimentos, Habilidades e Atitudes



Fonte: <https://ava.egpa.pa.gov.br/?relatórioQVT=LABredirect=5> 2021

Quando perguntado ao aluno quanto ao seu nível de satisfação em relação ao curso como um todo, 54% o classificaram como “excelente”, 40% como “muito bom” e 5% como “bom” (Gráfico 4).

Gráfico 4 – Satisfação com o Curso



Fonte: <https://ava.egpa.pa.gov.br/?relatórioQVT=LABredirect=7> 2021



15° CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO NORDESTE

15 a 18 de março | evento online



O aumento no número de pessoas interessadas em realizar o curso, pode ser uma sinalização do cenário atual mundial. Com a pandemia de COVID-19 ainda agora em seu terceiro ano, falar de saúde do trabalhador, não só sob uma visão biológica, mas também psicológica, se tornou uma necessidade. Segundo Leal (2021), as mudanças ocorridas nesse período impactaram fortemente o trabalhador, gerando consequências em diferentes âmbitos que envolvem a qualidade de vida das pessoas no trabalho, tais como: a conciliação família-trabalho, condições de trabalho, satisfação com a carreira, empenhamento afetivo, estresse ocupacional e bem-estar geral.

Nesse cenário, possivelmente a implantação de QVT deixa de ser de interesse somente da área de gestão de pessoas e passa a ser necessária às lideranças como um todo e em qualquer contexto institucional. Segundo Ferreira (2015), a QVT vem, de forma crescente, aparecendo como um interesse social, que demanda uma participação ativa do trabalhador para a promoção efetiva da Qualidade de Vida no Trabalho. Podemos observar tal percepção ao analisar as respostas referentes à relevância do tema para atuação profissional desse aluno. É possível que o alto percentual de respostas com atribuição de nota máxima e com o relato de que o tema é minimamente “bom” para a atuação profissional do participante, seja reflexo de uma visão crescente da QVT como importante em qualquer contexto e qualquer nível, podendo ser fomentada em diferentes setores da instituição, mesmo que inicialmente por meio de iniciativas focais.

É ainda interessante observar o reconhecimento do desenvolvimento de novos conhecimentos, habilidades e atitudes. Tal aspecto é de extrema importância, visto que, como colocado por Galvão e Silva (2020), o objetivo do treinamento e desenvolvimento é fomentar o desenvolvimento de competências, possibilitando a criação e inovação na solução de problemas e otimização de processos e serviços. Sendo assim, possibilitar a aprendizagem organizacional tem impacto direto no desenvolvimento profissional do trabalhador, mas também impacta indiretamente na organização como um todo. Portanto, o alcance desses cursos se multiplica, visto que estes participantes poderão expandir os conhecimentos adquiridos, envolvendo parte ou o todo das instituições que integram em iniciativas relacionadas ao tema.

Por isso o nível de satisfação com o curso é também crucial. Segundo Araújo, Abbad e Freitas (2019), as reações dos participantes de treinamentos podem estar relacionadas positivamente com a aprendizagem e com o seu impacto na atuação profissional. Nesse sentido, observar um alto percentual de satisfação com o curso, pode indicar um maior índice de mudanças no sentido da QVT, mediadas por esses alunos em suas instituições.

3 Considerações finais

A relevância deste artigo e sua principal contribuição da pesquisa ao projeto de curso produzido e executado está fundamentada na importância que adquire a QVT ao fornecer uma visão panorâmica sobre a temática da qualidade de vida no trabalho, sobre a temática qualidade de vida no trabalho, sob a ótica das



15° CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO NORDESTE

15 a 18 de março | evento online



necessidades dos servidores públicos e as estratégias inovadoras dos recursos tecnológicos pedagógicos e ferramentas digitais paradidáticos.

Ao perguntar aos próprios servidores públicos que atuam em suas esferas municipais e ou estaduais, sobre o que eles pensam e necessitam sobre a qualidade de vida no trabalho, essa se mostrou a mais importante estratégia que permitiu estruturar a espinha dorsal a se explorar no projeto para apresentar e sugerir boas práticas de QVT nas suas próprias organizações.

Percebeu-se que a qualidade de vida no trabalho (QVT) é um tema que vem sendo posto em pauta pelas organizações, mas as pesquisas e práticas na área parecem incipientes. Porém, é possível afirmar que este trabalho colaborou para o fomento do debate no Estado do Pará na esfera municipal e estadual a princípio colocado o tema na grade oficial de cursos da instituição EGPA-Escola de Governança Pública do Estado do Pará e desdobrando o projeto para mentorias exclusivas para órgão parceiros em 2022 contemplando assim as manifestações dos servidores em colocar o tema em pauta mais construir ações específicas para alcançar e promover o QVT-Qualidade de vida do Trabalhador de forma efetiva para o servidor público no estado do Pará.

CONCLUSÃO

A relevância deste artigo e sua principal contribuição da pesquisa ao projeto de curso produzido e executado está fundamentada na importância que a QVT ao fornecer uma visão panorâmica sobre a temática da qualidade de vida no trabalho, sob a ótica das necessidades dos servidores públicos e as estratégias inovadoras dos recursos tecnológicos pedagógicos e ferramentas digitais paradidáticos.

Ao perguntar aos próprios servidores públicos os que atuam em suas esferas municipais e ou estaduais, sobre o que eles pensam e necessitam sobre QVT se mostrou a mais importante estratégia que permitiu estruturar a espinha dorsal explorar do projeto para apresentar e sugerir boas práticas de QVT nas suas próprias organizações.

Percebeu-se que a qualidade de vida no trabalho (QVT) é um tema que vem sendo posto em pauta pelas organizações, mas as pesquisas e práticas na área parecem incipientes. Porém, é possível afirmar r que este trabalho colaborou para o fomento do debate no Estado do Para na esfera municipal e estadual a princípio colocado o tema na grade oficial de cursos da instituição EGPA-escola de governança pública do estado do Para e desdobrando o projeto para mentorias exclusivas para órgão parceiros em 2022 contemplando assim as manifestações dos servidores em colocar o tema em pauta mais construir ações específicas para alcançar e promover o QVT-Qualidade de vida do Trabalhador servidor público no estado do Pará .



15° CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO NORDESTE

15 a 18 de março | evento online



REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Maria Cecília dos Santos Queiroz de; ABBAD, Gardênia da Silva; FREITAS, Thais Rodrigues de. Avaliação de aprendizagem, reação e impacto de treinamentos corporativos no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 35, 2019.
- ARELLANO, Eliete Bernal; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Análise crítica dos indicadores dos programas de qualidade de vida no trabalho no Brasil. **O Mundo da Saúde**, v. 37, n. 2, p. 151-158, 2013.
- BENEVENUTE, José Marcos Nunes; DE SOUZA, Sheila Ataíde Domingues; CARVALHO, Ângela Maria do Amaral Abreu. Qualidade de Vida no Trabalho: a percepção dos servidores públicos. **Revista ORG & DEMO**, v. 20, n. 1, p. 45-66, 2019.
- CARDOSO, Rosilene da Silva. Estratégias e desafios enfrentados pelas organizações na promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). **Gestão de pessoas-Unisul Virtual**, 2020.
- DAMASCENO, Thalita Natasha Ferreira; ALEXANDRE, João Welliandre Carneiro. **A qualidade de vida no trabalho no âmbito do serviço público: conceitos e análises**. 2012.
- DE ABREU OLIVEIRA, Diego Allan; ROWE, Diva Ester Okazaki. Treinamento, Desenvolvimento e Educação na Administração Pública Federal: um Estudo em uma Instituição Federal de Ensino. **XLIII Encontro da ANPAD**, 2019.
- DE SOUSA OLIVEIRA, Eleilde et al. A educação a distância (EaD) e os novos caminhos da educação após a pandemia ocasionada pela Covid-19. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 7, p. 52860-52867, 2020.
- FERREIRA, Mário César. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva. **Laboreal**, v. 11, n. Nº2, 2015.
- GALVÃO, Andressa Dias Evangelista; SILVA, Vivian Freitas Wilson; DALFIOR, Simone Da Ros. Treinamento e desenvolvimento como ferramenta de gestão: o impacto nos resultados do setor em que é aplicado. **Destarte**, v. 3, n. 1, p. 45-63, 2020.
- KRÜGER, José Adelino; HEINECK, Luiz Fernando Mählmann. **Superando as fronteiras do treinamento tradicional através da disseminação dos conceitos**



15° CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO NORDESTE

15 a 18 de março | evento online



de qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso no assentamento de cerâmica. 1997.

LEAL, Susana. A qualidade de vida no trabalho e a pandemia por COVID-19: Explorando possíveis consequências. **Revista da UI_IP Santarém-Unidade de Investigação do Instituto Politécnico de Santarém**, v. 9, n. 2, p. 48-59, 2021.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. (2004). **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial** (2ª ed.). São Paulo: Atlas.

LOSSO, Claudia Regina Castellano; BORGES, Martha Kaschny. Educação a Distância nas Escolas de Governo Brasileiras: a produção acadêmica no campo da educação. **Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)**, n. 21, 2019.

MONTEZANO, Lana et al. Desafios de servidores públicos do Distrito Federal para transferência de treinamento no trabalho: análise qualitativa com uso do IRAMUTEQ. **New Trends in Qualitative Research**, v. 4, p. 163-175, 2020.

PRAÇA, Letícia Aparecida; DE OLIVEIRA, Victor Miranda. Qualidade de vida no trabalho em tempos de pandemia de COVID-19: os desafios e oportunidades dos docentes do ensino superior. **Gestão-Revista Científica**, v. 2, n. 2, 2020.