

Qualidade de vida no trabalho em servidores públicos Estaduais: estudo em uma IES Nordestina

Rafaela Gomes Aguiar 1
Juliana Carvalho de Sousa 2

RESUMO

Os estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vêm se sobressaindo nos últimos anos por organizações e o bem-estar. O objeto da pesquisa consiste em identificar como os profissionais de uma instituição pública percebem a Qualidade de Vida no Trabalho e de que forma estes são afetados dentro do contexto organizacional além da verificação da adequação do modelo de Walton (1973). Acerca da metodologia, esse estudo está articulado através de uma pesquisa descritiva. No tocante ao plano de tratamento e análise de dados foram feitas uma análise quanti-quali. Para fins dessa pesquisa obteve-se um total de 337 respondentes e no segundo momento foram feitas 31 entrevistas. Sobre a análise e discussão dos resultados, utilizou-se da estatística descritiva, análise fatorial exploratória (AFE), e o teste não paramétrico de Mann-Whitney. A análise quantitativa dos dados mostra que não houve uma total compreensão acerca dos questionamentos sobre a QVT por parte dos respondentes. Sobre as considerações finais, tem-se que essa não conformidade pode ser explicada pelo fato da escala de Walton (1973), utilizada amplamente em diversos estudos sobre QVT, medir apenas a OPINIÃO e não a PERCEPÇÃO.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de vida; Trabalho; Servidores.

ABSTRACT

Studies on Quality of Life at Work (QVT) have been outstanding in recent years by organizations and well-being. The purpose of the research is to identify how the professionals of a public institution perceive the Quality of Life at Work and how they are affected within the organizational context besides the verification of the suitability of Walton's model (1973). About the methodology, this study is articulated through a descriptive research. A quanti-quali analysis was performed for the treatment and data analysis plan. For the purposes of this research, a total of 337 respondents were obtained and in the second moment 31 interviews were made. Regarding the analysis and discussion of the results, we used descriptive statistics, exploratory factorial analysis (AFE), and the non-parametric Mann-Whitney test. The quantitative analysis of the data shows that there was not a complete understanding of the questionnaires about QVT by the respondents. Regarding the final considerations, this non-conformity can be explained by the fact that Walton's scale (1973), widely used in several studies on QVT, measures only OPINION and not PERCEPTION.

KEY-WORDS: Quality of life; Job; Servers.

1 INTRODUÇÃO

Nos primeiros estudos sobre QVT realizados na década de 1950 na Inglaterra por Eric Trist e sua equipe de pesquisadores, o foco principal era a tríade relação indivíduo-trabalho-organização (TRIST; BANFORTH, 1951). Este escopo foi ampliado posteriormente e, os estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vêm se sobressaindo nos últimos anos por organizações, buscando oferecer ao trabalhador boas condições laborais, incluindo aspectos comportamentais, o desenvolvimento de suas tarefas com satisfação e o bem-estar (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Para Walton (1973), incorpora-se aos estudos de QVT aspectos físicos, socioeconômicos e psicológicos, sendo os mais proeminentes a reestruturação de tarefas:

- a) melhorar a autonomia e satisfação no trabalho; os sistemas de compensações que valorizem o trabalho de modo mais justo;
- b) promover a inclusão do trabalhador nas decisões que afetam o desempenho de suas funções;
- c) customizar o ambiente de trabalho a partir das necessidades individuais do trabalhador e à satisfação com o trabalho (WALTON, 1973).

Araújo (2006) em uma visão mais sistêmica coloca que uma melhor qualidade de vida no trabalho quer dizer não somente a satisfação do indivíduo no ambiente de trabalho e as suas motivações, mas também a forma como as organizações contam com novos recursos para o atendimento de necessidade e aspirações do indivíduo. Deve-se considerar ainda o incentivo a prática da saúde no ambiente de trabalho, criando formas de organização e conduzindo a uma série de mudanças na vida profissional, sempre aliado à humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa.

Diante dessa conjuntura, torna-se importante para organizações públicas e privadas compreender e dar maior atenção a QVT, de forma a oferecer um ambiente de trabalho saudável e agradável aos seus trabalhadores. Como consequência, esses benefícios proporcionam alto nível de produtividade, redução da rotatividade, satisfação no trabalho, aumento da motivação e do desempenho dos trabalhadores, entre outros (NADLER; LAWER, 1983).

Contudo, nem sempre essas ações de iniciativa das organizações são percebidas pelos profissionais que nelas trabalham. Isso é ainda mais nítido em instituições públicas onde essas ações na maioria das vezes são vistas com certo descrédito por parte dos profissionais. Nesse sentido questiona-se: — Qual a percepção¹ sobre QVT dos profissionais da Universidade Estadual do Ceará e qual nível de adequação do instrumento de Walton (1973)?

O objetivo do presente trabalho é identificar como os profissionais de uma instituição pública percebem a Qualidade de Vida no Trabalho e de que forma estes são afetados dentro do contexto organizacional além da verificação da adequação do modelo de Walton (1973).

Portanto, torna-se relevante analisar a percepção dos profissionais de instituições públicas sobre Qualidade de Vida no Trabalho gerados pela organização em que trabalham na

¹ Percepção é a “organização das informações transmitidas pelas sensações que permite conhecer a realidade. Nesta organização intervêm fatores externos (movimento, intensidade e contraste do estímulo) e fatores internos [biológicos como fome, sono etc. e psicológicos como motivação, expectativa etc.] Embora esta organização dê origem a fenômenos de constância perceptiva em que as percepções coincidem com a realidade, podem ocorrer alucinações ou -> ilusões, que são perturbações perceptivas” (MESQUITA, 1996, p. 159).

medida em que os resultados deste estudo poderão oferecer benefícios que estrategicamente serão agregados aos trabalhadores da referida instituição. Nesse sentido, o envolvimento, a melhoria e a interação para com a instituição são fundamentais para aprimorar o desempenho e fortalecer o compromisso destes profissionais com os objetivos da organização.

2 REVISÃO DE LITERATURA

A cunhagem do termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) ocorreu pela primeira vez na empresa General Motors nos anos 60, quando se implementara ali um programa que defendia a participação dos colaboradores nas decisões empresariais, quando remetidas as condições de trabalho.

Sobre este programa implementado pela General Motors, Padilha (2009) aborda que foi a partir de sua implementação que os colaboradores passaram a buscar sistematicamente os objetivos conjuntos. Para Ferreira (2006) dava-se início a um movimento humanista que possuía como enfoque a qualidade dos produtos e do pessoal. Esses primeiros estudos compreendem o ciclo inicial de pesquisa sobre a qualidade de vida no trabalho e perdurou até meados da década de 1970 (NADLER; LAWLER, 1983). Nesse período destacam-se os trabalhos de Walton (1973), Hackman e Oldham (1975) e Westley (1979).

O modelo proposto por Walton (1973) é o mais disseminado na literatura, sendo considerado o mais contundente e abrangente sobre a QVT. Para este autor, uma organização é humanizada quando ela atribui responsabilidades e autonomia aos seus colaboradores, cujo nível varia de acordo com o cargo, bem como tem enfoque no desenvolvimento pessoal do indivíduo, proporcionando, assim, melhor desempenho dentro da instituição.

É importante frisar que a QVT teve sua ligação com o processo de “humanização” do trabalho, estudo realizado por Elton Mayo (SCOPINHO, 2009; FLEURY; FISCHER, 1992). Padilha (2009) aborda que dentre os anos 1950 e 1970 ocorreram às primeiras formulações teóricas sobre qualidade de vida no trabalho, recebendo forte influência do behaviorismo, onde se buscava novas formas de gerir indivíduos, atingindo sempre os resultados e objetivos organizacionais.

O avanço dos estudos sobre QVT realizados na primeira metade da década de 1980 mostraram que a produtividade das empresas estava diretamente relacionada com o bem estar dos trabalhadores.

De acordo com Goulart e Sampaio (2004), nesse período os teóricos das escolas da Administração Científica e da Escola das Relações Humanas procuraram analisar as condições de trabalho de modo mais crítico e sistemático a partir de uma visão fundamentada na ciência. Destacam-se os trabalhos de Werther e Davis (1983); e Nadler e Lawler (1983).

A partir da década de 1990, houve uma grande ascensão nos estudos sobre a qualidade de vida no trabalho com a replicação dos vários modelos para avaliação da QVT, como os de Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Werther, Davis (1983), Nadler e Lawler (1983). Estes trabalhos buscaram validar as referidas escalas, bem como conceituar a QVT no meio acadêmico. A partir desses estudos, o conceito de QVT ganhou dimensões mais abrangentes.

Esses estudos deram origem a diversas definições de qualidade de vida no trabalho. Contudo, há uma convergência na definição do termo, como um conjunto de iniciativas adotadas pela organização a fim de somar melhorias no que tange a inovação e tecnologia, contribuindo para o alcance do bem-estar organizacional. A QVT também está atrelada ao

aumento dos índices de produtividade, ao passo que se envolve com estabelecimento das condições necessárias para que as necessidades dos indivíduos sejam atendidas (SCOPINHO, 2009; FLEURY; FISCHER, 1992).

É importante destacar que a QVT é associada ao trabalhador como ser, indivíduo, e a Responsabilidade Social Empresarial ou Corporativa (SER, RSC) é atrelada às empresas. Nesse sentido, Camargo (2009) acrescenta que o CEATS¹ conceitua a RSE como uma metodologia de gerir baseando-se na ética e na transparência, além de determinação de metas organizacionais correlacionadas com o desenvolvimento sustentável, associando-se a preservação de recursos ambientais e culturais para assegurar as gerações futuras destes bens.

Sobre a correlação da produtividade e a QVT, Martin e Silva (2004), abordam que a produtividade tem uma relação direta com o nível de vida, pois, é através da produtividade que se pode dispor de maior número de bens, custos menores, podendo interferir no bem-estar nos indivíduos. Nessa perspectiva, para Hackman e Oldham (1975), a QVT deve se apoiar na força de necessidade de crescimento do trabalhador e na percepção do significado da tarefa, bem como na variedade de habilidades e identidade da tarefa, resultando em maior produtividade.

Embora a QVT trate das melhores condições laborais dos trabalhadores, alguns autores tecem críticas severas. Dentre elas, uma aborda que essas práticas são usadas como um “meio” e não com um “fim” dentro das organizações. De modo geral, as práticas de QVT nas organizações se resumem em atividades como ginástica laboral, jogos, danças, e outros exercícios de relaxamento. Contudo, essa conduta remete-se ao assistencialismo, mascarando os problemas reais, que estão atrelados as condições laborais (PADILHA, 2009; FERREIRA, 2006).

Limongi-França (2002) mostra que as organizações atuais não possuem uma área específica responsável por QVT, desta forma, estas práticas ficam atreladas a área de Recursos Humanos. Outrossim, esse estudo mostrou que apenas um terço das organizações pesquisadas possuíam atividades formais de QVT. Padilha (2009) e Scopinho (2009) escreveram que a QVT traz como abordagem a questão do equilíbrio do tempo, ou seja, as obrigações e eventuais estresses derivados do ambiente de trabalho, no qual estes não devem interferir nas relações pessoais. No entanto, este equilíbrio é difícil de ser obtido, principalmente com o advento da flexibilização que é cedida ao trabalhador, tornando-se difícil fazer uma separação entre vida profissional e vida pessoal. Nesse sentido, não se pode conseguir qualidade em produtos e serviços, sem considerar a questão do ambiente laboral, defendendo a ideia da democratização das relações sociais no ambiente de trabalho. Essa democratização remete-se a liberdade de expressão cedida aos trabalhadores (LACAZ, 2000).

Ante o exposto, a discussão sobre a QVT mostra-se recente e vem sendo cada vez mais explorada com o intuito de compreender a respeito de situações individuais dos trabalhadores em seus ambientes de trabalho (TIMOSSI, 2009). Além disso, para estudos mais amplos, o modelo de Walton (1973) é o mais aceito e utilizado por pesquisadores no Brasil e vem sendo aplicado em diversas pesquisas. Esse modelo é composto por fatores que afetam as pessoas em seu trabalho e que possam vir a enfatizar os fatores de influência na QVT (TIMOSSI, 2009).

O modelo de Walton (1973) consiste em oito fatores que afetam a QVT: compensação justa e adequada, condições de segurança e saúde no trabalho, utilização e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento contínuo e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e esforço de vida, relevância social da vida no trabalho. Desse modo, as oito dimensões se relacionam e formam um conjunto que possibilita ao pesquisador entender os pontos positivos ou negativos percebidos pelos trabalhadores em

suas condições. Walton (1973) foi o selecionado para embasar esta pesquisa, pois apresenta um dos conceitos mais completos e é um dos mais utilizados nas pesquisas sobre o tema mesmo após quase quatro décadas da sua publicação.

3 METODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Este estudo está articulado de forma teórico-empírica através de uma pesquisa descritiva. Segundo Vergara (2007) essa modalidade de pesquisa visa apresentar características dos fenômenos estudados, bem como o estabelecimento de correlações entre as variáveis de modo a identificar e definir sua natureza. Esse tipo de pesquisa caracteriza-se por contemplar objetivos claros, serem formais e estruturadas, bem como voltadas para a busca de soluções ou análise de alternativas para o problema estudado (YIN, 2001; GIL, 2002; GODOI, 2006).

Trata-se de um estudo de caso sobre a percepção da qualidade de vida no trabalho dos profissionais que trabalham na Universidade Estadual do Ceará. Segundo Godói (2006, p. 127) o estudo de caso é “especialmente indicado quando, se deseja capturar e entender a dinâmica da vida organizacional, tanto no que diz respeito às atividades e ações formalmente estabelecidas quanto àquelas que são informais, secretas ou mesmo ilícitas”. Eisenhardt (1989) e Yin (2001) afirmam que no estudo de caso a construção de teorias pode emergir a partir de análises comparativas entre diversos fenômenos e/ou organizações onde não é possível manipular comportamentos relevantes destas.

A presente pesquisa teve como *lôcus* a Universidade Estadual do Ceará e seus oito *campi*, a saber: Faculdade de Educação, Ciências e Letras de Iguatu (FECLI), Faculdade de Filosofia Dom Aureliano Matos (FAFIDAM), Faculdade de Educação de Crateús (FAEC), Faculdade de Educação, Ciências e Letras do Sertão Central (FECLESC), Faculdade de Educação de Itapipoca (FACEDI), Faculdade de Educação, Ciências e Letras dos Inhamuns (CECITEC), Centro de Humanidades (CH) e, por fim, o campus central UECE/Itaperi, estes dois últimos localizados na cidade de Fortaleza. Os profissionais que fazem a Universidade Estadual do Ceará dividem-se nas seguintes categorias: professores efetivos (789), professores temporários (286), técnicos administrativos (248) e trabalhadores terceirizados (379), totalizando 1802 pessoas.

A amostra da pesquisa foi não probabilística. A fim de calcular a amostra mínima baseou-se em Pasquali (2005), no qual elenca que se deve obter pelo menos 5 indivíduos respondentes por variável. E para fins dessa pesquisa obteve-se um total de 337.

A coleta dos dados aconteceu em dois momentos distintos, mas ambos seguindo o roteiro do trabalho de Walton (1973). Inicialmente foi disponibilizado no site da Universidade um questionário do tipo escala *likert* de cinco pontos em que apenas os profissionais ligados a UECE podiam responder. O primeiro módulo do questionário destina-se ao levantamento de um conjunto de informações demográficas para a caracterização do respondente, enquanto, o módulo seguinte contempla questões relacionadas a QVT. Por fim, foi questionado o nível de satisfação com a QVT na instituição com uma escala de um a dez pontos, em que um é maior nível de insatisfação e dez o maior nível de satisfação. É importante ressaltar que a coleta ocorreu entre os meses de novembro de 2015 e Maio de 2016.

No segundo momento foram feitas 31 entrevistas também com os profissionais dos três segmentos (efetivos, temporários e terceirizados) com o objetivo de identificar possíveis equívocos de interpretação das perguntas do questionário. Durante as entrevistas utilizaram-se

os recursos do gravador e da anotação simultânea. O roteiro das entrevistas seguiu as mesmas questões do formulário disponibilizado no site da instituição, no entanto, os respondentes tiveram total liberdade para comentar e construir a argumentação de suas respostas e tirar possíveis dúvidas sobre estas.

No tocante ao plano de tratamento e análise de dados foram feitas uma análise quantitativa e uma análise qualitativa. Para a análise quantitativa utilizou-se os dados coletados por meio do questionário disponibilizado no site da UECE, no qual foram trabalhados com o software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 20.0. Inicialmente foi executada uma análise fatorial exploratória para obtenção dos construtos e confrontados com os construtos encontrados por Walton (1973). Após a análise fatorial foram executadas análises de variâncias por meio do teste não paramétrico de Mann-Whitney.

Já para a análise qualitativa dos dados foi executada a partir dos dados oriundos das entrevistas semi-estruturadas com perguntas abertas. Nessa análise, buscou-se extrair dos respondentes explicações mais detalhadas que justificassem as respostas do questionário do tipo *likert* da fase quantitativa, ou seja, o objetivo foi compreender o grau de entendimento dos respondentes acerca dos questionários e o que isso poderia influenciar negativamente na coleta dos dados pelo questionário *on line*. A técnica usada foi a análise do conteúdo conforme Bardin (1977) procurando-se identificar convergências e divergências nas informações colhidas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para evitar casos de *missing*, durante as respostas foi exigido dos respondentes que nenhuma pergunta ficasse sem resposta. Com isso a amostra quantitativa da pesquisa consistiu em 337 respondentes subdivididos entre professores efetivos e substitutos, técnicos administrativos e colaboradores terceirizados.

O tratamento estatístico foi iniciado com uma análise descritiva dos dados e a verificação do alfa de *Cronbach* para o questionário a ser utilizado. Obteve-se o valor de 0,91, considerado muito bom segundo Hair et al. (2005) e Corrar (2007). Portanto, o instrumento utilizado é fidedigno ao trabalho de Walton (1973) e, por conseguinte, ao objetivo proposto.

A tabela 1 mostra os dados sobre gênero, idade, grau de instrução, tempo de serviço, local do trabalho, cargo exercido e renda familiar dos respondentes.

Tabela 1: Análise descritiva

		TOTAL	PERCENTUAL
GÊNERO	Feminino	182	44,8%
	Masculino	148	55,2 %
IDADE	Até 25 anos	11	3,3 %
	De 25 a 45 anos	168	50,9 %
	De 45 a 60 anos	127	38,5 %
	Mais de 49 anos	24	7,3 %
ESCOLARIDADE	Médio	15	4,5 %
	Superior	47	14,2 %
	Especialização	29	8,8 %
	Mestrado	98	29,7 %
	Doutorado	99	30,0 %

	Pós-Doutorado	42	12,7 %
TEMPO DE SERVIÇO NA INSTITUIÇÃO	Até 1 ano	27	8,2 %
	De 1 a 5 anos	94	28,5 %
	De 5 a 10 anos	51	15,5%
	De 10 a 20 anos	78	23,6 %
	De 20 a 30 anos	52	15,8 %
	Mais de 30 anos	28	8,5 %
CAMPUS	ITAPERI	237	71,8%
	FAEC	15	4,5%
	FECLESC	16	4,8 %
	CECITEC	9	2,7 %
	CH	13	3,9%
	FACEDI	17	5,2 %
	FECLI	9	2,7 %
	FAFIDAM	13	3,9 %
	GUAIUBA*	1	0,3 %
CARGO / FUNÇÃO	Professor efetivo	172	52,1%
	Professor substituto	69	20,9%
	Técnico	33	10,0 %
	administrativo		
	Colaborador terceirizado	56	17,0 %
RENDA	Até 5 salários	89	27,0 %
	De 5 a 10 salários	97	29,4 %
	De 10 a 15 salários	79	23,9 %
	Mais de 15 salários	65	19,7%

* Na cidade de Guaiuba funciona apenas um laboratório experimental da UECE e não um *campus*.

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

A tabela 1 mostra ainda que mais de dois terços dos respondentes são do *campus* Itaperi localizado na cidade de Fortaleza onde se concentra maior parte dos servidores da instituição. Isso reforça a ideia inicial de que houve uma dificuldade de acesso ao questionário por parte de alguns servidores nos vários *campus* e laboratórios experimentais da UECE e que pode explicar o baixo índice de respondentes nos demais *campus*.

Em seguida, foi realizada a análise fatorial exploratória (AFE). Na análise fatorial, foram verificados os índices de Kaiser-Meyer-Olkin (0,830) e de Esfericidade de Bartlett (com zero de significância) indicando a adequação desse procedimento. Para adequar os resultados com o trabalho de Walton (1973) foi necessário “submeter” a formação dos oito fatores pelo método de extração de fatores, análise dos componentes principais e rotação ortogonal varimax, onde foram obtidos 79% de poder de explicação por estes fatores, conforme ilustra a Tabela 2.

Tabela 2: Total de variância e poder de explicação dos fatores

Fatores	Soma da extração das cargas quadradas		Soma da rotação das cargas quadradas	
	%	Acumulado	%	Acumulado
	Variância	%	Variância	%
1. Tempo para trabalho e lazer	29,549	29,549	12,354	12,354
2. Compensação justa e adequada	12,321	41,870	11,379	23,733
3. Condições de trabalho e esforço de vida	9,437	51,307	10,591	34,324
4. Relevância social da vida no trabalho	8,169	59,476	10,131	44,454
5. Utilização e desenvolvimento de capacidades	6,033	65,509	9,761	54,216
6. Condições de segurança e saúde no trabalho	5,414	70,923	9,209	63,425
7. Oportunidades de crescimento e segurança	4,458	75,381	8,926	72,351
8. Integração social na organização	3,787	79,168	6,818	79,168

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

A tabela 2 mostra que o fator que detém maior poder explicativo é “Tempo para trabalho e lazer” demonstrando que os trabalhadores da instituição acreditam que o tempo dedicado ao trabalho e o tempo despendido com o lazer é fundamental para a qualidade de vida. Observa-se que o segundo fator mais importante para a QVT para os respondentes é a questão salarial. Sob esse aspecto cabe destacar a disparidade encontrada entre os trabalhadores conforme dados da tabela 1.

Ademais, o fator que possui o menor valor é “Integração social na organização” o que permite inferir que para os respondentes da pesquisa, a socialização entre seus pares não é tão essencial para a QVT se comparado a outros fatores. Isso pode ser justificado dentre outros aspectos, pela idade, renda e cargos exercidos dentro da instituição pelos respondentes.

Também foram realizados os testes de normalidade de Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk onde o nível de significância foi de Sig. 0,000 para todos os fatores o que indica não haver uma distribuição normal (HAIR *et al.*, 2005; CORRAR, 2007). Dessa forma, optou-se por realizar a análise de comparação das médias dos grupos com os fatores gerados através do teste não paramétrico de Mann-Whitney.

Foram realizadas análises para comparar as médias com seis grupos, que são: tempo de serviço, idade, escolaridade, renda, gênero e satisfação com QVT. No primeiro grupo, “tempo de serviço”, dividiu-se os servidores que tem menos de dez anos e mais de dez anos de serviços prestados a instituição. No segundo, comparou-se aqueles que tem menos de 45 anos e mais de 45 anos de idade. O terceiro grupo foi dividido entre os servidores que tem nível de ensino fundamental, ensino médio e superior completo, mestrado e os que detém o título de doutor e pós-doutorado. No quarto grupo ficou estruturado os servidores com rendimentos inferior a dez salários mínimos e os que ganham superior a dez salários mínimos. Já o quinto grupo fez-se a comparação entre os gêneros dos entrevistados. E por último, fez uma comparação com os servidores que afirmam que o nível de satisfação com QVT na UECE,

conforme uma pergunta do questionário, é inferior a seis e os que afirmam que o nível de satisfação é superior a seis.

A tabela 3 apresenta os resultados.

Tabela 3: Teste de Mann-Whitney (Sig.) com os fatores gerados.

	Tempo de serviço	Idade	Escolaridade	Renda	Gênero	Satisfação com QVT
Tempo para trabalho e lazer	0,823	0,359	0,061	0,005*	0,083	0,007*
Compensação justa e adequada	0,580	0,491	0,000*	0,000*	0,755	0,036*
Condições de trabalho e esforço de vida	0,790	0,663	0,052	0,048*	0,448	0,003*
Relevância social da vida no trabalho	0,888	0,380	0,683	0,244	0,531	0,000*
Utilização e desenvolvimento de capacidades	0,662	0,348	0,417	0,080	0,498	0,990
Condições de segurança e saúde no trabalho	0,775	0,538	0,268	0,118	0,284	0,993
Oportunidades de crescimento e segurança	0,000*	0,000*	0,000*	0,000*	0,490	0,015*
Integração social na organização	0,322	0,074	0,592	0,850	0,596	0,024*

* Nível de significância a 0,05.

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Conforme a tabela 3, não houve diferença nas médias entre homens e mulheres para as variáveis analisadas, portanto percepção de QVT é homogênea entre os dois grupos. Para os grupos “tempo de serviço” e “idade” apenas no fator “Oportunidade de crescimento e segurança” houve diferença nas médias, o que implica a percepção de QVT é heterogênea para ambos os grupos, nesse caso, há pontos divergentes entre os respondentes. A renda obteve quatro dos oito fatores com divergências entre as medias dos grupos. Para esse grupo, fatores como tempo para trabalho e lazer, compensação justa e adequada e condições de trabalho e esforço de vida são percebidos de modo singular.

O grupo “satisfação com QVT” não apresentou diferença entre as médias apenas com dois fatores. Para esse grupo a “utilização e desenvolvimento de capacidades e condições de segurança e saúde no trabalho” mostraram-se indiferentes. Por fim, os resultados apontam para o fato de que o nível de escolaridade dos respondentes obteve diferença nas medias para o fator “compensação justa e adequada”. Isso permite inferir que há uma divergência entre os respondentes, a partir do seu nível de escolaridade, quanto aos salários pagos “na” e “pela” instituição.

Cabe destacar ainda que o fator “oportunidades de crescimento e segurança” é visto por cinco, dos seis grupos analisados de forma heterogênea. Logo a exceção do grupo “gênero” é entendido de forma diferenciada pelos respondentes. Nesse sentido, tentando compreender melhor esses resultados foram realizadas novas análises com apenas uma única variável. A tabela 4 mostra os resultados.

Tabela 4: Teste de Mann-Whitney (Sig.) para uma variável.

Considerando as questões que respondeu acima, assinale na escala a seguir o quanto você considera que tem qualidade de vida no trabalho.	
Tempo de serviço	0,502
Idade	0,106
Escolaridade	0,704
Renda	0,551
Gênero	0,027*

* Nível de significância a 0,05.

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

A tabela 4 mostra que apenas o grupo “gênero” apresentou diferenças nas médias. Com isso, nota-se uma dificuldade, por parte dos respondentes em compreender o teor do questionário e dessa forma, poderá afetar os resultados encontrados pela análise quantitativa, que por sua vez, mostram-se insuficientes para compreender e analisar o fenômeno estudado a partir de respostas fechadas.

Contudo, o instrumento de coleta de dados quantitativos fornece indícios suficientes para o entendimento de que uma pesquisa realizada por meio de questionários possui um erro estrutural no uso para medição da PERCEPÇÃO das pessoas em relação à Qualidade de Vida no Trabalho. Tal análise é possível se considerarmos a influência da pergunta “Considerando as questões que respondeu acima, assinale na escala a seguir o quanto você considera que tem qualidade de vida no trabalho, sendo 1 o valor mínimo e 10 o valor máximo”, que foi inserida no final do questionário. Percebe-se que mesma exerceu uma influência ímpar no tratamento dos dados, modificando de sobremaneira os resultados até então encontrados.

Além da limitação das opções de resposta, problema típico de questionários, a estrutura rígida desse modelo permite inferir ainda que esta condição afeta diretamente o nível de explicação do fenômeno. Um dos achados da presente pesquisa reside no entendimento de que o questionário mede apenas a OPINIÃO, o que por sua vez põe em xeque o uso que vem sendo feito desse instrumento de pesquisa para estudos ligados à Qualidade de Vida no Trabalho.

A fase qualitativa da pesquisa obteve resultados que reforçam ainda mais a hipótese levantada de que os questionários de QVT conseguem captar apenas uma pesquisa de OPINIÃO, deixando como limitação constante a efetiva PERCEPÇÃO dos entrevistados. Na análise das transcrições das entrevistas, percebe-se que quando os entrevistados eram indagados sobre qual o maior problema da UECE hoje, a imensa maioria apontava a questão da segurança, como mostra a fala do entrevistado 28:

A gente não tem segurança nenhuma aqui... até de dia isso aqui é complicado. O problema é que como a universidade é do governo, não pode barrar ninguém de entrar aqui, mesmo que seja de noite. Aí já viu, né? Entra todo tipo de gente (...) inclusive para assaltar aqui, pois é muito grande e não tem como vigiar tudo. Quem é que se sente bem desse jeito? [...] (Entrevistado nº 28, março de 2016)

O problema da segurança é reforçado pela quarta pessoa entrevistada, técnica administrativa do sexo feminino:

O pior problema que a gente tem aqui é o medo de acontecer alguma coisa com a gente que é mulher, principalmente quando a gente tem que sair mais tarde. Eu fico imaginando como não é com as professoras da noite, de ter que sair com isso tudo escuro. (...) Já teve vários casos de assalto aqui, mas a gente só fica sabendo de alguns, quando algum aluno comenta. (Entrevistada nº 4, janeiro de 2016)

As menções à questão de segurança não se limitam a estes relatos aqui registrados, alcançando a quase totalidade dos entrevistados (as). Ao considerar os dados (quantitativos e qualitativos) de forma isolada, nenhum problema dessa natureza deveria surgir. Entretanto, ao comparar os resultados de ambas fases da pesquisa, identificou-se uma discrepância acerca desses instrumentos de pesquisa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve como objetivo identificar como os profissionais de uma instituição pública percebem a Qualidade de Vida no Trabalho e de que forma estes são afetados dentro do contexto organizacional além da verificação da adequação do modelo de Walton (1973). Para responder essa questão, realizou-se uma pesquisa de natureza qualitativa e quantitativa respectivamente.

A análise quantitativa dos dados mostra que não houve uma total compreensão acerca dos questionamentos sobre a QVT por parte dos respondentes. Ficou evidente que os respondentes não conseguiram compreender plenamente o significado das perguntas e a forma como deveriam ser respondidas. O fator “segurança” aparece de forma apriorística como claro ponto de convergência entre as fases qualitativas e quantitativas da pesquisa. Os resultados da fase quantitativa apresentaram uma heterogeneidade que poderia colocar em xeque os resultados, conforme Tabela 3.

Na interpretação dos autores, essa não conformidade entre uma pesquisa e outra tem uma explicação plausível: a escala de Walton (1973) utilizada amplamente em diversos estudos sobre QVT mede apenas a OPINIÃO e não a PERCEPÇÃO. Com efeito, uma das questões centrais do estudo seminal da área permanece “Como a qualidade de vida no trabalho pode ser conceitualizada e como ela pode ser medida” (WALTON, 1973, p. 11, tradução nossa) permanece em aberto.

Este estudo pode ser de grande valia para pesquisadores que buscam repensar a questão da mensuração mais apropriada para estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho, bem como para aqueles que venham a refazer estudos anteriormente feitos e que porventura apresentem a mesma limitação. Ainda considerando os achados da presente pesquisa, estudos que visam estudar o impacto que essa descoberta tem para pesquisas futuras – e como isso pode ser superado – podem ser realizados buscando avançar no conhecimento do campo.

As limitações de pesquisa ficam por conta da criação de um instrumento eficaz para mensurar a PERCEPÇÃO dos trabalhadores quanto a QVT, bem como desenvolver um tipo de pesquisa processual que venha eliminar distorções pontuais que possam afetar as respostas fornecidas. Um outro ponto de crucial relevância diz respeito ao medo que alguns trabalhadores terceirizados possam ter em responder questões mais polêmicas, já que os mesmos podem sentir-se inseguros em tratar de alguns temas sem ter a proteção da estabilidade estatutária, tal qual os demais trabalhadores.

Ademais, considerando as múltiplas realidades possíveis a partir da presente pesquisa, sugere-se que novos estudos surjam de modo a avançar no estado da arte sobre Qualidade de

Vida no Trabalho. Não limitado a isso, sugere-se ainda que os programas que visam melhorar a QVT nas empresas passem por constantes aprimoramentos, sempre considerando o que há de mais atual na literatura sobre o tema.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, L. C. G. de. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2006

BARBETTA, P. A. **Estatística aplicada as Ciências Sociais**. Florianópolis: UFSC, 2004.

DEJOURS, C., ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DOURADO, D.C.P; CARVALHO, C.A. Controle do homem no trabalho ou qualidade de vida no trabalho. **Caderno EBAPE.BR.**, v. 4. n. 4, dez, Rio de Janeiro. 2006. p. 1-15.

CAMARGO, R. Z. **Responsabilidade Social das empresas**: formações discursivas em confronto. Tese de Doutorado (Ciências da Comunicação). Universidade de São Paulo- USP. São Paulo, 2009. 432p.

EISENHARDT, K., Building Theory from Case Study Research. **Academy of Management Review**, v. 14, n. 4, 1989.

ENGELS, F. **Die Lage der arbeitenden Klasse in England**. Leipzig: Otto Wigand Verlag, 1845.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M.C. Qualidade de vida no trabalho. In: A. D. CATTANI; L. HOLZMANN (Orgs.). **Dicionário**: trabalho e tecnologia. Porto Alegre: Editora da UFRGS. 2006. p. 219-222.

FERREIRA, R. R.; FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C. S.; BERGAMASCHI, V. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo- RAUSP**, v. 44, n. 2, abr./mai./jun., 2009.

FLEURY, M. T. L.; FISCHER, R. M. Relações de trabalho e políticas de gestão: uma história de questões atuais. **RAUSP - Revista de Administração da USP**, v. 27, n. 4, out./dez., São Paulo, 1992.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GODÓI, C. K. (Org.) **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais**: paradigmas, estratégias e métodos. São Paulo: Saraiva, 2006.

GOULART, I. B., SAMPAIO, J. R. Qualidade de vida no trabalho: uma análise da experiência de empresas brasileiras. In: SAMPAIO, J. R. et al. **Qualidade de vida no trabalho e psicologia social**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Motivation through the design of work: test of a theory. **Organizational Behavior and Human Performance**, v 16, 1976, p. 250-279.

LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, Rio de Janeiro, 2000.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. Qualidade de vida no trabalho. In: Coletânea – PROGEP- Programa de Estudos em Gestão de Pessoas. **As pessoas na organização**. São Paulo: Ed. Gente, 2002.

MARTEL, J. P.; DUPUIS, G. Quality of work life: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. **Social Indicators Research**, v. 77, n. 2, jun., 2006.

MESQUITA, R.; DUARTE, F. **Dicionário de Psicologia**. São Paulo: Plátano, 1996.

NADLER, D. A.; LAWER, E. E. **Comportamento Organizacional**. Rio de Janeiro: Campus, 1983.

PADILHA, V. Qualidade de vida no trabalho num contexto de precarização: a panaceia delirante. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 7, n. 3, Rio de Janeiro, nov. 2009/fev. 2009. p. 549-563.

PASQUALI, L. Análise fatorial para pesquisadores. Brasília: Universidade de Brasília – LapPAM, 2005.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2007. 206p.

SCOPINHO, R. S. Qualidade de vida versus condições de vida: um binômio dissociado. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 7, n. 3, Rio de Janeiro, nov., 2009.

KAUARK, F. da S.; MANHÃES, F. C.; SOUZA, C. H. M. **Metodologia da pesquisa: um guia prático**. Itabuna: Via litterarum, 2010.

MARTIN, A. M. T.; SILVA, F. M. da. **Produtividade versus qualidade de vida no trabalho: uma análise dos aspectos que afetam o desempenho, criatividade, relacionamento e auto-estima dos funcionários no ambiente de trabalho**. (Monografia). Universidade Cândido Mendes. Rio de Janeiro. 2004.

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de Vida no Trabalho**: evolução e análise gerencial. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.

SAMPIERI, R.H.; COLLADO, C.F.; LUCIO, P.B. **Metodologia de pesquisa**. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

TIMOSSI, L. S. et al. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista da Educação Física**, Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, jul./set. 2009.

VERGARA, S. C. **Relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2007.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, Dec. 1973. p. 11-21.

YIN, R. K., **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001.