

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE TECNOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

**FATORES QUE AFETAM A QUALIDADE DE VIDA
NO TRABALHO: UMA ANÁLISE EM UM INSTITUTO
FEDERAL DE ENSINO**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Ana Carolina Cozza Josende da Silva

Santa Maria, RS, Brasil

2015

**FATORES QUE AFETAM A QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO: UMA ANÁLISE EM UM INSTITUTO FEDERAL
DE ENSINO**

Ana Carolina Cozza Josende da Silva

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Engenharia de Produção**

Orientadora: Prof.^a Roselaine Ruviaro Zanini

Santa Maria, RS, Brasil

2015

Josende da Silva, Ana Carolina Cozza
FATORES QUE AFETAM A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
UMA ANÁLISE EM UM INSTITUTO FEDERAL DE ENSINO / Ana
Carolina Cozza Josende da Silva.-2015.
119 p.; 30cm

Orientadora: Roselaine Ruviaro Zanini
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa
Maria, Centro de Tecnologia, Programa de Pós-Graduação em
Engenharia de Produção, RS, 2015

1. Qualidade de Vida no Trabalho 2. Fatores de Risco
3. QWLQ-78 4. Análise Fatorial 5. Análise Multivariada
I. Zanini, Roselaine Ruviaro II. Título.

Ficha catalográfica elaborada através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Central da UFSM, com os dados fornecidos pelo (a) autor (a).

© 2015

Todos os direitos autorais reservados a Ana Carolina Cozza Josende da Silva. A reprodução de partes ou do todo deste trabalho só poderá ser feita mediante a citação da fonte.

Endereço: Rua Coronel Antonio Freitas Valle, n. 845, Bairro Progresso, Alegrete, RS.
CEP: 97543-190.

Fone (055) 81110264

E-mail: anacarolina_cj@yahoo.com.br

**Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Tecnologia
Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção**

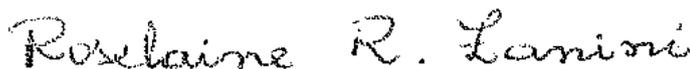
A Comissão Examinadora, abaixo assinada,
aprova a Dissertação de Mestrado.

**FATORES QUE AFETAM A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
UMA ANÁLISE EM UM INSTITUTO FEDERAL DE ENSINO**

elaborada por
Ana Carolina Cozza Josende da Silva

como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Engenharia de Produção

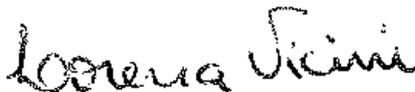
COMISSÃO EXAMINADORA:



Roselaine Ruviaro Zanini, Dr.^a (UFSM)
(Presidente/Orientadora)



Adriano Mendonça Souza, Dr (UFSM)



Lorena Vicini, Dr.^a (UFSM)

Santa Maria, 24 de fevereiro de 2015.

Dedico este trabalho:

*Aos meus pais Elisia e Leo Alcides, ao meu irmão
Marcelo e meu marido Vinícius, pela presença constante
em minha vida, me apoiando, me incentivando,
compartilhando momentos de alegrias e tristezas,
principalmente nesta etapa que está sendo concretizada.*

AGRADECIMENTOS

Com a conclusão do trabalho, vale ressaltar que foi imprescindível o apoio e ajuda de pessoas que dão o alicerce para pôr em prática meus objetivos. Por isso, muitas foram as pessoas que auxiliaram nessa trajetória, agradecer a todas, seria difícil, mas quero deixar o meu registro a algumas que participaram diretamente para a concretização.

Primeiramente agradeço a Deus, por iluminar meus caminhos e pensamentos, com a força que é transmitida pela minha fé.

A Prof^a Dr^a. Roselaine Ruviaro Zanini por sua orientação, conhecimento e atenção dispensada a esta pesquisa, e ainda, a amiga Roselaine pelo carinho, confiança, e apoio nesses dois anos.

Ao Prof. Dr. Adriano Mendonça Souza, por seu conhecimento, colaboração nas análises e amizade dispensada. Aos professores membros da banca, pelas sugestões para o crescimento do trabalho.

A CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, pelo auxílio financeiro.

À Universidade Federal de Santa Maria em especial ao Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção pelos ensinamentos e oportunidade concedida.

Aos professores e coordenação do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, pelos conhecimentos transmitidos e profissionalismo.

Ao meu esposo Vinícius pelo apoio, paciência, compreensão e estímulo que se fizeram presentes durante todo o período do mestrado, certamente, sem seu apoio não conseguiria chegar tão longe e alcançar meus sonhos.

Aos meus pais Leo e Elisia pelo incentivo, carinho e força, em especial, a minha querida mãe por suas orações em minhas diversas viagens para Santa Maria e momentos difíceis os quais vivenciei e obtive muito sucesso.

Ao meu irmão Marcelo pela torcida, incentivo e carinho.

A minha sogra Sueli e meu sogro Eduardo pelo carinho com que me acolheram em sua casa durante esse período.

Aos meus amigos e colegas, em especial ao grupo de pesquisa, que torceram e acreditaram para que esse dia se tornasse realidade, pelas palavras de carinho e incentivo neste momento.

Ao Instituto Federal Farroupilha, Campus Alegrete pela disponibilidade e auxílio no desenvolvimento desse trabalho, e seus servidores, que disponibilizaram seu tempo para responder os questionários e contribuir para o sucesso da pesquisa.

“Talvez não tenhamos conseguido fazer o melhor, mas lutamos para que o melhor fosse feito. Não somos o que deveríamos ser, não somos o que iremos ser, mas Graças a Deus, não somos o que éramos.”

(MarTim Luter King)

RESUMO

Dissertação de Mestrado
Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção
Universidade Federal de Santa Maria

FATORES QUE AFETAM A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE EM UM INSTITUTO FEDERAL DE ENSINO

AUTORA: ANA CAROLINA COZZA JOSENDE DA SILVA

ORIENTADORA: ROSELAINÉ RUVIARO ZANINI

Data e Local da Defesa: Santa Maria, 24 de fevereiro de 2015.

A Qualidade de Vida no Trabalho tem recebido importância no cenário atual, onde o trabalho tornou-se de grande relevância na vida das pessoas e pode afetar positiva ou negativamente a qualidade de vida destes indivíduos. Durante muito tempo, ao se falar em qualidade nas empresas, enfatizava-se, principalmente, a produção. Atualmente não se fala apenas em qualidade no trabalho, mas também em qualidade de vida dos empregados, ligada diretamente com a satisfação do funcionário, fazendo com que seja necessária a criação de um ambiente em que todos se sintam bem. Com base nesse contexto, este estudo teve como objetivo analisar e identificar os fatores associados à Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores do Instituto Federal Farroupilha - Campus Alegrete. Para isso, desenvolveu-se uma pesquisa bibliográfica do tipo exploratória quanto aos objetivos e, quantitativa, quanto à natureza, sendo realizada por meio de um estudo de caso. Os dados foram obtidos com o auxílio de dois questionários: um sobre o Perfil e Dados Profissionais dos servidores e o outro chamado QWLQ-78, que permite avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho. Inicialmente, realizou-se uma análise descritiva sobre o perfil e dados profissionais dos servidores. Posteriormente foi realizada uma análise multivariada, utilizando-se a análise de *cluster* e análise fatorial (método de extração de componentes principais), a fim de verificar os fatores que poderiam afetar a Qualidade de Vida no Trabalho. Os resultados da análise mostraram que 57% dos respondentes eram do sexo feminino, com média de 35 anos de idade, predominantemente servidores solteiros (46,8%), sem filhos (54,1%), com plano de saúde (82,8%), com tempo médio na instituição de 2 anos e 11 meses, sendo 53,5% docentes. Considerando-se a análise do instrumento de Qualidade de Vida observou-se um escore médio geral de 3,57. Na análise de *cluster* foi possível fazer uma redução de 78 para 52 variáveis. Na análise fatorial foram selecionados 14 fatores, os quais explicaram 64,9% da variação, sendo considerado um valor satisfatório. Considerando estes fatores, oito foram avaliados pelos servidores como satisfatórios, quatro foram avaliados como neutros, um como insatisfatório e um como muito insatisfatório. Assim, conclui-se que, de forma geral, os servidores desta instituição relataram qualidade de vida no trabalho satisfatória, mas que pode ser melhorada em alguns aspectos, como a redução do cansaço e a prática de atividades laborais, que podem contribuir para a melhoria da satisfação dos servidores.

Palavras-chave: Qualidade de vida. Trabalho. Fatores de risco. Análise fatorial. QWLQ -78.

ABSTRACT

Master Degree Dissertation
Program of Post-Graduation on Production Engineering
Federal University of Santa Maria

FACTORS AFFECTING THE LIFE QUALITY AT WORK: AN ANALYSIS IN A FEDERAL INSTITUTE OF EDUCATION

AUTHOR: ANA CAROLINA COZZA JOSENDE DA SILVA

ADVISOR: ROSELAINE RUVIARO ZANINI

Date and Place of Defense: Santa Maria, February 24th, 2015.

The Quality of Working Life has received much importance in the current scenario, where work has become very important in people's lives and can positively or negatively affect the quality of life of individuals. For a long time when discussing quality in companies, the production was mainly emphasized. Today, not only quality at work is discussed but also quality of employees' lives, linked directly with employee satisfaction by making the creation of an environment in which everyone feels good required. Within this context, this study aimed to analyze and to identify factors associated with the Quality of Life at Work of the servers of the Instituto Federal Farroupilha - at Campus 'Alegrete'. To do so, an exploratory literature was developed about the objectives, quantitative as to the nature, being carried out through a case study. Data were obtained with the aid of two questionnaires: one on the Profile and Data Professional of the servers and the other called QWLQ-78, designed to measure the Quality of Life at Work. Initially, there was a descriptive analysis of the profile and professional data servers. A multivariate analysis was subsequently performed, using cluster analysis and factor analysis (principal component extraction method) in order to identify factors that could affect the Quality of Life at Work. The results of the analysis showed that 57% of respondents were female, with a mean of 35 years old, predominantly single workers (46,8%), without children (54,1%), with insurance (82,8 %), with an average time of 2 years and 11 months institution, and 53,5% teachers. Considering the analysis of the Quality of Life instrument there was an overall average score of 3,57. In the cluster analysis was possible to make a reduction from 78 to 52 variables. Using factor analysis, we selected 14 factors, which explain 64,9% of the variation, and is considered a satisfactory value. Considering these factors, eight were assessed as satisfactory by the servers, four were assessed as neutral, one as unsatisfactory and one as very unsatisfactory. Thus, it is concluded that, in general, the employees of this institution reported quality of life in satisfactory work, but that can be improved in some aspects, such as reducing fatigue and the practice of professional activities, which may contribute to the improvement the satisfaction of servers.

Keywords: Quality of life. Work. Risk factors. Factor analysis. QWLQ -78.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Teorias da Motivação	39
Quadro 2 – As melhores empresas para trabalhar no Brasil	47
Quadro 3 – Critérios e subcritérios do modelo de Walton	50
Quadro 4 – Fatores que afetam a QVT para Westley	53
Quadro 5 – Modelo de QVT Davis e Werther	54
Quadro 6 – Evolução do conceito de QVT por Nadler e Lawler	55
Quadro 7 – Quadro de domínios e atribuições	72
Quadro 8 – Ampliação das escalas	74
Quadro 9 – Disposição das questões no instrumento	75

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Pirâmide das necessidades de Maslow	25
Figura 2 – Diferenças das premissas da Teoria X e Y.....	32
Figura 3 – Os três fatores da motivação para produzir	34
Figura 4 – Modelo de expectativa aplicada.....	36
Figura 5 – Teoria da expectativa	38
Figura 6 – Modelo das dimensões básicas da tarefa.....	52
Figura 7 – Dendograma inicial com as 77 variáveis.....	84
Figura 8 – Dendograma final com as 52 variáveis	85
Figura 9 – Dendograma final com as 52 variáveis separadas em 4 grupos	86
Figura 10 – Gráfico de declive para os autovalores obtidos na análise fatorial	88
Figura 11 – Representação do fator 1 versus fator 2	92
Figura 12 – Representação do fator 1 versus fator 3	93
Figura 13 – Representação do fator 1 versus fator 4	94
Figura 14 – Representação do fator 1 versus fator 5	95
Figura 15 – Representação do fator 1 versus fator 6	96

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –	Percentuais da amostra estratificada por atividade dos entrevistados.....	77
Tabela 2 –	Percentual de distribuição das áreas de atuação dos servidores.....	79
Tabela 3 –	Estatísticas descritivas para os domínios do questionário QWLQ - 78	79
Tabela 4 –	Estatísticas descritivas por domínio e estratificada por função ocupada	80
Tabela 5 –	Percentuais de servidores classificados como satisfeitos por estrato e por domínio.....	81
Tabela 6 –	Matriz de correlação dos domínios	82
Tabela 7 –	Autovalores e percentuais de variância explicada e acumulados por fator	87

LISTA DE ABRAVIATURAS

AC	Análise de <i>Cluster</i>
ACP	Análise de Componentes Principais
AF	Análise Fatorial
EAFa	Escola Agrotécnica Federal de Alegrete
ERC	Existência, Relacionamento e Crescimento
IFs	Institutos Federais de Ensino
IFFarroupilha	Instituto Federal Farroupilha
KMO	<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i>
MEC	Ministério da Educação
OMS	Organização Mundial de Saúde
PDV	Programa de Demissão Voluntária
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
TAEs	Técnicos Administrativos

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A – Questionário: Avaliação Qualidade de Vida no Trabalho ... 109

LISTA DE APÊNDICES

APÊNDICE A – Questionário: Perfil e Dados Profissionais	116
APÊNDICE B – Termo de consentimento livre e esclarecido	117
APÊNDICE C – Termo de Confidencialidade	118
APÊNDICE D – Carga das variáveis dos fatores (Rotação Varimax)	119

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	19
1.1 Delimitação do tema.....	21
1.2 Objetivos.....	21
1.2.1 Objetivo Geral.....	21
1.2.2 Objetivos Específicos.....	21
1.3 Justificativa.....	22
1.4 Estrutura do Trabalho.....	22
2 A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SEUS FATORES.....	24
2.1 Teorias De Motivação.....	24
2.1.1 Teoria de Maslow.....	25
2.1.2 Teoria ERC de Alderfer.....	27
2.1.3 Teoria de David McClelland.....	28
2.1.4 Teoria dos Dois Fatores de Herzberg.....	30
2.1.5 Teoria X e Y de McGregor.....	31
2.1.6 Teoria da Equidade Adams.....	32
2.1.7 Teoria Contingencial de Vroom.....	34
2.1.8 Teoria Expectação Lawler.....	37
2.2 Motivação Versus Trabalho.....	40
2.3 Qualidade De Vida No Trabalho.....	42
2.3.1 QVT no Brasil.....	45
2.3.2 Modelos de instrumentos para avaliar a QVT.....	49
3 CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO.....	57
4 ANÁLISE ESTATÍSTICA.....	59

4.1	Análise de Correlação.....	59
4.2	Análise Multivariada.....	60
4.2.1	Análise de Agrupamento ou <i>Cluster</i>	61
4.2.2	Análise Fatorial.....	63
5	METODOLOGIA.....	69
5.1	Caracterização da Pesquisa.....	69
5.2	Crêterios de inclusãõ e/ou exclusãõ.....	70
5.3	Coleta de Dados.....	71
5.4	Descriçãõ do Instrumento de Pesquisa.....	71
5.5	Análise dos Dados.....	74
6	RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	77
6.1	Populaçãõ e Amostra.....	77
6.2	Caracterizaçãõ dos Servidores.....	78
6.3	Análise Descritiva.....	79
6.4	Análise de Correlaçãõ.....	82
6.5	Análise Multivariada.....	83
6.5.1	Análise de <i>Cluster</i>	83
6.5.2	Análise Fatorial.....	87
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	98
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	100
	ANEXOS.....	109
	APÊNDICES.....	116

1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nos dias atuais tem recebido significativa importância, onde o trabalho tornou-se de grande relevância na vida das pessoas, podendo afetar positiva ou negativamente a qualidade de vida destes indivíduos. Neste sentido, as organizações assimilaram que, para maximizar sua produtividade, devem investir em políticas que considerem o desenvolvimento de seus colaboradores no aspecto pessoal e profissional, o que poderá ocasionar um impacto nos índices de produção de produtos e/ou serviços.

Conforme Gil (2006, p. 42), durante muito tempo, ao falar-se em qualidade nas empresas, enfatizava-se principalmente a produção. Hoje não se fala apenas em qualidade no trabalho, mas também em qualidade de vida dos empregados, ligada diretamente com a satisfação do funcionário fazendo com que seja necessária a criação de um ambiente em que todos se sintam bem.

A preocupação com o estilo de vida do ser humano surgiu com Sócrates, por volta de 400 a.C. (ANDUJAR, 2006). Porém, o termo qualidade de vida foi mencionado pela primeira vez por Lyndon Johnson, em 1964, Presidente dos Estados Unidos, relatando que os objetivos de uma nação não podem ser mensurados através do balanço bancário, mas sim, pela qualidade de vida proporcionada às pessoas (FLECK et al., 1999).

É importante perceber também que o indivíduo está constantemente em conflito entre a satisfação de suas necessidades e as pressões de seu meio social (MOREIRA E ARAUJO, 2005, p.15). Os autores ainda concluem que possuímos o conhecimento de que cada indivíduo é um todo - corpo, mente e espírito- que é influenciado por vários fatores, cada um com sua importância.

Primeiramente é importante pensar o que motiva os servidores no seu trabalho. Chiavenato (1995) diz que “De modo geral, motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma, ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão, a um comportamento específico”, ressaltando que o ser humano carrega consigo sentimentos, ambições, cria expectativas, busca o crescimento profissional dentro daquilo que desenvolve.

É necessário também, repensar a ideia que o homem trabalha somente para a obtenção do salário. Várias pesquisas negam essa afirmação, tais como as teorias motivacionais de Lawler, Vroom, Adams, McClelland, Alderfer e Herzberg, que serão abordadas posteriormente, lembrando-se que hoje, os colaboradores têm seus sentimentos em primeiro lugar, frustram-se com a falta de crescimento profissional, se aborrecem com o descaso dos

seus chefes que só sabem cobrar metas e realização de tarefas e não orientam para a real situação da empresa, ou negam o acesso às informações, ou com aqueles que os tratam apenas como uma peça no processo de produção. Este trabalhador atual tem a necessidade de realizar seus sonhos e ser valorizado para se sentir útil e saber da sua importância.

Para Henry Fayol (1994), não chegam a ser irrelevantes coisas como salário, iluminação, calefação e viveres para os colaboradores, porém, tanto a organização quanto os trabalhadores têm muito a ganhar quanto maior for a instrução, a estabilidade social, a afetiva, a saúde e até a moralidade de seus agentes, sendo estes elementos fundamentais para o bom andamento de uma organização. Além disso, considera como responsabilidade das organizações promoverem tais fatores, e não sendo possível serem todos praticados dentro da mesma, eles trazem a importância de um trabalho fora das dependências da corporação.

O autor ainda acrescenta que um fator importante e determinante para atingir o objetivo é que as práticas devem ser discretas e prudentes, fazendo com que o próprio trabalhador se interesse por projetos para que seja uma aceitação livre, despidendo-se, assim, de uma imposição tirânica e autoritária (FAYOL, 1994).

Percebe-se que a QVT, além de ser uma ferramenta para garantir a permanência do ser humano no ambiente de trabalho, é a forma pela qual se busca aplicar melhores condições para o desenvolvimento do ser humano, seja esta, evolução social, mental e emocional.

Além disso, a QVT constitui-se numa ferramenta importante para as organizações, pois proporciona uma maior participação por parte dos colaboradores, criando um ambiente de integração com superiores, com colegas de trabalho e com o próprio ambiente de trabalho, visando, principalmente, dois aspectos importantes que são o bem-estar do trabalhador e a eficácia organizacional.

Para Dutra (2008), a QVT estimula a motivação, a satisfação, a autoestima e a produtividade do trabalhador, abordando as condições físicas, jornadas de trabalho, crescimento profissional e relevância social no trabalho, estabelecendo valores humanos no ambiente organizacional. Conforme o autor é possível verificar outras variáveis que também afetam o trabalho do colaborador, o que mais uma vez representa a importância de estudar e analisar tais fatores.

Outro fator importante a considerar é que nos dias atuais, o homem tem trabalhado cada vez mais e, por consequência disto, tem tido menos tempo para si mesmo e para sua família (VEIGA 2000). Considerando esta característica dos dias modernos, Handy (1995, p.25), declarou que: “o problema começou quando transformamos o tempo em uma

mercadoria, quando compramos o tempo das pessoas em nossas empresas em vez de comprar a produção”.

Assim, esta pesquisa aborda alguns aspectos relevantes relacionados à QVT de servidores de um Instituto Federal de ensino localizado no Sul do Brasil.

1.1. Delimitação do tema

Este estudo está limitado em analisar fatores que afetam a QVT por meio de uma análise estatística multivariada de um instrumento validado aplicado aos servidores do Instituto Federal Farroupilha - Campus Alegrete, sem levar em consideração outras técnicas de análise.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo Geral

O presente estudo tem como objetivo identificar e analisar os fatores associados à QVT dos servidores do Instituto Federal Farroupilha - Campus Alegrete.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Descrever o perfil socioeconômico e profissional dos servidores do Instituto Federal Farroupilha - Campus Alegrete;
- Identificar os fatores de QVT que são relevantes na percepção dos servidores;
- Analisar tais fatores de QVT identificados pelos servidores do IFFarroupilha utilizando-se uma análise estatística multivariada.

1.3. Justificativa

Um dos pontos fundamentais em qualquer instituição são os recursos humanos, ou seja, as pessoas que trabalham nela. A produtividade, as diferenças de cada indivíduo, o comportamento, a motivação, dentre outros aspectos importantes para o bom funcionamento de uma organização que dependem destas pessoas.

Neste contexto, os indivíduos devem ter o conhecimento e refletir se aquele trabalho está fazendo bem para sua saúde e qualidade de vida, sendo que o trabalho é um dos componentes essenciais da vida humana, e é nele que se aspiram às realizações pessoais de cada um. Além disso, torna-se importante realizar pesquisas que busquem identificar os fatores motivacionais que proporcionem satisfação e desempenho eficaz por parte de seus servidores.

Considerar a importância do ser humano e sua capacidade dentro de uma instituição, fazendo com que a atividade laboral seja realizada com qualidade e satisfação deve ser cada vez mais levada em conta, no intuito de minimizar os problemas do dia a dia e, conseqüentemente, proporcionar uma melhor QVT, o que implica também numa melhor vida pessoal e social.

Assim, embora a literatura relate alguns estudos sobre a QVT, destaca-se aqui a importância em se estudar um grupo de servidores de uma instituição de ensino federal sob uma abordagem quantitativa, identificando, estatisticamente, fatores associados à qualidade de vida do trabalhador.

Além disso, a execução desta pesquisa apresenta benefícios à medida dos resultados obtidos para auxílio nas tomadas de decisão da gestão da instituição em estudo.

1.4 Estrutura do Trabalho

O trabalho está estruturado da seguinte maneira, o primeiro capítulo apresenta-se a introdução, onde contextualiza o tema proposto para o estudo, expõe a formulação do problema, objetivo geral e os objetivos específicos, a justificativa e a estrutura do trabalho. O segundo capítulo trata sobre a QVT e seus fatores elaborados com base teórica conceitual para melhor conhecimento sobre os temas: teorias da motivação no trabalho; a relação desta

motivação com o trabalho executado; finaliza falando sobre a QVT, trazendo uma perspectiva no Brasil e os modelos de QVT. No terceiro capítulo caracteriza-se da instituição em estudo, apresentando sua formação e características. O quarto capítulo aborda-se a análise estatística, trazendo conceitos sobre a análise de correlação e análise multivariada, dentro desta, destaca-se a análise de agrupamento e fatorial. O quinto capítulo traz a metodologia utilizada na pesquisa e na coleta dos dados, além do instrumento que foi aplicado o questionário QWLQ – 78. O sexto capítulo demonstra os resultados obtidos e as discussões. E finalizando, o último capítulo, apresenta as considerações finais do trabalho.

2 A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SEUS FATORES

Neste capítulo são contextualizados os temas que serão desenvolvidos no estudo, apresentando-se as teorias da motivação e a relação desta motivação com o trabalho executado, além do levantamento bibliográfico abordando sobre a QVT, trazendo uma perspectiva no Brasil e os modelos de QVT.

2.1 Teorias de Motivação

O conceito de motivação, que segundo Chiavenato (2009) é difícil de definir, vem sendo utilizado em diferentes sentidos na atualidade. Segundo o autor, motivo “é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, dá origem a uma propensão a um comportamento específico”.

Nesse sentido, existem algumas premissas que explicam o comportamento do ser humano (CHIAVENTATO, 2009), que são elas:

O comportamento é causado por estímulos, que podem ser internos ou externos: existe uma casualidade do comportamento. Onde tanto pode influenciar o comportamento destas pessoas a hereditariedade quanto o meio ambiente em que vive.

O comportamento é motivado: o que quer dizer que há uma finalidade no comportamento humano, ele não é casual ou aleatório, e ele se apresenta sim sendo orientado e dirigido por algum objetivo.

O comportamento é orientado para objetivos: se refere que todo comportamento existe sempre um impulso, desejo, necessidade, tendência, expressões que servem para designar os motivos do comportamento.

De outra forma, o comportamento não é espontâneo e nem sem finalidade, sempre há um motivo para que exista esse comportamento. Pensando assim, recai-se no ciclo motivacional, onde ele surge em virtude de uma necessidade, a qual provoca o comportamento humano. A teoria da motivação é um campo de estudo que se dedica a análise do comportamento humano, onde vários autores realizaram pesquisas e criaram as suas teorias em relação às necessidades do homem.

2.1.1 Teoria Maslow

A teoria de hierarquia das necessidades de Maslow, segundo Chiavenato (2009), as necessidades humanas estão dispostas em uma série de níveis ou estágios, definidos como necessidades primárias e necessidades secundárias, em que ele buscou compreender o homem dentro de uma percepção multidimensional, onde considera a existência de diversas necessidades, desde as mais básicas até as mais complexas e numa inter-relação dinâmica ainda pouco estudada. Neste contexto são consideradas as necessidades primárias como necessidades fisiológicas e de segurança, as secundárias são as necessidades sociais, de estima e realização pessoal, conforme pode ser observado na Figura 1.

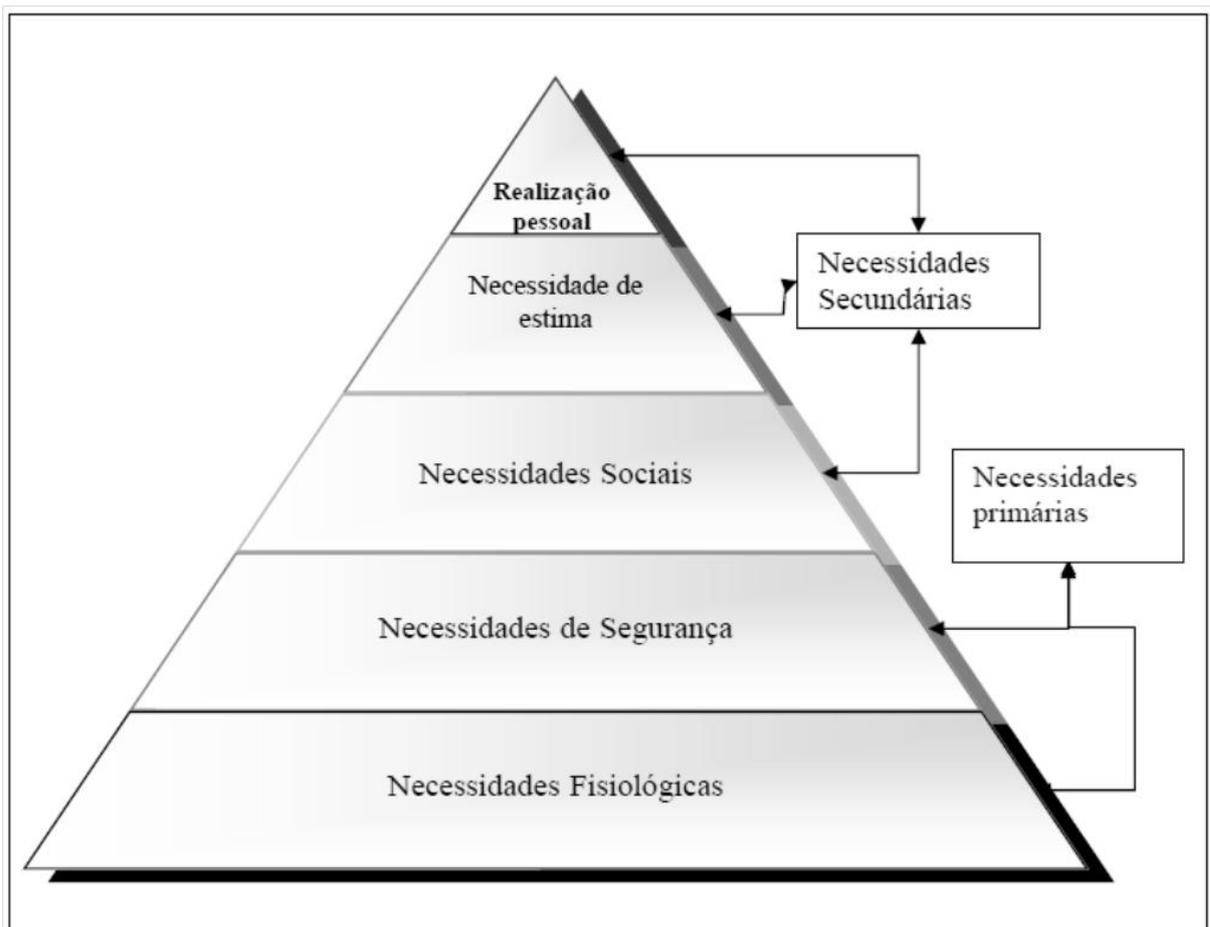


Figura 1 – Pirâmide das necessidades de Maslow

Fonte: Chiavenato, I. Recursos Humanos. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

De acordo com esta teoria de Maslow, apresentada por Chiavenato (2009) essas necessidades exibidas na pirâmide podem ser definidas como:

A primeira necessidade é a *fisiológica*, a fim de garantir a sobrevivência sua e de seus familiares, o trabalho seria o modo de prover alimento, roupas, moradia, educação e saúde entre outros.

A segunda necessidade seria a *segurança*, através da busca do emprego, uma relação teoricamente mais ou menos duradoura, por outro lado, algumas ações administrativas arbitrárias podem provocar incerteza ou insegurança no empregado, quanto à sua permanência no emprego.

A terceira é a *social*, trata-se do sentimento de aceitação, associação, um sentimento de pertencer ao grupo, quando essas necessidades não estão totalmente satisfeitas, o indivíduo torna-se resistente, antagônico e até hostil com relação às pessoas que o cercam.

Em quarto lugar temos o *ego ou estima*, onde o trabalhador busca ter uma reputação, independência e autoconfiança.

E por último, a *autorrealização* onde o trabalhador procura o autodesenvolvimento, a criatividade, autoexpressão, é a realização do seu próprio potencial. (CHIAVENATO, 2009)

Conforme Lobos (1975), nesta teoria, Maslow indicou que o menor nível nesta hierarquia monopolizará a consciência do indivíduo, o que o impulsiona organizar o recrutamento das várias capacidades de seu organismo. Portanto, quando um nível de necessidades for satisfeito, passa-se, automaticamente, ao próximo. Assim, satisfeitas as necessidades de um nível, automaticamente surgem às necessidades de nível superior no indivíduo, deixando as de nível inferior de serem motivadoras. Neste sentido, as necessidades não satisfeitas são os motivadores principais do comportamento humano, havendo precedência das necessidades mais básicas sobre as mais elevadas, onde se as necessidades fisiológicas não estiverem satisfeitas, um indivíduo não se sentirá estimulado pelas necessidades de estima.

Chiavenato (2009) salienta que, nem todas as pessoas conseguem chegar ao topo da pirâmide de necessidades onde, enquanto algumas pessoas chegam a se preocupar fortemente com necessidades de autorrealização, outras estacionam nas necessidades de estima, outras ainda nas necessidades sociais, enquanto muitas outras ficam ocupadas exclusivamente com necessidades de segurança e fisiológicas, sem que consigam satisfazê-las adequadamente. Essa conclusão do autor faz com que se possam observar as diferenças de comportamento do ser humano.

Segundo Leão et al. (2014) para que haja satisfação das necessidades fundamentais algumas condições devem ser obedecidas, como: a liberdade de falar e agir como se deseja, liberdade de auto expressar-se, de investigar e procurar informações, de se defender e buscar

justiça, equidade e ordem dentro do grupo. O autor ainda afirma que sem o respeito a essas condições torna-se impossível à satisfação das necessidades.

Esta teoria tem amplo apoio, incluindo de cientistas e, uma razão para isso, reside provavelmente em sua validade de "sentido comum" (LOBOS, 1975).

2.1.2 Teoria ERC de Alderfer

A teoria de Clayton Alderfer também defende que a motivação pode ser obtida através da satisfação das necessidades dos trabalhadores, o que muito se assemelha ao modelo de Maslow, também conhecida pelo nome de teoria ERG – Existência, Relacionamento e Crescimento (*Existence, Relatedness, Growth*). Na sua proposta, ao contrário dos cinco níveis que Maslow preconiza, Alderfer defende apenas três níveis hierárquicos de necessidades, sendo eles obtidos por via de agrupamento de categorias: condensando as necessidades de autorrealização e estima em crescimento, dando ao afeto o nome de relacionamento e às necessidades fisiológicas o nome de existência (HAMPTON, 1992).

Na definição de Alderfer; Schneider (1973, p. 490), estas três necessidades são assim conceituadas:

As Necessidades de Existência incluem todas as necessidades psicológicas e materiais, por exemplo, fome e sede assim como outras necessidades materiais como o pagamento de salário relacionado ao trabalho e a segurança física. As Necessidades de Existência são caracterizadas, primeiramente, pelo objetivo de obter bens materiais que garantam a subsistência e secundariamente por uma satisfação pessoal ligada a competição por recursos limitados, sendo que a satisfação vem das frustrações de outras pessoas em conseguir estes recursos.

As Necessidades de Relacionamento dizem respeito ao desejo que as pessoas têm de ter relacionamentos com outras pessoas e que estes relacionamentos se caracterizem por um compartilhamento mútuo de ideias e sentimentos. A necessidade básica de relacionamento é diferente da necessidade de existência porque ela não pode ser satisfeita sem mutualidade. Para todas as partes envolvidas em um relacionamento, sua satisfação (e frustração) tende a ser correlacionadas.

As Necessidades de Crescimento incluem o desejo de uma pessoa de ter uma influência criativa e produtiva sobre si mesmo e sobre o ambiente em que vive. A satisfação da necessidade de crescimento ocorre quando uma pessoa engaja em problemas para os quais necessita utilizar plenamente suas capacidades e desenvolver novas capacidades. O senso psicológico que uma pessoa tem para preencher suas necessidades de crescimento é de uma maior totalidade ou inteireza como ser humano.

Alderfer sugere que esses três objetivos existam numa relação sequencial, vindo assim, sucessivamente: necessidades de existência, que englobam tanto as necessidades

básicas fisiológicas como as de segurança; as necessidades de relacionamento, que dizem respeito a ser significativo e lograr bom relacionamento pessoal; e, finalmente, as necessidades de crescimento entendido como as de mais alto nível que incluem a autoestima e a autorrealização (BERGAMINI, 1997).

Segundo essa teoria, mais de uma necessidade pode estar ativa ao mesmo tempo, onde se considera que se uma necessidade de nível mais alto for reprimida, o desejo de satisfazer outra de nível mais baixo aumentará. A teoria ERG não segue uma estrutura rígida, por exemplo, uma pessoa pode estar trabalhando em seu crescimento pessoal mesmo que necessidades de existência ou de relacionamento não tenham sido atingidas, ou as três categorias podem estar operando simultaneamente (ROBBINS, 2005), ou seja, essa teoria torna-se mais universal onde diminui a rigidez das hierarquias das necessidades.

2.1.3 Teoria de David McClelland

A teoria das necessidades adquiridas de David McClelland tomou como eixo a questão das necessidades e as identificou como: poder, afiliação e realização. A diferença entre essa teoria e a de Maslow é que McClelland diz que tais necessidades podem ser aprendidas, não nascemos com elas, são adquiridas socialmente na convivência com familiares, amigos, escola e grupos (ROBBINS, 2005).

A primeira é a *necessidade de realização* (do inglês *nach – need of achievement*) que conforme Robbins (2005) é referente à autoestima e à autorrealização, onde o indivíduo busca a excelência, representa um interesse recorrente em fazer as coisas melhor, realizar-se em relação a determinados padrões, de lutar pelo sucesso. Os indivíduos têm um forte desejo de assumir responsabilidade pessoal por encontrar soluções para os problemas e preferem situações em que obtém *feedback* acerca do seu desempenho (REGO e JESUINO, 2002), caracteriza-se pela vontade de ser bem sucedido em situações de competição, pelo desejo de fazer alguma coisa melhor ou de forma mais eficiente do que já feita (SOUZA, 2001).

Para Robbins (2005) as pesquisas de McClelland consideram que as pessoas têm a necessidade de realização como motivadora, primeiramente, focaliza o crescimento pessoal, em fazer melhor e, preferencialmente sozinha, em seguida, querem *feedback* concreto e imediato do seu desempenho, para que possam dizer como estão se saindo. Um aspecto importante é que elas evitam tarefas que veem como muito fáceis ou muito difíceis, eles

querem superar obstáculos, mas precisam sentir que o fracasso ou sucesso depende de suas próprias ações, ou seja, significa dizer que gostam de desafios com dificuldade intermediária.

A segunda é a *necessidade de poder* (do inglês *npow – need of power*) que para Robbins (2005) refere-se a relações com pessoas, status, prestígio, posições de influência, onde vem da necessidade de fazer os outros se comportarem de uma maneira que não fariam naturalmente, em outras palavras, vem do desejo de ter impacto, de ser forte e influenciar as pessoas (McCLELLAND, 1997). Pessoas que têm esta necessidade em alta gostam de estar no comando, buscam a influência sobre os outros, preferem estar em situações competitivas e de status e tendem a se preocupar mais com o prestígio e a influência do que propriamente com o desempenho eficaz (ROBBINS, 2005) e sentem-se atraídos por riscos elevados (REGO e JESUINO, 2002).

E a última é a necessidade de afiliação (em inglês *naff – need of affiliation*) ou de associação como trata Robbins (2005), onde apresenta que esta necessidade diz respeito ao relacionar-se cordial e afetuosamente, desejo de relacionamentos interpessoais próximos e amigáveis, vem ainda da necessidade de afeição, do desejo de possuir relacionamentos interpessoais agradáveis e estar bem com todo mundo. São pessoas que buscam a amizade e a cooperação. Uma característica das pessoas que possuem esta necessidade é que são mais propensas a fazerem concessão a demandas particulares (McCLELLAND, 1997).

Conforme Souza (2001), a grande contribuição desta teoria das Necessidades Adquiridas é focalizar sobre a importância de se ajustar a pessoa ao trabalho, em muitos casos, nas organizações há um desperdício de talentos, com profissionais competentes realizando atividades que não exploram plenamente seus pontos fortes, em outras palavras, aloca-se a pessoa certa no lugar errado, esta situação causa problemas como: baixo desempenho, stress, *turnover* (rotatividade) e outras consequências negativas, que poderiam ser amenizadas com uma análise mais detalhada do perfil de necessidades do profissional com as características e atividades do cargo. Desta forma, empregados com muita necessidade de realização prosperam em trabalhos desafiantes, estimulantes e complexos e não se sentem atraídos por uma situação de rotina e sem competição.

2.1.4 Teoria dos Dois Fatores de Herzberg

Conforme investigação de Frederick Herzberg, os dados recolhidos de uma amostra de 203 engenheiros e bancários resultaram em dezesseis fatores, os quais explicam e provocam o comportamento das pessoas no trabalho, definidos como higiênicos e motivacionais.

Os *fatores higiênicos* referem-se às condições que rodeiam a pessoa enquanto trabalha, juntando condições físicas e ambientais do trabalho, são extrínsecos a ela, ou seja, como estas condições são administradas e decididas pela empresa, as necessidades higiênicas estão fora de controle das pessoas. Entre os fatores, Chiavenato (1995) cita: delegação de responsabilidade; liberdade de decidir como executar o trabalho; promoção; uso pleno das habilidades pessoais; ampliação ou enriquecimento do cargo. E ainda, Chiavenato (2009), complementa com: salário, benefícios sociais, tipo de chefia, condições de trabalho, políticas e diretrizes da empresa, clima de relacionamento entre a empresa e funcionários, regulamentos internos, etc.

Vale ressaltar, que estes fatores são utilizados tradicionalmente pelas organizações para atingirem a motivação dos seus empregados, e ainda limitadas em sua capacidade de influenciar o comportamento de seus colaboradores. As pesquisas de Herzberg revelam que quando as necessidades higiênicas são ótimas, elas apenas evitam a insatisfação dos empregados e, se elevam a satisfação, não conseguem sustentá-la por muito tempo, ou duradouramente. Em contrapartida, quando estas necessidades são precárias, elas provocam a insatisfação dos empregados (CHIAVENATO, 2009).

Os *fatores motivacionais* referem-se ao cargo, a natureza das tarefas e deveres relacionados com o cargo em si, são também chamadas de intrínsecas. Ao contrário das necessidades higiênicas, as necessidades motivadoras estão sob o controle do indivíduo, pois estão relacionados com aquilo que ele faz, e ainda, esses fatores produzem um efeito duradouro de satisfação e de aumento de produtividade em níveis acima dos normais. Envolvem sentimentos de crescimento individual, reconhecimento profissional e autorrealização, sendo que dependem das tarefas que o indivíduo realiza no seu trabalho que representem desafio e significado para ele (CHIAVENATO, 2009).

O efeito destas necessidades motivadoras é profundo, pois quando são ótimas, elas elevam satisfação nas pessoas dando origem à motivação, em contrapartida, quando são precárias, elas evitam a satisfação. Para Chiavenato (2009), podem ser destacados fatores como: delegação de responsabilidade; liberdade de decidir como executar o trabalho;

promoção; uso pleno das habilidades pessoais; ampliação ou enriquecimento do cargo; estabelecimento de objetivos e avaliação relacionada com eles; simplificação do cargo.

Segundo Bueno (2002) Herzberg compreendeu que a satisfação de necessidades básicas pode não ser fonte de motivação, mas de movimento, e assim, passou a conceber a motivação apenas como fruto da satisfação de necessidades complexas, como estima e autorrealização. Ainda propôs, para a motivação no trabalho, o enriquecimento de cargos, como forma de satisfazer a estas necessidades complexas.

Chiavenato (2009) resume que a satisfação no cargo é função do conteúdo ou atividades desafiadoras e estimulantes do cargo, já a insatisfação no cargo é função do ambiente, da supervisão, dos colegas e de todo o contexto do cargo. O autor ainda afirma que Herzberg propõe o enriquecimento de tarefas como elemento para introduzir maior motivação no trabalho, este enriquecimento consiste em um deliberado aumento da responsabilidade, da amplitude e do desafio do trabalho.

Conforme Ferreira et al. (2006) as maiores contribuições desta teoria para a compreensão da motivação para o trabalho foram: “a possibilidade de o funcionário ter maior autonomia para realização e planejamento de seu trabalho, a valorização dos processos de enriquecimento de cargos e uma abordagem diferenciada sobre papel da remuneração sobre a motivação para trabalho”.

2.1.5 Teoria X e Y de McGregor

Na Teoria de Douglas McGregor, ele associa a motivação à atividade de liderança, ou seja, a maneira como os gestores veem os colaboradores, mesmo que essa visão não corresponda à realidade. Conforme Robbins (2005), McGregor propôs duas divisões do ser humano: a primeira basicamente negativa, chamada Teoria X e a outra praticamente positiva, chamada Teoria Y.

Na Figura 2 pode se observar detalhadamente as diferenças estabelecidas entre a teoria X e Y.

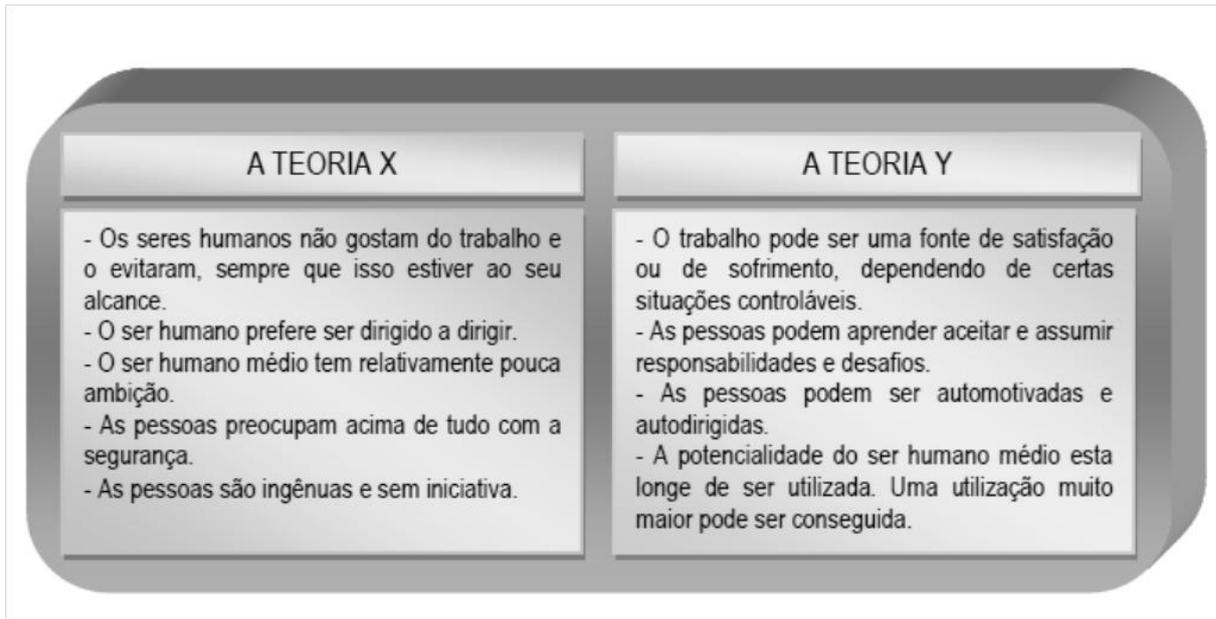


Figura 2 – Diferença das premissas da teoria X e Y

Fonte: Robbins, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

Para Kwasnicka (2003) resume-se essa teoria de McGregor dizendo que a “Teoria X” ostenta que o indivíduo não gosta do trabalho e para fazê-lo necessita ser coagido, controlado, dirigido, ameaçado, e nem mesmo a promessa de recompensa fará com que o indivíduo tenha motivação para o trabalho. Por outro lado, a “Teoria Y” contempla que o desgaste do trabalho é tão natural como em qualquer outra atividade, no entanto, é um indivíduo que se sente bem no trabalho, é criativo e com potencialidades que podem e devem ser exploradas.

2.1.6 A teoria da equidade de Adams

A teoria da equidade de John Stacy Adams relata que o indivíduo se sente mais ou menos motivado à medida que percebe, ou não, a presença da justiça e da igualdade nas relações de trabalho, ou seja, em uma situação em que se sinta mal remunerado por seus esforços, a motivação para trabalhar e aumentar os resultados é minimizada. Destaca que o indivíduo pode sentir-se mal remunerado se investe todas as energias em um trabalho rotineiro e tedioso que não irá dar prazer ou motivação, mas que se ele realizar um trabalho

que enfatize a criatividade e o raciocínio independente é capaz de produzir um comportamento motivado (KWASNICKA, 2003, p.32).

Conforme esta teoria, um indivíduo tenderia a aceitar aquilo que lhe é oferecido como recompensa pelo seu desempenho com aquilo que foi oferecido às pessoas semelhantes a ele, sendo que nesta comparação, está implícita a busca de um tratamento justo ou, como colocam os teóricos, a busca da equidade (BERGAMINI, 1997).

Ainda, conforme Robbins (2005), os funcionários fazem comparações entre o seu trabalho e o de seus colegas, verificando as entradas (esforço, experiência, educação, competência) e os resultados obtidos (remuneração, aumentos, reconhecimento), além das entradas e resultados dos outros.

Seguindo os pensamentos de Adams nesta teoria, aqueles que contribuem mais para uma organização também esperam receber mais em termos de recompensa. Neste caso, a teoria da equidade fornece orientações úteis para que se possam compreender os diferentes tipos de relacionamento social no ambiente de trabalho, baseando-se, essencialmente, na comparação, implicando necessariamente na existência de um ponto de referência para que esta comparação seja realizada (BERGAMINI, 1997).

Para Robbins (2005), de acordo com a teoria da equidade, quando o trabalhador percebe uma injustiça, espera-se que ele faça uma das seguintes escolhas:

1. Modificar suas entradas (fazer menos esforço);
2. Modificar seus resultados (por exemplo, funcionários que recebem por peça produzida podem aumentar seus rendimentos produzindo mais peças com menos qualidade);
3. Distorcer sua autoimagem (por exemplo: “eu achava que trabalhava em um ritmo moderado, mas agora percebo que trabalho muito mais do que os outros”);
4. Distorcer a imagem dos outros (por exemplo: “o trabalho de Mike não é tão interessante quanto pensei que fosse”);
5. Buscar outro ponto de referência (por exemplo: “posso não estar ganhando tão bem quanto meu cunhado, mas certamente mais do que meu pai ganhava quando tinha minha idade.”);
6. Abandonar o terreno (por exemplo, deixar o cargo).

É possível e de suma importância observar que os funcionários parecem buscar a equidade na distribuição de outras recompensas organizacionais, como exemplo, os cargos de status e os escritórios luxuosos funcionam como resultados na equação da equidade para alguns funcionários (KING, MILES e DAY *apud* ROBBINS, 2005).

Pode-se sintetizar afirmando que a Teoria da Equidade tem forte relação com a remuneração e a distribuição de recompensas ou reconhecimento entre seus funcionários, o que se torna imprescindível um cuidado especial com estes processos, onde caso não sejam

bem conduzidos e administrados pela organização podem afetar o clima social da organização, onde se pode criar um ambiente de trabalho, haja percepção de injustiça e como visto na teoria, conseqüentemente sem estímulos para a motivação do indivíduo.

2.1.7 Teoria contingencial de Vroom

A teoria contingencial de Vroom, segundo Chiavenato (2009), restringe-se exclusivamente à motivação para produzir, pois rejeita noções preconcebidas e reconhece as diferenças individuais. O autor afirma que a motivação do indivíduo, ao fazer uma escolha depende de três fatores: (a) os objetivos individuais, ou seja, a força do desejo de atingir objetivos; (b) a relação que o indivíduo percebe entre produtividade e alcance dos seus objetivos individuais; e (c) a capacidade de o indivíduo influenciar seu próprio nível de produtividade à medida que acredita poder influenciá-lo, conforme mostra a Figura 3:

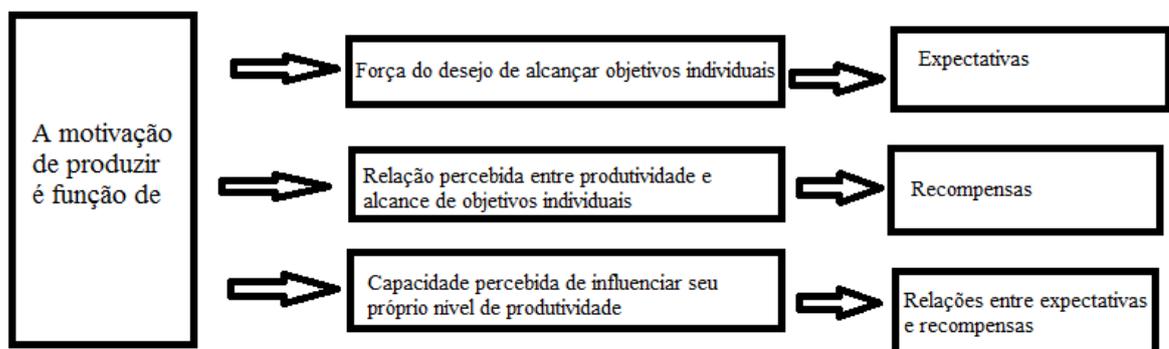


Figura 3 – Os três fatores da motivação para produzir

Fonte: Chiavenato, I. Recursos Humanos. 9ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

Como se pode observar, na teoria de Vroom uma pessoa pode desejar aumentar a produtividade quando três condições se apresentam:

A primeira condição seria quanto aos objetivos pessoais do indivíduo, que incluem dinheiro, segurança no cargo, aceitação social, reconhecimento e trabalho interessante.

A segunda condição em relação percebida entre satisfação dos objetivos e a alta produtividade: sendo que se o colaborador tem como importante objetivo ter salário maior e se trabalha na base da remuneração por produção, poderá ter uma forte motivação para produzir mais. Outra situação seria se o colaborador tem a necessidade de aceitação social pelos outros membros do grupo, neste caso, poderá produzir abaixo do nível que consagrou como padrão de produção, sendo que produzir mais poderá significar a rejeição do grupo.

E a terceira condição é a percepção de sua capacidade de influenciar sua produtividade: onde caso um empregado acredite que o grande volume de esforço despendido tem pouco efeito sobre o resultado, tenderá a não se esforçar muito (CHIAVENATO, 2009).

Para explicar a motivação para produzir, Vroom propõe um modelo de expectativa, o que atualmente é uma das explicações mais amplamente aceita sobre motivação. Apesar de ter alguns críticos, boa parte das pesquisas dá embasamento a esta teoria (ROBBINS, 2005).

Ele desenvolveu um modelo contingencial de motivação, baseando-se na observação de que o processo motivacional não depende apenas dos objetivos individuais, mas também do contexto de trabalho em que o indivíduo está inscrito (QUEIROZ, 1996). Para Vroom, a motivação é um processo que governa as escolhas entre diferentes possibilidades de comportamento do indivíduo, que avalia as consequências de cada alternativa de ação e satisfação, que deve ser encarada como resultante de relações entre as expectativas que a pessoa desenvolve e os resultados esperados (ROBBINS, 2005), como se pode observar na Figura 4.

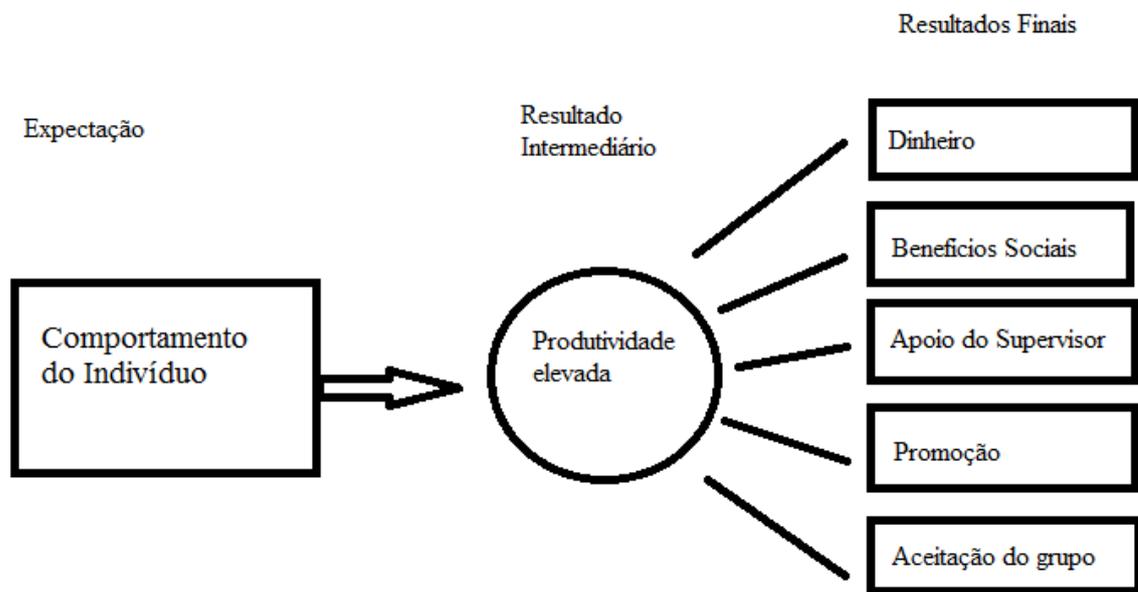


Figura 4 – Modelo de expectativa aplicado

Fonte: Chiavenato, I. Recursos Humanos. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

Esta teoria sugere que um funcionário se sente motivado a despende um alto grau de esforço quando isto vai resultar em boa avaliação de desempenho; que a boa avaliação de desempenho vai resultar em recompensas organizacionais, tais como: bonificação, aumento de salário ou promoção; e que estas recompensas vão atender suas metas pessoais (ROBBINS, 2005).

Ainda para Robbins (2005), a teoria da expectativa ajuda a explicar por que tantos trabalhadores não se sentem motivados em seu trabalho e fazem o mínimo necessário para continuarem empregados. Sob a forma de perguntas, Robbins examina as três relações da teoria da expectativa, sendo que todas devem ser respondidas positivamente pelos funcionários para que sua motivação seja maximizada:

Primeiro: se eu der o máximo de meu esforço, isto será reconhecido em minha avaliação de desempenho? Para muitos trabalhadores, a resposta é: não. Por quê? Sua capacidade pode deixar a desejar, o que significa que, por mais que se esforcem, eles nunca terão um desempenho superior. Outra possibilidade é o funcionário, justa ou injustamente, achar que seu chefe não gosta dele. Conseqüentemente, sua expectativa é de uma avaliação ruim, não importa o quanto se esforce. Estes exemplos sugerem que uma das possíveis causas da baixa motivação de um funcionário é que, não importa o quanto se esforce, nunca receberá uma boa avaliação de desempenho.

Segundo: se eu obtiver uma boa avaliação de desempenho, isto resultará em alguma recompensa organizacional? Muitos trabalhadores percebem a relação desempenho-recompensa como fraca. O motivo é que as organizações recompensam muitas

outras coisas além do desempenho. Por exemplo, quando a remuneração está de alguma forma ligada a fatores como tempo de casa, capacidade de cooperação ou bajulação do chefe, os funcionários podem perceber a relação desempenho – recompensa como fraca.

Finalmente, se eu receber alguma recompensa, ela será atraente para mim? O funcionário trabalha duro na esperança de conseguir uma promoção, mas recebe somente um aumento de salário. Ou espera conseguir um trabalho mais desafiador e interessante, mas consegue algumas palavras elogiosas. Estes exemplos ilustram a necessidade de as recompensas serem adequadas às necessidades. Infelizmente, muitos executivos têm limitações quanto às recompensas que podem oferecer, o que dificulta a possibilidade de individualizá-las. Além disto, muitos executivos assumem erroneamente que todos os funcionários querem as mesmas coisas, deixando de perceber os efeitos motivacionais da diferenciação de recompensas. (ROBBINS, 2005, p. 148).

Robbins (2005) conclui que a Teoria da Expectativa é um modelo contingente ou situacional, com isto não existe um princípio universal que explique as motivações de todas as pessoas, além disso, o fato de compreender quais necessidades uma pessoa quer satisfazer, não assegura que ela perceba o alto desempenho como meio necessário para satisfazê-las. Ele salienta que esta teoria tem uma vantagem importante em relação às teorias baseadas nas necessidades, pois considera as diferenças entre os indivíduos e valoriza o lado racional das pessoas, além do contexto da ação.

2.1.8 Teoria de expectativa de Lawler

Edward Lawler III, em seus trabalhos sobre motivação, continuando o estudo sobre expectativa, assegura que o dinheiro pode motivar não apenas o desempenho, como também companheirismo e dedicação à organização (SANTOS E BISSANI, 2015). Mesmo assim, o dinheiro tem apresentado pouca potência motivacional, em virtude de sua incorreta aplicação pela maioria das organizações.

Esta relação não consistente entre dinheiro e o desempenho é devido a várias razões, como: enorme lapso de tempo ocorrido entre o desempenho da pessoa e o incentivo salarial, avaliações de desempenho não produzem distinções salariais, políticas de remuneração das organizações estão geralmente atreladas às políticas governamentais ou a convenções sindicais, ou o preconceito gerado pela antiga Teoria das Relações Humanas a respeito do salário (CHIAVENATO, 2009).

Na Figura 5 esta teoria está apresentada, e para qual Lawler conclui que existem duas bases sólidas.

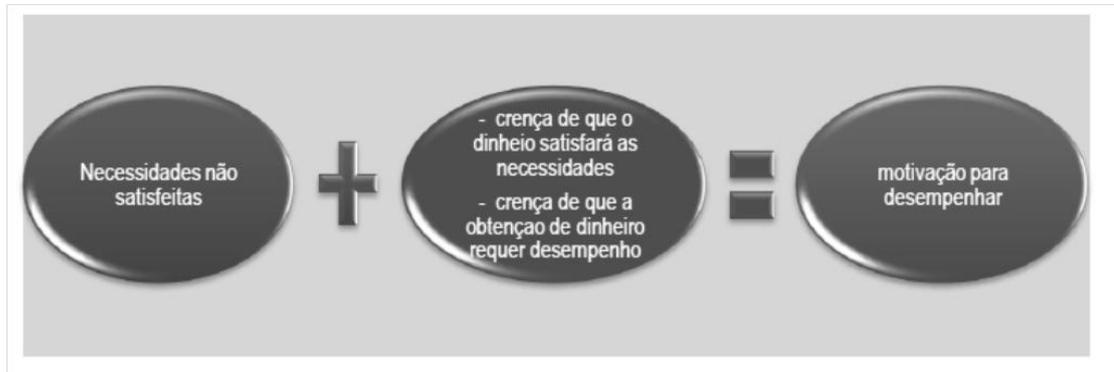


Figura 5 – Teoria da expectativa

Fonte: Chiavenato, I. Recursos Humanos. 9ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

Conforme Chiavenato (2009), na primeira, o indivíduo deseja dinheiro porque este lhe permite não só a satisfação de necessidades fisiológicas e de segurança, mas também dá plenas condições para a satisfação das necessidades sociais, de estima e de autorrealização. Na segunda base considera que, se as pessoas percebem e creem que seu desempenho é, ao mesmo tempo, possível e necessário para obter mais dinheiro, elas, certamente, desempenharão suas atividades da melhor maneira possível (CHIAVENATO, 2009).

Para melhor compreensão e visualização destas teorias, no Quadro 1 é apresentado um resumo recapitulando as principais características de cada.

Teoria de Maslow	Necessidades Fisiológicas, de Segurança, Sociais, de Estima e Realização Pessoal.
Teoria ERC de Alderfer	Necessidades de Existência, Relacionamento e Crescimento.
Teoria de David McClelland	Teoria das Necessidades Adquiridas como Poder, Afiliação e Realização.
Teoria dos Dois Fatores de Herzberg	Fatores Higiênicos e os Motivacionais.
Teoria X e Y de McGregor	Maneira como os gestores veem os colaboradores, fatores negativos e/ou positivos.
Teoria da Equidade Adams	À medida de presença de justiça e da igualdade nas relações de trabalho.
Teoria Contingencial de Vroom	Motivação para produzir, depende de 3 fatores: objetivos individuais, relação percebida entre produtividade e alcance dos objetivos individuais, e por fim, capacidade percebida de influenciar seu próprio nível de produtividade.
Teoria Expectação Lawler	Crença que o dinheiro satisfará as necessidades e de que a obtenção de dinheiro requer desempenho.

Quadro1 – Teorias da Motivação

Como pode ser percebido, nas teorias de motivação é apresentado um pouco da complexidade sobre o tema, entretanto, faz-se necessário compreender que elas não estão competindo entre si, na verdade, em sua maioria, são complementares. Para as organizações não tornarem o trabalho uma fonte de sofrimento, é necessário que as mesmas compreendam que as pessoas não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões, elas são diferentes e interagem com o ambiente de forma diferente.

2.2 Motivação *Versus* Trabalho

O ser humano é um ser repleto de capacidades que levam às escolhas, fazer juízos de valor, resolver problemas e de agir de acordo com sua motivação (SANTOS E BISSANI, 2015).

Nesse sentido, primeiramente, é importante conhecer o significado de motivação e trabalho, como já foi apresentado no item anterior sobre as teorias da motivação. Pode-se dizer que motivação é tratada hoje sob vários aspectos, os quais explicam o que motiva o homem no seu trabalho. Porém, Chiavenato (2009) diz que o motivo pode ser tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma, o autor ainda diz que “trabalho é toda atividade humana voltada para a transformação da natureza, no sentido de satisfazer uma necessidade. Trata-se de um dos fatores de produção para os economistas, juntamente com a natureza e o capital”.

Ainda sobre motivação, Maximiano (2007) afirma que ela indica as causas ou motivos que produzem determinado comportamento, sendo que é a energia que movimenta o comportamento e possui três propriedades que são: objetivo ou direção para qual o comportamento motivado leva o comportamento; a magnitude da movimentação; e a duração da motivação.

Conforme Possimoser (2005), o trabalho em si é um importante fator motivacional para o homem, pois garante a satisfação de bens materiais, o prazer de produzir, modificar, construir e realizar sonhos.

Quando é dito que uma empresa é “boa de trabalhar”, implica dizer que ela está proporcionando a satisfação pessoal aos seus colaboradores, no entanto, a nova realidade do trabalho competitivo, com constantes mudanças tecnológicas e necessidades de atualização do conhecimento geram elementos de insatisfação nos indivíduos, comum nos dias que vivemos. Ao referir-se para o momento de competitividade acirrada que vivemos, pensamos em relação a muitas empresas que vêm passando por processos de fusão, aquisição, privatização, terceirização, PDV (Programa de Demissão Voluntária), drástica redução de seus quadros de pessoal, o que abala e interfere no estado de ânimo das pessoas que trabalham nestes locais, com insegurança, desconfiança, perda de lealdade, apreensão, insatisfação. Hoje em dia, mais do que no passado, é comum encontrar pessoas reclamando das empresas onde trabalham (LUZ, 2003. p.10).

A partir da década de 1990, o mundo passou a ser palco de um processo de profundas mudanças econômicas, com grande repercussão social, sendo que uma delas é a redução na necessidade de mão de obra, especialmente a não qualificada, aumentando progressivamente o desemprego, momento este já citado como acirrada competitividade.

Além disso, no Brasil, onde há pouca tecnologia de ponta e baixo capital para investimentos em pesquisas e produção, muitas empresas mostram-se extremamente competitivas no cenário internacional produzindo bens e serviços com baixo custo e alta qualidade. Porém, a maioria destas empresas focam suas ações ao combate de diversos tipos de desperdícios, investem na melhoria de seus atuais equipamentos, reduzem os custos diretos e, principalmente, investem em seus funcionários, tornando-os participativos com sugestões e ações, o que as tornam mais competitivas, onde a motivação de todos resulta em ambientes de bem-estar propícios ao aumento da eficiência de seus trabalhos.

Segundo Leão et al. (2014), a motivação tem relação direta com o desempenho, pois funcionário satisfeito estará sempre motivado e, como consequência, aumentando sua produtividade, além de estar engajado com os objetivos e valores da organização.

Existem várias condições que influenciam o rendimento do trabalhador, como por exemplo, a ergonômica, os motivos psicológicos e a organização, sendo estas as principais variáveis e fatores a se considerar quando se pensa em qualidade de vida do trabalhador e os tipos de acidentes e doenças provocadas pelo trabalho (POSSIMOSER, 2005).

Luz (2003) cita os inúmeros motivos que levam os trabalhadores a estarem insatisfeitos: a remuneração; o tipo de trabalho que exercem; o estilo e a capacidade de seus gestores; as inadequadas condições de trabalho; a falta de perspectiva de crescimento profissional; a falta de reconhecimento e valorização; pressão que recebem para realizar seus trabalhos; o rigor disciplinar; o excessivo volume de trabalho, entre tantas outras. Todos os motivos já abordados nas teorias que apresentam a motivação do indivíduo.

Ainda, conforme Luz (2003, p.10), motivos para que os trabalhadores estejam insatisfeitos não faltam, “é enorme a capacidade que as empresas têm de fazer mal aos colaboradores, em oposição às suas possibilidades de gerar satisfação e felicidade para os que nelas trabalham”.

2.3 Qualidade de Vida No Trabalho

Durante muito tempo, o trabalho realizou-se sob a forma de coleta e de trabalho extrativo, seguido mais tarde pela pesca, caça e o pastoreio, porém, até o momento, a preocupação era para a subsistência, ou seja, a própria sobrevivência dos indivíduos. Posteriormente, com a agricultura, passou-se a produzir um excedente dos produtos, do que se poderia consumir e vender e, como consequência, a escravização de pessoas. Até que, com a Revolução Industrial, no século XVIII, passou-se a exigir um novo modelo de organização do trabalho, onde a especialização das tarefas e a divisão do trabalho eram marcantes.

Ligado a essa preocupação com o trabalho torna-se importante o cuidado também com a QVT, que tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência, mas sempre com o objetivo de facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa (RODRIGUES, 1994).

A origem do termo “Qualidade de Vida no Trabalho” atribui-se a Eric Trist e seus Colaboradores do *TavistockInstitute*, pois, em 1950, desenvolveram uma abordagem sócio-técnica da organização do trabalho, agrupando o indivíduo, o trabalho e a organização, com base na análise e na reestruturação da tarefa, buscando melhorar a produtividade, reduzir os conflitos e tornar a vida dos trabalhadores menos penosa. (FERNANDES, 1996, p. 40).

Fernandes (1996) ainda afirma que, na década de 1960, os Estados Unidos criaram a *National Commission on Productivity* tendo como objetivo avaliar as razões da baixa produtividade nas indústrias daquele país. Posteriormente, o Congresso criou o *National Center for Productivity and Quality of Working Life* para realizar estudos e servir de laboratório sobre a produtividade e a Qualidade de Vida do Trabalhador.

Foi a partir daí que se propagaram os estudos e os centros de pesquisa sobre QVT nos Estados Unidos. Entretanto, a expressão QVT só foi introduzida, publicamente, no início da década de 1970, pelo professor Louis Davis (UCLA, Los Angeles), ampliando o seu trabalho sobre o projeto de delineamento de cargos.

Com a crise no sistema de produção americana, nesta época, existia uma tentativa de agregar os interesses dos empregados e empregadores por meio de práticas gerenciais capazes de reduzir os conflitos. Além disso, outra tentativa era a de tentar maior motivação nos empregados, embasando nos trabalhos dos autores já citados como Maslow, Herzberg entre outros, portanto, esta década foi um marco no desenvolvimento da QVT.

Conforme Medeiros (2002), a QVT surge com o objetivo de buscar o equilíbrio entre o indivíduo e a organização, por meio da interação entre exigências e necessidades da tecnologia e do trabalhador, de modo que os cargos adaptem-se tanto aos indivíduos quanto à tecnologia da organização. Com esta visão, o trabalho passou a ser significativo, um caminho para a autorrealização, crescimento profissional, possibilidade de se obter recompensas, desenvolver habilidades, ter o potencial aumentado proporcionando segurança e satisfação com cada realização.

Para Fernandes (1996), até o início da década de 1980, muitas pesquisas e grupos de pesquisadores se destacaram no panorama internacional, tais como HACKMAN e LAWLER (1971), WALTON (1973), HACKMAN e OLDHAN (1975) e WESTLEY (1979) que se preocuparam em desenvolver e pesquisar, dentro de uma perspectiva funcionalista, variáveis que pudessem significar a melhoria das condições de trabalho, tais autores serão novamente mencionados posteriormente ao falar em Modelos de QVT. No Brasil, a própria, autora Eda Conte Fernandes, foi precursora do movimento de estudos sobre QVT.

A QVT surge como uma das muitas estratégias criadas, que visam contribuir e auxiliar as organizações a se adaptarem ao ambiente de mudança em que estão inseridas (TIMOSSI, FRANCISCO, JÚNIOR e XAVIER, 2010). Ao pensar no conceito do QVT o primeiro que surge é de melhores condições físicas, aperfeiçoamento de instalações, reivindicações salariais, redução na jornada de trabalho, benefícios, entre outros. Porém, outros aspectos podem elevar o nível de satisfação e produtividade: os organizacionais, ambientais e comportamentais.

Conforme Rodrigues (1994), a satisfação no trabalho não pode estar isolada da vida do indivíduo como um todo, é necessário que se considere a sua vida social, sendo que “os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória tem o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”.

Existem autores com distintos pontos de vista em relação à QVT. Segundo Chiavenato (2009) implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em condições físicas, como em condições psicológicas e sociais, o que torna um ambiente de trabalho agradável e amigável e melhora a qualidade de vida das pessoas na organização e fora delas.

O autor ainda salienta que, cada vez mais, é necessário manter um equilíbrio entre o trabalho e a qualidade de vida dos trabalhadores, onde os indivíduos não são mais considerados meros recursos, são vistos como verdadeiros parceiros no negócio, onde

prevalece a satisfação dos interesses e necessidades não só dos dirigentes, e sim, de todos envolvidos no processo de trabalho (CHIAVENATO, 2009).

O movimento de QVT procura humanizar as relações de trabalho, de maneira a trazer bem-estar, satisfação e produtividade para toda a organização, tal como representar “o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização” (CHIAVENATO, 2009).

Para Pranee (2010) a QVT envolve questões ligadas aos riscos ocupacionais e de segurança no trabalho, desenvolvimento dos recursos humanos através de medidas de bem-estar, formação profissional e melhoria das condições de trabalho, ele defende que está diretamente ligada também ao desenvolvimento de mecanismos que envolvem os trabalhadores nos processos de decisão na organização.

Segundo Albuquerque e França, (1998) o conceito de QVT é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Neste mesmo ponto de vista, Fernandes (1996) afirma que a QVT é uma estratégia gerencial visando à integração do ser humano à organização, para elevar ao máximo o bem-estar do trabalhador com a organização e seu trabalho, pela satisfação de suas necessidades de crescimento pessoal e profissional e, ao mesmo tempo, diminuir seu esforço e aumentar seu desempenho.

Roeder (2003) complementa afirmando que a Qualidade de Vida é influenciada pelo ambiente e que é incluída como um conjunto de relações sociais, biológicas, culturais, econômicas, religiosas, políticas e ecológicas, que formam um contexto que interage com o ser humano onde ambos podem ser modificados ou transformados.

Conforme Ferreira (2006) há duas perspectivas a serem consideradas sobre este assunto, sendo que a primeira é sob a ótica das organizações, onde ela é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações sócio-profissionais de trabalho, que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Já a segunda, é sob a ótica dos indivíduos, ela se expressa por meio das representações que estes constroem sobre o contexto de produção no qual estão inseridos, indicando vivências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais.

Fernandes (1996) destaca que faz parte da QVT, a preocupação com valores humanísticos e ambientais, esquecidos pela sociedade industrializada e competitiva em favor de inovações tecnológicas, produtividade e crescimento econômico. Comumente é possível observar organizações ambiciosas por faturamento, cobrando a todo custo o aumento da produtividade de seus colaboradores, obrigando seus funcionários a desempenharem tarefas cada vez mais forçadas pela urgência do tempo.

Vasconcelos (2001) acrescenta a essas discussões que a “construção da QVT ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial”.

Portanto, como pode ser observada, a QVT interfere não somente no trabalho do indivíduo, mas pode afetar também o campo familiar e social dos mesmos. Uma das atribuições da QVT é a busca por um ambiente humanizado, sendo que seu objetivo principal é que se construa um ambiente de trabalho que seja bom, tanto para os trabalhadores como também propiciem à empresa atingir seus resultados.

2.3.1 QVT no Brasil

No Brasil, a preocupação e estudos sobre QVT surgem mais tardiamente, aproximadamente na década de 1980, impulsionada pela competitividade acirrada das empresas, em contexto de maior abertura para a importação de produtos estrangeiros, pela globalização, pelo desenvolvimento das tecnologias que trouxeram novas exigências em relação ao trabalho e na esteira dos programas de qualidade total (FERNANDES, 1996).

Estes fatores ocasionaram, na vida dos trabalhadores, elevados índices de pressão, aumento de responsabilidade, insegurança, levando à fadiga e ao *stress*, afetando assim a baixa produtividade e na pouca qualidade dos produtos e serviços (ROCHA, 2012).

No início dos anos de 1990, houve a abertura da economia brasileira, o que acirrou ainda mais a competição com a entrada de produtos e negócios estrangeiros no país, fazendo com que as organizações tivessem de cortar custos para tornarem-se competitivas. Com esse corte de custos, a saída encontrada pelos empresários para esse desafio foi cortar pessoal. A recessão da economia, bem como a excessiva busca pela automação dos processos da fabricação e dos serviços também contribuíram para ceifar milhares de empregos (LUZ, 2003,).

Conforme Luz (2003), as empresas brasileiras tiveram que adotar uma série de estratégias para sobreviver ao aumento da competição, entre tantas estratégias, as principais foram o intenso uso da automação, a terceirização, redução dos níveis hierárquicos e a privatização, as fusões. O principal objetivo dessas estratégias constituía-se em reduzir gastos, aumentar a eficiência e a produtividade que eram as dificuldades que enfrentavam.

Porém, conforme Luz (2003, p.9), “[...] essas estratégias ceifaram milhares de empregos e contribuíram para mudar o comportamento dos trabalhadores [...] insegurança, desconfiança quanto à segurança no emprego”.

Existem várias demandas de QVT nas empresas brasileiras, diante disto, várias delas promovem ações, programas e projetos para a melhora da QVT em sua empresa. A QVT despertou interesses de empresários e administradores brasileiros pela contribuição que possa oferecer para elevar o nível de satisfação do empregado, e claro, da produtividade empresarial (ROCHA, 2012).

Com o intuito de conhecer algumas dessas empresas, a revista *Você S/A/EXAME* lançou em 1997, e vem editando a cada ano, uma edição especial denominada Guia Exame – “As 100 Melhores Empresas Pra Você Trabalhar”, com a missão de valorizar as empresas que melhor cuidam de seus colaboradores, a qual foi se aperfeiçoando ao longo dos anos, tornando-se mais abrangente, crítica e rigorosa quando ganhou a parceria da Fundação Instituto de Administração (FIA), em 2006. Em 2013 ela apresentou, “as 150 melhores empresas no Brasil para se trabalhar”, de acordo com os “Índices de Felicidade no Trabalho (IFT)”, isto é, as empresas destacaram-se pelo grau de satisfação dos seus colaboradores em trabalhar nestes empreendimentos.

No Quadro 2, são apresentadas algumas das 150 melhores empresas para se trabalhar no Brasil em 2013 e seus respectivos setores de atuação.

Setor	Empresa	Número de Funcionários	Número de Executivos	Idade média dos funcionários	Tempo médio na casa (anos)	Nota Final
Tecnologia e Computação	Google	498	91	30	3	90,7
Atacado	Grupo Sinagro	239	62	29	4	86,8
Autoindústria	Volvo	3.530	255	36	9	89,5
Bancos e Serviços Financeiros	Consórcio Nacional Embrakon	2.646	328	33	5	79,2
Bens de consumo	Moinho Globo Alimentos	168	33	34	11	84,5
Construção	Pomarde Portas	405	28	33	10	86,1
Cooperativas	Unimed São José do Rio Preto	438	37	34	6	81,6
Energia	Elektro	3.650	131	34	8	90,5
Farmacêutico	Ourofino Agronegócio	1.228	175	33	5	82,6
Indústrias diversas	Embraco	6.384	320	34	10	87,2
Instituições Públicas	Eletróbrás/Eletronorte	345	21	44	16	84,3
Mineração	Sama	695	56	38	12	90,5
Papel e Celulose	International Paper	2.730	170	37	12	76,4
Química e Petroquímica	Cristal Pigmentos do Brasil	389	67	40	14	86,3
Serviços	Algar Empreend. E Participações	261	175	42	12	84,3
Serviços de Saúde	Laboratório Sabin	1.274	106	33	6	90,3
Siderurgia e Metalurgia	Ata Indústria Mecânica	381	26	31	3	84,5
Varejo	Gazin	6.016	289	30	6	88,8

Quadro 2 – As melhores empresas para trabalhar no Brasil

Fonte: VOCÊ S/A / **EXAME**, disponível em <http://www.150melhoresempresas.com.br/>.

Avaliações assim permitem saber o que o funcionário pensa e está sentindo a respeito da empresa e, neste sentido, Luz (2003) afirma que permite às organizações identificar as percepções de seus empregados sobre diferentes aspectos que influenciam o seu bem-estar no trabalho, permite aprimorar continuamente a qualidade do ambiente de trabalho e, conseqüentemente, a QVT. Além disto, permite identificar oportunidades de melhoria da qualidade dos produtos/serviços, da produtividade, do comprometimento dos empregados com os resultados da empresa e, por conseguinte, aumentar a própria rentabilidade das organizações.

No ambiente de ensino no Brasil existem algumas pesquisas sobre a QVT dos profissionais ligados à educação. Petroski (2005) teve como propósito analisar a QVT percebida pelos professores da Universidade Federal de Santa Catarina, no qual obteve como resultados que a qualidade de vida no trabalho estava aquém das necessidades dos professores; a metade dos professores está satisfeita com a QVT; o sexo masculino apresenta percepção de melhor QVT que o sexo feminino; os professores de atuam no ensino de graduação/especialização apresentam percepção de melhor QVT que os professores que atuam no mestrado/doutorado; quanto melhor a QVT percebida menor é o estresse percebido pelos professores; não houve diferença significativa entre os sexos referente aos hábitos de atividade física; pouco mais da metade dos professores são ativos ou muito ativos fisicamente entre outras conclusões obtidas com o estudo.

Outro estudo é o de Pereira (2006) que buscou identificar os perfis sócio-profissionais de docentes universitários de uma instituição pública e outra privada do leste de Minas Gerais, o significado atribuído à QVT e a ocorrência de estresse e/ou outros distúrbios no trabalho. Foi identificado que, apesar das diferentes realidades dos docentes pesquisados, o principal significado de QVT é ter condições adequadas à execução de trabalho, percebeu-se que são grupos maduros profissionalmente, que estão satisfeitos com as condições de QVT, mas que ressaltam modificações em aspectos pertinentes ao trabalho. Outra conclusão foi a de que ficam estressados e apresentam sintomas de Burnout em épocas de maiores demandas de trabalho e o significado de QVT está relacionado às condições materiais e não materiais adequadas à execução do trabalho.

Em pesquisa mais recente, Catapan et al. (2014) realizaram um estudo com o objetivo de analisar a percepção do nível de QVT dos profissionais docentes do ensino médio e superior que atuam no Brasil. Neste sentido, foram aplicados questionários com docentes do Brasil e obtiveram como resultado dois grupos. O primeiro grupo ainda busca realizar-se profissionalmente em suas vidas e as condições de trabalho não os satisfazem integralmente, condições as quais são alcançadas nos respondentes do segundo grupo, o que demonstra um indicativo de melhor QVT.

2.3.2 Modelos de instrumentos para avaliar a QVT

O conceito de QVT sofreu evoluções em suas concepções ao longo dos anos, e cada período com uma forma diferente de ser entendida como já foi discutido até o momento. Sendo assim, é perceptível a ausência de um consenso sobre essa variável que instiga pesquisadores de áreas distintas a desenvolverem instrumentos de avaliação. Tendo essa perspectiva, alguns modelos teóricos de QVT foram selecionados para utilizar como referência para o estudo.

Dentre os modelos de QVT mais utilizados e que serão fundamentados como alicerces para o presente estudo estão listados os modelos de Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Werther e Davis (1983) e Nadler e Lawler (1983).

2.3.2.1 Modelo de Walton

Richard Walton (1973) foi o pioneiro no que diz respeito à criação de um modelo de avaliação da QVT, seu modelo foi concebido nos Estados Unidos na década de 70, é o que contempla o maior número de critérios, clarificando com precisão os indicadores abarcados por cada critério, sendo considerado o mais completo. Para a criação desse modelo, Walton buscou com pesquisas e entrevistas identificar fatores de dimensão que podem vir a afetar o trabalhador em seu trabalho.

Segundo Walton (1973), a insatisfação com o trabalho é um problema que afeta a maioria dos colaboradores, independentes de sua ocupação, tornando prejudicial tanto para ele, quanto para a organização. Diante disto, os gestores procuram por maneiras que possam reduzir essa insatisfação em todos os níveis da organização, entretanto, este tema é algo muito complexo. Nessa perspectiva, o autor estabelece critérios que influenciam a QVT dos colaboradores que, por sua vez estaria relacionada a oito critérios e cada um com seus indicadores. Os critérios propostos por Walton são: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e o espaço total de vida e, por fim, a relevância social do trabalho na vida (WALTON, 1973).

A tradução do modelo de Walton, dentre as mais utilizadas no idioma português, é de autoria de Fernandes (1996), onde o autor secciona os critérios de Walton em subcritérios apresentados no Quadro 3:

1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa
	Proporcionalidade entre salários
	Justiça na compensação
	Partilha dos ganhos de produtividade
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável
	Ambiente físico seguro e saudável
	Ausência de insalubridade
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia
	Qualidades múltiplas
	Informação sobre o processo total do trabalho
	Autocontrole relativo
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira
	Crescimento pessoal
	Perspectivas de avanço salarial
	Segurança de emprego
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos
	Igualdade
	Mobilidade
	Relacionamento
6. Constitucionalismo	Senso comunitário
	Direitos de proteção do trabalhador
	Liberdade de expressão
	Direitos trabalhistas
	Tratamento imparcial
7. O trabalho e o espaço total de vida	Privacidade pessoal
	Papel balanceado no trabalho
	Poucas mudanças geográficas
	Tempo para lazer da família
8. Relevância social do trabalho na vida	Estabilidade de horários
	Imagem da empresa
	Responsabilidade social da empresa
	Responsabilidade pelos produtos
	Práticas de emprego

Quadro 3 – Critérios e subcritérios do modelo de Walton

Fonte: Fernandes, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 2. ed. Salvador/BA: Casa da Qualidade, 1996.

As dimensões propostas por Walton são bastante heterogêneas e fazem menção a diferentes aspectos de ordem política, econômica, social, psicológica e jurídica. Por este

modelo, os critérios apresentados são intervenientes na QVT de modo geral, sendo determinantes dos níveis de satisfação experimentados pelos clientes internos, repercutindo nos níveis de desempenho.

2.3.2.2 Modelo de Hackman e Oldham

Hackman e Oldham (1975), na tentativa de mensurar o nível de motivação gerado pelo trabalho, propõem um escore denominado “Potencial Motivador do Trabalho”, como integrante do instrumento *Job Diagnostic Survey* (Pesquisa de Diagnóstico do Trabalho) desenvolvido por Hackman e Oldham (1975). O *Job Diagnostic Survey* foi nomeado pela comunidade científica brasileira como o “Modelo de QVT de Hackman e Oldham”.

Com base nos estudos de Hackman e Oldham (1974, 1975), afirma-se que há três fatores que influenciam a motivação no ambiente laboral, denominados Estados Psicológicos Críticos: conhecimento e resultados do seu trabalho; responsabilidade percebida pelos resultados do seu trabalho e significância percebida do seu trabalho.

Os Estados Psicológicos Críticos são processos individuais que não podem ser influenciados durante o gerenciamento do trabalho, portanto, é preciso determinar propriedades do trabalho que sejam passíveis de avaliação e mudança, e que possuam influência direta nos Estados Psicológicos Críticos. Estes recebem a denominação de Dimensões Essenciais do Trabalho (ALBUQUERQUE, 1998).

Há também fatores secundários que influenciam nas dimensões do trabalho e nos resultados, denominados Resultados Pessoais e do Trabalho: motivação interna ao trabalho, satisfação geral com o trabalho, satisfação com a sua produtividade, e absenteísmo e rotatividade. Por fim, existe a Necessidade de Crescimento Individual, que se correlaciona diretamente com as Dimensões Essenciais do Trabalho e os Resultados Pessoais e do Trabalho. Seguindo essa linha de raciocínio, Hackman e Oldham (1974, 1975) propõem o seguinte modelo representado na Figura 6:

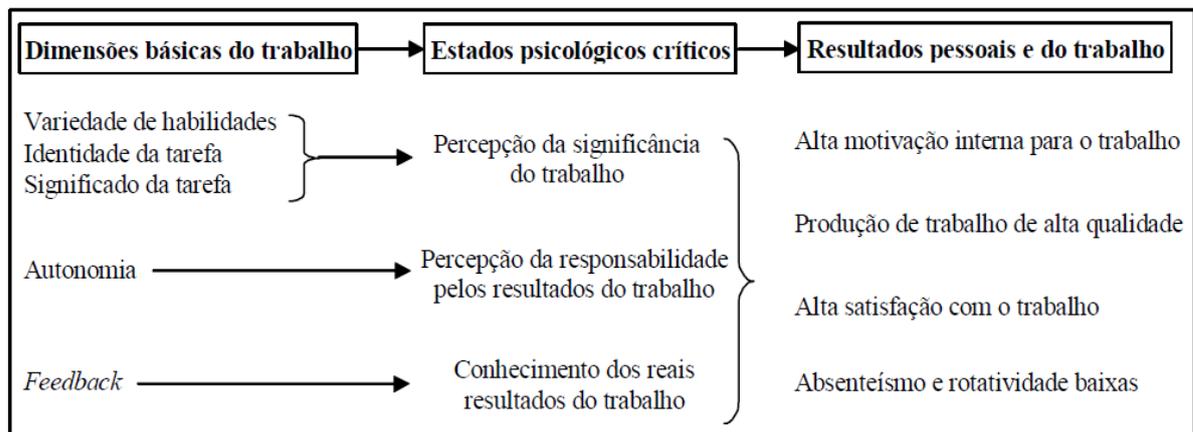


Figura 6 – Modelo das dimensões básicas da tarefa

Fonte: Hackman e Oldham (1975)

Segundo o modelo de Hackman e Oldham (1975), os estados psicológicos críticos são criados pela presença de cinco dimensões ‘básicas’ do trabalho, apresentadas na Figura 6, como: variedade de habilidades, identidade de tarefas, significado da tarefa, autonomia e *feedback*.

2.3.2.3 Modelo de Westley

Segundo o modelo de Westley (1979), os problemas vivenciados pelas pessoas no ambiente de trabalho podem ser classificados em quatro categorias: injustiça, insegurança, isolamento e anomia.

No Quadro 4 é apresentado um resumo dos fatores que caracterizam os problemas de QVT, apresentando os sintomas, indicadores, ações e propostas que têm como objetivo humanizar o trabalho.

Natureza do problema	Sintoma do problema	Ação para solucionar o problema	Indicadores	Propostas
Fatores Econômicos	Injustiça	União dos trabalhadores	Insatisfação Greves e sabotagem	Cooperação, Divisão dos lucros, Participação nas decisões
Fatores Políticos	Insegurança	Posições políticas	Insatisfação Greves e sabotagem	Trabalho autossupervisionado, Conselho de trabalhadores, Participação nas decisões
Fatores Psicológicos	Isolamento	Agentes de mudança	Sensação de isolamento Absentéismo e <i>turnover</i>	Valorização das tarefas, Autorrealização no trabalho
Fatores Sociológicos	Anomia	Grupos de autodesenvolvimento	Desinteresse pelo trabalho Absentéismo e <i>turnover</i>	Métodos sociológicos tecnicamente aplicados aos grupos de trabalho: valorização das relações interpessoais, distribuição de responsabilidade na equipe, etc.

Quadro 4 – Fatores que afetam a QVT para Westley

Fonte: Westley (1979)

Conforme apresentado no Quadro 4 esta é uma abordagem ampla, porém com enfoque em um único problema em cada natureza, o que pode inibir muitos indicadores que poderiam ser explorados em cada dimensão.

2.3.2.4 Modelo de Werther e Davis

Conforme Rodrigues (1994), o modelo de Davis e Werther (1983) baseia-se em três grupos de elementos: os Elementos Organizacionais, Elementos Ambientais e Elementos Comportamentais.

Os Elementos Organizacionais são referentes à especialização, às práticas e ao fluxo do trabalho, à busca da eficiência; abordagem mecanicista identificando cada tarefa em um cargo, dispoñdo-as de maneira há minimizar o tempo e o esforço dos trabalhadores, fluxo de trabalho influenciado pela natureza do produto ou serviço, em que as práticas são as maneiras determinadas para realização do trabalho.

Os Elementos Ambientais são as condições externas à organização, as potencialidades (habilidades), as disponibilidades e as expectativas sociais. O fator habilidade deve ser considerado importante para que o cargo não seja dimensionado acima ou abaixo das aspirações profissionais do trabalhador.

E, por fim, os Elementos Comportamentais são as necessidades de alto nível dos funcionários, relacionadas com a autonomia, variedade de habilidades, *feedback*, valorização do cargo, etc. A autonomia refere-se à responsabilidade pelo trabalho; a variedade de habilidades refere-se ao uso das diferentes capacidades; o *feedback* está relacionado às informações sobre o desempenho, e a identidade da tarefa está relacionada ao fato de entender e executar o todo do trabalho.

No Quadro 5 é possível observar o modelo proposto por Davis e Werther dividido pelos três grupos de elementos.

Elementos Organizacionais	Elementos Ambientais	Elementos Comportamentais
Abordagem mecanicista Fluxo de trabalho Práticas de trabalho	Habilidade e disponibilidade de empregos Expectativas sociais	Autonomia Variedade Identidade de tarefa Retroinformação

Quadro 5 – Modelo de QVT Davis e Werther

Fonte: Rodrigues (1994)

Conforme Rodrigues (1994), para Davis e Werther (1983), fatores como: supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projeto de cargo influenciam a QVT, sendo o trabalhador mais envolvido pela natureza do cargo, justificando a divisão nos três níveis. O objetivo destes autores era chegar a cargos produtivos e satisfatórios que trariam uma vida no trabalho de alta qualidade.

2.3.2.5 Modelo Nadler e Lawler

Em 1983, Nadler e Lawler elaboraram uma retrospectiva histórica dos conceitos do QVT, defendendo que os indicadores de QVT devem apreciar o bem-estar do trabalhador e a melhoria produtiva, além de considerar que deve ser encontrada uma forma para os indivíduos trabalharem melhor e que o trabalho melhore a vida deles (FERNANDES, 1996). Sendo assim, observa-se no Quadro 6 a evolução do conceito de QVT elaborada por Nadler e Lawler.

Concepções Evolutivas Da QVT	Características Ou Visão
1. QVT como uma variável (1959-1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969-1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3. QVT como um método (1972-1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975-1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos "administração participativa" e "democracia industrial" eram frequentemente ditos como ideias do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979-1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará apenas de um "modismo" passageiro.

Quadro 6 – Evolução do conceito de QVT por Nadler e Lawler

Fonte: Fernandes, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 2. ed. Salvador/BA: Casa da Qualidade, 1996.

Tais fatores confirmam a importância do bem-estar dos colaboradores para a saúde de uma organização, além do papel do indivíduo cada vez mais integrante, de valor e participante na vida das organizações. Percebe-se que as dimensões da QVT são abrangentes, basicamente envolvendo a vida organizacional e social.

A seguir apresenta-se alguns aspectos relativos à história e características da instituição de ensino considerada nesta pesquisa.

3 CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

A pesquisa foi realizada no Instituto Federal – Campus Alegrete, que é um dos 38 Institutos Federais (IFs) brasileiros presentes nos 26 Estados da Federação e no Distrito Federal, que oferecem cursos técnicos, superiores de tecnologia, licenciaturas, mestrado e doutorado. Para caracterizar a instituição em estudo foi realizada uma pesquisa com alguns setores e servidores, além do sítio da instituição (IFFARROUPILHA, 2014).

Para a implementação do Instituto foi utilizada a infraestrutura já existente da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, por meio da fusão e transformação do Centro Federal Tecnológico de São Vicente do Sul, Escola Agrotécnica Federal de Alegrete, Unidade Descentralizada de Júlio de Castilhos e Unidade Descentralizada de Santo Augusto. O IFFarroupilha/RS possui os seguintes domicílios: Reitoria - Santa Maria, Campus Alegrete, Campus Júlio de Castilhos, Campus Panambi, Campus Santa Rosa, Campus Santo Augusto, Campus São Borja, Campus São Vicente do Sul, e o Núcleo Avançado Jaguari.

A Escola Agrotécnica Federal de Alegrete teve sua origem por iniciativa do Dr. Rui Ramos, que, em 1952, como deputado federal, pleiteou na Secretaria de Agricultura do Estado a criação do que defendia ser um grande impulso para a região, e que em decorrência disso, derivaria dela a Universidade Rural da Fronteira.

A criação da escola foi no ano de 1954, com objetivos bem determinados: atenderia jovens oriundos de famílias de agricultores, do Núcleo Colonial do Passo Novo. Seria uma experiência pioneira de reforma agrária, numa fazenda desapropriada e loteada em 30 ha, com a instalação de um Posto Agropecuário, Patrulha Agrícola, Cooperativa, Centro de Tratorista e Grupo Escolar. Com toda essa estrutura, acreditava-se que a colônia seria um modelo de desenvolvimento para a região.

Instalada em 21 de março de 1954, com 33 (trinta e três) alunos matriculados na 1ª série do Curso de Iniciação Agrícola, em regime de Internato, a escola era dirigida pelo Dr. Carlos Martins Bastos. Os primeiros anos foram de dificuldades e incertezas, em que a Escola funcionava precariamente em prédios inacabados, sem instalações técnicas e laboratórios.

Em 1956, a Escola possuía o Curso de Mestría Agrícola, destinado a receber alunos oriundos do Curso de Iniciação Agrícola. Também nesse ano entrou em funcionamento a

Escola de Economia Doméstica, destinada somente às meninas, sob a orientação do Dr. Péricles Cardim Alencar Osório, que foi diretor de 1956 a 1960.

Em junho de 1961, a Escola passou para a administração do Estado em sistema de convênio, por meio de acordo firmado entre o Ministério da Agricultura e a Secretaria de Educação e Cultura. Foi criado então, o Curso Colegial Agrícola, o qual era destinado a formar técnicos agrícolas, ocorrendo o aumento no número matriculados de 90 (noventa) para 160 (cento e sessenta) alunos.

Em 4 de setembro de 1979, com o Decreto n.º 83.935, de 04/09/79, o Colégio teve sua designação alterada para Escola Agrotécnica de Alegrete, subordinada à Coordenadoria de Ensino de segundo grau da UFSM e aos órgãos competentes do sistema federal de ensino.

E, em fevereiro de 1985, pelo Decreto nº 91.005, de 27/02/85 a Escola passou a pertencer à Coordenação Nacional do Ensino Agropecuário (COAGRI) e teve sua denominação alterada para Escola Agrotécnica Federal de Alegrete (EAFA). Neste período foi implementado o sistema escola-fazenda e criada a cooperativa escola. Porém, em fevereiro de 1986, com a extinção da COAGRI, pelo Decreto 93.613 de 21/02/86, a Escola passou então a ser subordinada à Secretaria de Ensino de segundo grau, através da Portaria nº 821.

Em 2005, com a autorização do Ministério da Educação (MEC), a instituição passou a receber dois cursos de nível superior, o de Tecnologia em Produção de Grãos e Tecnologia em Industrialização de Produtos de Origem Animal. No ano seguinte, em 2006, a instituição abriu cursos técnicos integrados de nível médio, o de informática e de agropecuária.

Por fim, em 2008, de acordo com a Lei nº 11.892, a EAFA se tornou o Instituto Federal de Ciência, Educação e Tecnologia Farroupilha, com a missão de “promover a produção do conhecimento, pesquisa, trabalho, cultura e lazer para a formação de cidadãos, éticos, críticos, conscientes, participantes e competentes nos níveis médio, técnico e tecnológico, capazes de interagir no setor produtivo agropecuário, agroindustrial e de serviços, atuando como agente de desenvolvimento sustentável” (IFFARROUPILHA, 2014).

Atualmente, o Instituto Federal Farroupilha - Campus Alegrete conta com, aproximadamente, dois mil e quinhentos alunos distribuídos nos cursos Técnicos em Agropecuária, Agroecologia e Informática; além dos cursos modalidade PROEJA em Informática e Agroindústria; e superiores de Zootecnia, Engenharia Agrícola, Tecnólogo em Grãos, Tecnólogo em Agroindústria, Análise e Desenvolvimento de Sistemas, Licenciaturas em Biologia, Química e Matemática.

A seguir, apresentam-se as técnicas estatísticas utilizadas na pesquisa.

4 ANÁLISE ESTATÍSTICA

Neste capítulo são abordados os conceitos e procedimentos das análises estatísticas realizadas nesta pesquisa. Sabe-se, que a análise estatística dos resultados obtidos em um determinado estudo é uma ferramenta importantíssima na validação desses dados, assim como para a adequada extrapolação para a população estudada (NORMANDO, TJÄDERHANE E QUINTÃO, 2010). Para tanto, são apresentadas a Análise de Correlação, a Análise de *Cluster* e a Análise Fatorial.

4.1 Análise de Correlação

Quando se pretende estudar o relacionamento entre duas variáveis, o conceito de correlação é de fundamental importância para o entendimento das variações existentes. Segundo Triola (1999), pode-se definir correlação como sendo alguma forma de relacionamento entre duas ou mais variáveis.

A Análise de Correlação permite fornecer um número, indicando como duas variáveis alteram-se conjuntamente, medindo a intensidade e a direção da relação linear ou não entre duas variáveis. Esta análise é um indicador que estabelece a existência ou não de uma relação entre essas variáveis sem que, para isso, seja preciso o ajuste de uma função matemática (LIRA, 2004).

O método usualmente conhecido para medir a correlação entre duas variáveis é o Coeficiente de Correlação Linear de Pearson, também conhecido como Coeficiente de Correlação do Momento Produto, que é calculado com base em dados amostrais e segue a estatística básica amostral. (SCHULTZ e SCHULTZ, 1992), sendo que seu valor pode ser calculado segundo Triola (1999) pela equação (1):

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}} \quad (1)$$

Conforme Lira (2004), quando a análise envolve grande número de variáveis e há interesse em conhecer a correlação duas a duas, é comum a construção de uma matriz de correlações, sendo que esta matriz é formada pelas correlações entre as variáveis X_i e X_j , $i \neq j$, fora da diagonal e 1 na diagonal principal, indicando a correlação das variáveis X_i e X_j , sendo $i = j$.

Segundo Mannarelli Filho (2005), os valores de r existem entre -1 e +1, sendo que valores próximos de -1 e de +1 demonstram maior correlação e valores próximos de zero indicam ausência de correlação linear entre as duas variáveis X e Y analisadas.

Ainda sobre a interpretação, Lira (2004) diz que valores iguais a 1 indicam que existe correlação linear perfeita entre as variáveis X e Y , e valores iguais a -1 indicam regressão linear perfeita negativa.

A interpretação do valor do coeficiente depende muito dos objetivos de sua utilização e as razões pelas quais este é calculado, conforme Callegari e Jacques (2003, p. 90), o coeficiente de correlação pode ser avaliado da seguinte forma:

- 0,00 < r < 0,30, existe fraca correlação linear;
- 0,30 \leq r < 0,60, existe moderada correlação linear;
- 0,60 \leq r < 0,90, existe forte correlação linear;
- 0,90 \leq r < 1,00, existe correlação linear muito forte.

4.2 Análise Multivariada

A Análise Multivariada compreende um amplo conjunto de métodos e procedimentos que representam mais de uma característica de uma amostra ou população.

Conforme Lírio e Souza (2004), os métodos multivariados são apropriados quando as variáveis relacionam-se entre si, estabelecendo uma estrutura de dependência, e tal característica é que diferencia a técnica de análise multivariada da análise univariada, onde cada variável é considerada individualmente, sem atenção aos inter-relacionamentos.

Para Hair et al. (2005), a análise multivariada diz respeito a métodos estatísticos que, ao mesmo tempo analisam múltiplas medidas sobre cada indivíduo ou objeto sob investigação, podendo, assim, ser considerada qualquer análise simultânea de mais de duas variáveis correlacionadas.

Ainda pode-se dizer que é a área da análise estatística que se preocupa com as relações entre as variáveis, e que apresenta duas características principais: os valores das diferentes variáveis devem ser obtidos sobre os mesmos indivíduos, e que as mesmas devem ser interdependentes e consideradas simultaneamente (KENDALL, 1963).

Segundo Pereira (2004), a análise multivariada é, a rigor, qualquer abordagem analítica que considere o comportamento de muitas variáveis simultaneamente, incluindo técnicas, tais como: a análise de agrupamento e a análise fatorial, dentre outras. Sendo assim, nas seções seguintes serão apresentadas as técnicas multivariadas consideradas nesta pesquisa.

4.2.1 Análise de Agrupamento ou Análise de *Cluster*

A Análise de Agrupamento, também conhecida como Análise de *Cluster*, de Conglomerado ou Classificação, de acordo com Mingoti (2005), tem o objetivo de agrupar os elementos da amostra ou população, sendo que os elementos de um mesmo grupo são homogêneos entre si no que se refere às variáveis que neles foram medidas. Por outro lado, estes grupos já formados são heterogêneos entre eles, em relação a estas mesmas características.

Hair et al.(2005) corrobora a afirmação citando que o objetivo principal da Análise de Agrupamentos é situar as observações homogêneas em grupos, a fim de definir uma estrutura para os dados, sendo que para isto, são abordadas algumas questões básicas a serem decididas e devem ser consideradas durante a análise.

A primeira decisão na análise se refere à medida de similaridade que deve ser estabelecida, ou seja, deve estabelecer-se a associação de dois objetos baseada nas variáveis da ‘variável estatística de agrupamento’. Hair et al. (2005) definem a variável estatística de agrupamento como “o conjunto das variáveis que representam as características usadas para comparar objetos na análise de agrupamentos”.

Quanto a esta decisão, Mingoti (2005) diz que é indispensável decidir a medida de similaridade que será utilizada para se proceder ao agrupamento de elementos e, para isto existem medidas apropriadas para análise de variáveis qualitativas e quantitativas. Neste caso, quanto menores os seus valores, mais similares serão os elementos que estão sendo comparados. Algumas dessas medidas de similaridade são: Distância Euclidiana, Distância Generalizada ou Ponderada e Distância de Minkowsky, entre outras.

A Distância Euclidiana, utilizada nesta pesquisa, é uma medida de similaridade entre os elementos, sendo que distância euclidiana entre dois elementos X_l e X_k , com $l \neq k$, pode ser definida na equação 2 (MINGOTI, 2005):

$$d(X_l, X_k) = [\sum_{i=1}^p (X_{il} - X_{ik})^2]^{\frac{1}{2}} \quad (2)$$

A segunda decisão para a análise se refere à formação do agrupamento do método de aglomeração hierárquico a ser empregado. Conforme explica Hair et al. (2005), os agrupamentos são formados pela combinação de outros já existentes, para isso, existem vários métodos de agrupamentos hierárquicos e a maioria já se encontra disponível em *software* estatístico, são eles: Método de Ligação Simples, Método de Ligação Completa, Método de Ligação Média, Método do Centróide, Método de Ward, entre outros.

O Método de Ward, utilizado nesta pesquisa, foi proposto por Ward (1963) e é também chamado de “Mínima Variância” (MINGOTI, 2005). A constituição dos grupos se dá pela maximização da homogeneidade dentro dos grupos, onde a soma de quadrados dentro dos grupos é usada como medida de homogeneidade. A proposta do método é minimizar a soma de quadrados dentro do grupo, portanto, os grupos formados em cada passo são resultantes de grupo solução com a menor soma de quadrados (SHARMA, 1996), e pode ser calculado pela equação 3:

$$ESS = \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})'(y_i - \bar{y}) \quad (3)$$

Onde y_i é o vetor multivariado de medidas associado com o i -ésimo objeto e \bar{y} é a média de todos os itens.

No processo de análise, a cada passo, as amostras que apresentaram padrões similares são agrupadas de acordo com uma medida de dissimilaridade, ou seja, a distância euclidiana, sendo o método de Ward recomendado por Ferreira (2008) e utilizado nesta pesquisa. Vários estudos apresentam que, de maneira geral, o método de Ward possui melhor desempenho (RENCHE, 2002).

E, por fim, destaca-se a última decisão na análise, a qual se refere à escolha do número de agrupamentos, onde Hair et al. (2005) afirmam que deve haver um equilíbrio entre definir a estrutura mais básica com o nível de similaridade dentro dos agrupamentos, porque quando o número de agrupamento diminui, a homogeneidade dentro dos grupos, necessariamente, diminui.

A escolha do número final de grupos (g) em que o conjunto de dados deve ser repartido é subjetiva. Na realidade, o propósito é encontrar o número g que esteja associado à “partição natural” dos elementos que estão sendo comparados e agrupados (MINGOTI, 2005), e para isso, a opinião do pesquisador é essencial.

Esta técnica de agrupamento hierárquico interliga as amostras por suas associações, produzindo um dendograma, um gráfico que indica que quanto menor a distância entre os pontos maior a semelhança entre as amostras.

4.2.2 Análise Fatorial

A Análise Fatorial (AF) é uma das técnicas multivariadas mais conhecidas, muitos dos seus exemplos surgiram inicialmente nas áreas da Psicologia e Ciências Sociais, na tentativa de identificar os fatores relacionados com a inteligência humana e ligá-los, de algum modo, à etnia (MINGOTI, 2005).

Conforme Mingoti (2005), a técnica foi introduzida por estudos desenvolvidos por Charles Spearman (1904), que interpretou o fator “ g ” como um índice geral de inteligência. Spearman desenvolveu a técnica de análise fatorial, na qual o processo empregado consistia em calcular todas as correlações entre diversas variáveis e isolar o fator principal, ou medida de inteligência geral (PEREIRA, 2004).

Para Angelo (1991), a AF é uma técnica para encontrar um número reduzido de fatores que podem ser utilizados para representar um conjunto de variáveis inter-relacionadas.

E ainda, como afirmam Jiménez, Flores e Gómez (2000), a análise fatorial tem por objetivo encontrar as diferentes dimensões de variabilidade comum existente em certo campo de fenômenos, a partir de um número de variáveis iniciais.

Marchesan, Souza e Menezes (2011) comentam que, se o objetivo é encontrar e descrever alguns fatores de interesse, a AF pode ser mais útil se o modelo de fatores se ajusta bem aos dados e se a interpretação dos fatores rotacionados é de agrado.

É importante salientar que existem dois tipos diferentes de AF, a exploratória e a confirmatória. A exploratória busca encontrar os fatores subjacentes (não observados) às variáveis originais amostradas, já na AF confirmatória, o usuário tem em mãos um modelo fatorial pré-especificado (modelo hipotético) e deseja verificar se é aplicável ou consistente com os dados amostrais de que dispõem (MINGOTI, 2005).

Johnson e Wichern (2002) afirmam que o modelo fatorial supõe que as variáveis podem ser agrupadas por suas correlações, isto é, todas as variáveis dentro de um grupo sejam altamente correlacionadas entre si, mas tenham correlações relativamente pequenas com variáveis em grupos diferentes. Portanto, é admissível que cada grupo de variáveis represente um único fator, que é responsável pelas correlações observadas.

Colaborando, Hair et al. (2005) alegam que na AF, cada variável pode ser definida como uma combinação linear dos fatores comuns que irão explicar a parcela da variância de cada variável, mais um desvio que resume a parcela da variância total não explicada por estes fatores.

Os autores ainda estabelecem passos para a realização de uma análise fatorial, que são: formulação do problema; construção da matriz de correlação; determinação do método de análise fatorial; determinação do número de fatores; rotação dos fatores; interpretação dos fatores; cálculo das cargas fatoriais ou escolha de variáveis substitutas e, determinação do ajuste do modelo (HAIR et al., 2005).

Para Toledo e Nicoletta (2002) a fim de se realizar a Análise Fatorial, deve-se adotar três etapas que seguem:

- a) obtenção da matriz de correlação entre as variáveis;
- b) extração dos fatores comuns, para isso há vários métodos, os mais populares são o método das componentes principais e o método da máxima verossimilhança;
- c) rotação dos eixos relativos aos fatores comuns, neste caso, é comum obter uma matriz de difícil interpretação, na qual não é possível identificar quais variáveis são mais importantes para cada fator, mediante este problema, processa-se uma rotação da matriz de cargas fatoriais, associando de maneira mais nítida um número de variáveis a cada fator, simplificando a solução e facilitando a interpretação.

A AF tem como princípio básico a redução do número original de variáveis, respostas a um conjunto menor de “fatores” independentes e não observados, que explicam de forma simples e reduzida, as variáveis originais, neste sentido, a composição desses fatores, segundo Fernandes e Lima (1991) se dá na seguinte forma:

- a) as variáveis mais correlacionadas se combinam dentro do mesmo fator, promovendo uma redução do número inicial de variáveis em um número menor de fatores;
- b) as variáveis que compõem um determinado fator são praticamente independentes das que constituem outro fator;
- c) a derivação dos fatores se processa visando maximizar a percentagem de variância total relativa a cada fator consecutivo;
- d) os fatores não são correlacionados entre si.

O modelo de análise fatorial obtido por meio da matriz de correlação teórica $P_{p \times p}$ que relaciona linearmente as variáveis padronizadas e os fatores comuns inicialmente desconhecidos, segundo Mingoti (2005), pode ser representado da seguinte forma:

$$\begin{aligned}
 Z_1 &= l_{11}F_1 + l_{12}F_2 + \dots + l_{1m}F_m + \varepsilon_1 \\
 Z_2 &= l_{21}F_1 + l_{22}F_2 + \dots + l_{2m}F_m + \varepsilon_2 \\
 &\vdots \quad \quad \quad \vdots \quad \quad \quad \vdots \quad \quad \quad \vdots \\
 Z_p &= l_{p1}F_1 + l_{p2}F_2 + \dots + l_{pm}F_m + \varepsilon_p
 \end{aligned} \tag{4}$$

Neste modelo, ainda segundo a autora, $F_{m \times 1}$ é um vetor aleatório que contém m fatores (variáveis latentes), onde $l \leq m \leq p$, ou seja, não podem ser medidos *a priori*. Portanto, o modelo de análise fatorial assume que as variáveis estão relacionadas linearmente com novas variáveis aleatórias F_j , $j=1, 2, \dots, m$, que deverão ser identificados. O vetor $\varepsilon_{p \times 1}$ representa os erros aleatórios de medida e à variação de Z_i , que não é explicada pelos fatores comuns F_j do modelo. O coeficiente l_{ij} , denominado de *loading*, corresponde ao grau de relacionamento linear entre Z_i e F_j . Assim, pode-se dizer que a informação das p -variáveis original padronizada (Z_1, Z_2, \dots, Z_p) é representada por $(p+m)$ variáveis aleatórias não observáveis, isto é, $(\varepsilon_1, \varepsilon_2, \dots, \varepsilon_p)$ e (F_1, F_2, \dots, F_p) .

Portanto, com o propósito de interpretar a estrutura de um conjunto de dados multivariados, a partir da matriz de variância-covariância ou da matriz de correlação deve-se escolher o método que será utilizado para a extração dos fatores. Lírio e Souza (2008) afirmam que um bom método para utilizar é a Análise de Componentes Principais (ACP), muito embora existam diversos métodos que podem ser usados na determinação dos fatores, para se encontrar os autovalores e autovetores. Ainda Johnson e Wichern (2002) colaboram alegando

que a ACP é a que melhor desempenha esse papel, uma vez que, sempre se tem a garantia de se obter fatores únicos e não correlacionados, sendo esse, um passo prévio para se determinar os planos fatoriais.

Segundo Guimarães (2013), a ACP é um método utilizado para estudar a variância e a covariância através de combinações lineares das variáveis envolvidas, além disso, é uma ferramenta para reduzir a colinearidade entre as variáveis explanatórias e, também, a dimensão do conjunto de dados.

Sendo assim, a ACP é um método fatorial cuja característica principal é a redução do número das variáveis, no entanto, o método não se faz por uma simples seleção de alguns dos fatores, mas pela construção de variáveis sintéticas, consistindo numa transformação linear das variáveis originais em novas variáveis, onde, a primeira nova variável seja responsável pela maior variação possível existente no conjunto de dados, de modo análogo à segunda e às demais variáveis, até que toda a variação do conjunto tenha sido explicada (PEREIRA, 2004).

Um outro aspecto é a determinação do número de fatores que serão considerados, o que pôde ser feito com base no seu autovalor (*eigenvalues*), definido por Hair et al. (2005) como sendo a quantidade de variância associada ao fator.

Nesta etapa, conforme Mingoti (2005), para selecionar quais autovalores são os mais importantes, em termos de grandeza numérica, existem três critérios que podem ser utilizados. O primeiro critério é relacionado à análise da proporção da variância total relacionada com cada autovalor, onde permanecem aqueles autovalores que representam maiores proporções de variância total, portanto, o número de fatores selecionados é igual ao número de autovalores retidos. O segundo critério, diz respeito à comparação do valor numérico de cada autovalor com o valor 1, onde, o número de fatores selecionados será igual ao número de autovetores maiores ou iguais a 1, esse critério foi proposto por Kaiser (1958). E, por fim, o terceiro critério, que é por observação do gráfico *scree-plot*, onde procura-se no gráfico um “ponto de salto”, que estaria apresentando um decréscimo de importância em relação à variância total, então, o número de fatores selecionados é igual ao número de autovalores anteriores ao “ponto de salto”.

Depois de selecionado o número de fatores que será considerado, é necessário realizar a rotação dos fatores, o que é uma ferramenta importante na interpretação dos fatores obtidos com a análise fatorial, sua rotação pode ser ortogonal ou oblíqua. Conforme Hoffmann (1999), a rotação oblíqua é considerada quando os eixos não são mantidos em ângulo reto e a rotação ortogonal tem o objetivo de obter uma estrutura simples, de maneira que os valores absolutos dos elementos de cada coluna dessa matriz se aproximem, na medida do possível,

de 0 ou 1. Isto facilita a interpretação dos fatores, pois, após a rotação, cada fator deve apresentar uma correlação relativamente forte com uma ou mais variáveis e correlação relativamente fraca com as demais variáveis.

Para Hair et al. (2005), entre os métodos de rotação ortogonal destaca-se o Varimax, que é o mais frequentemente utilizado e minimiza o número de variáveis com altas cargas sobre o fator, facilitando a interpretação dos fatores.

Conforme Vicini e Souza (2007), a Varimax normalizada é a rotação mais utilizada, pois esta mantém os eixos perpendiculares entre si, ou seja, ortogonais, possibilitando uma melhor visualização das variáveis mais representativas em cada componente.

Para o bom emprego da análise fatorial é necessário testar se os dados estão ligados o suficiente, pois, nas componentes principais, caso isto não ocorra, a extensão da dimensionalidade ficará prejudicada, tornando-se sem sentido a sua realização. Além disso, a AF não apresentará um bom desempenho (LÍRIO e SOUZA, 2008).

Conforme Mingoti (2005), uma medida de adequação dos dados é o coeficiente KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*), proposto por Kaiser (1970), que é uma medida que indica o grau de explicação dos dados a partir dos fatores encontrados. O coeficiente é determinado por:

$$KMO = \frac{\sum_{i \neq j} R_{ij}^2}{\sum_{i \neq j} R_{ij}^2 + \sum_{i \neq j} Q_{ij}^2} \quad (5)$$

Em que, R_{ij} é a correlação amostral entre as variáveis X_i e X_j , e Q_{ij} é a correlação parcial entre X_i e X_j . Rice (1977) *apud* Mingoti (2005) indica que, para a adequacidade de ajuste de um modelo de análise fatorial, o valor de KMO deve ser maior ou igual a 0,8.

Outro teste utilizado, para verificação das premissas da AF, é o *Bartlett Test of Sphericity* (BTS), que indica se existe relação suficiente entre os indicadores gerados. Este teste, conhecido como teste de esfericidade de Bartlett, segundo Mingoti (2005), trabalha com as hipóteses: $H_0: P_{p \times p} = I_{p \times p}$ contra $H_a: P_{p \times p} \neq I_{p \times p}$, onde $I_{p \times p}$ é a matriz identidade e $P_{p \times p}$ é a matriz de correlação teórica de p -variáveis. A equação é mensurada da seguinte forma:

$$T = - \left[n - \frac{1}{6}(2p + 11) \right] \left[\sum_{j=1}^p \ln(\hat{\lambda}_j) \right] \quad (6)$$

Em que $\ln(.)$ denota a função logaritmo neperiano, e λ_i , com $i = 1, 2, \dots, p$ são os autovalores da matriz de correlação amostral. Para que o modelo de análise fatorial seja ajustado, o teste em questão deverá rejeitar a hipótese nula. Recomenda-se que o valor de significância não ultrapasse 0,5 (MINGOTI, 2005).

Os autores Zambrano e Lima (2004) definem KMO como um indicador que compara a magnitude dos coeficientes de correlação observados com as magnitudes dos coeficientes de correlação parcial e varia de 0 a 1. Pequenos valores indicam que o uso da AF não é adequado. O teste de Bartlett, de esfericidade, serve para testar se a matriz de correlação é uma matriz-identidade. Se isso ocorrer, o uso do modelo de AF deve ser reavaliado.

Para verificar em que graus os itens de um questionário estão inter-relacionados, utiliza-se a estimativa Alfa de Cronbach. Segundo Hair et al. (2005), a medida do Alfa de Cronbach tem uma relação positiva com o número de itens em cada fator, portanto, não se deve comparar os valores do Alfa se os fatores possuírem diferentes números de itens. O valor do coeficiente tende a aumentar com o crescimento do número de itens na escala e pode ser escrito em função do número de itens do teste e a média de intercorrelações entre os itens, conforme equação 7.

$$\alpha = \frac{N\bar{r}}{1+(N-1)\bar{r}} \quad (7)$$

Em que N é a quantidade de itens e \bar{r} é a média de intercorrelações entre os itens.

De acordo com Balbinotti e Barbosa (2008), a interpretação do Alfa de Cronbach basicamente considera que, por um lado, cada item deve estar satisfatoriamente correlacionado com sua própria dimensão (ou fator) e, por outro, não devem existir correlações negativas entre um item e a escala total.

O coeficiente Alfa de Cronbach que é utilizado para verificar a confiabilidade da consistência interna do instrumento, varia de 0 a 1, e um valor abaixo de 0,6 geralmente indica uma consistência interna insatisfatória para a realização da pesquisa (PASQUALI, 2001; MALHOTRA, 2006).

5 METODOLOGIA

As seções abordadas neste capítulo procuram demonstrar todos os passos executados para a realização desta pesquisa, como a caracterização, os critérios de inclusão e/ou exclusão, coleta de dados, descrição do instrumento de pesquisa e análise dos dados.

5.1 Caracterização da Pesquisa

Esta pesquisa classifica-se, em um primeiro momento, de caráter exploratório com uma pesquisa bibliográfica, onde se buscou a base de autores e pesquisadores que abordam sobre tal assunto em livros, artigos, sites e revistas na tentativa de explicar a temática utilizando o conhecimento disponível consubstanciado nas teorias formuladas por pesquisadores sobre os pontos tratados (YIN, 2001).

Em um segundo momento, quanto ao procedimento, a pesquisa foi uma investigação do tipo descritivo e de levantamento ou *survey*, pois, de acordo com Gil (2002), as pesquisas descritivas objetivam, primordialmente, a descrição das características de determinada população ou fenômeno, estabelecendo relações entre as variáveis. E, no levantamento (*survey*), segundo Cauchick Miguel et al. (2010), o fato estudado é abordado por meio de uma única coleta de dados que, geralmente, ocorre utilizando-se um questionário.

O procedimento técnico do estudo se classifica como um estudo de caso. Assim, caracterizou-se pelo estudo de poucos objetos de forma a permitir amplo e detalhado conhecimento dos fenômenos. De acordo com Gil (2002), o estudo de caso vem sendo utilizado com frequência cada vez maior pelos pesquisadores sociais, visto servir a pesquisas com diferentes propósitos, tais como: explorar situações da vida real, cujos limites não estão claramente definidos; descrever a situação do contexto em que está sendo feita determinada investigação; e explicar as variáveis causais de determinado fenômeno, em situações muito complexas, que não possibilitam a utilização de levantamentos e experimentos.

Neste contexto, a presente pesquisa foi um estudo de caso em uma instituição de ensino no Instituto Federal Farroupilha - Campus Alegrete, Rio Grande do Sul.

A pesquisa classifica-se ainda como quantitativa, que, segundo Gil (2002) consiste na utilização de procedimentos estatísticos para a análise do problema. Busca um destaque conclusivo baseado em amostras grandes e representativas e, de alguma forma, aplica análise estatística. As descobertas podem ser tratadas como conclusivas e utilizadas para recomendar um curso de ação final (MALHOTRA et al., 2006).

Conforme Cauchick Miguel et al. (2010), a pesquisa quantitativa busca também a causalidade, pois tenta relacionar diferentes variáveis e provar o relacionamento de causa e efeito existente entre elas, além da generalização que consiste em estender os resultados obtidos para além da amostra estudada e, por último, na replicação que trata da possibilidade da pesquisa ser aplicada por outros pesquisadores, para verificar sua validade ou para encontrar vieses na pesquisa anterior.

O projeto de pesquisa foi encaminhado para o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal de Santa Maria, que é responsável pela avaliação e acompanhamento dos aspectos éticos de todas as pesquisas envolvendo seres humanos, sendo que tal pesquisa tem o compromisso de assegurar o respeito pela identidade, integridade e dignidade da pessoa humana e a prática da solidariedade e da justiça social, de acordo com a Res. CNS 196/96.

A aplicação dos questionários realizou-se após o parecer de aprovação dado pelo CEP sob número 680.556, o que possibilitou tanto a execução da pesquisa quanto a aprovação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, apêndice B, documento este que assegura o sigilo das identidades dos sujeitos, institui o caráter voluntário de participação, além de esclarecer sobre os riscos e benefícios de tal atividade e fornecer o conhecimento sobre os objetivos da pesquisa.

5.2 Critérios de inclusão e/ou exclusão

A população do estudo eram servidores do IFF - CA, sendo considerados nesta população: 16 estagiários, 37 contratados e 150 servidores do quadro efetivo, divididos em 74 docentes e 76 TAEs. Para a realização da pesquisa foram utilizados os seguintes critérios para a seleção dos participantes:

Critérios de inclusão: todos os docentes, TAEs, estagiários e contratados que estavam em atividade no Instituto Federal Farroupilha – Campus Alegrete.

Critérios de exclusão: foram excluídos do estudo os docentes, TAEs, estagiários e contratados que estavam afastados por motivo de licença saúde ou qualificação.

5.3 Coleta de Dados

A coleta de dados realizou-se por meio da aplicação de dois questionários: o primeiro, referente à caracterização da amostra e dados profissionais dos entrevistados (apêndice A) elaborado pela autora; o segundo, questionário que avalia a QVT, o QWLQ - 78 (anexo A), desenvolvido por Reis Júnior (2008).

Os questionários foram entregues para os servidores, os quais tiveram um tempo para devolver preenchido, visto que o QWLQ - 78 é um instrumento de autoavaliação, além de ser autoexplicativo.

5.4 Descrição do Instrumento de Pesquisa

O primeiro questionário é um instrumento desenvolvido para esta pesquisa, contendo dez perguntas, com a finalidade de conhecer o perfil e os dados profissionais dos servidores entrevistados.

O segundo questionário, aplicado concomitante ao primeiro, é o chamado Questionário QWLQ-78 (*Quality of Working Life Questionnaire*), desenvolvido por Reis Júnior no ano de 2008 em sua Dissertação de Mestrado defendida na Universidade Tecnológica Federal do Paraná na cidade de Ponta Grossa. O autor utilizou como modelo estrutural o questionário WHOQOL-100, desenvolvido pela Organização Mundial de Saúde e, para definir os indicadores capazes de exercer grande influência sobre a QVT, Reis Júnior (2008) pesquisou autores mais conceituados na área da QVT como Walton (1973); Westley (1979); Werther e Davis (1983) e Hackman e Oldham (1983) entre outros. Este referencial teórico adotado por Reis Júnior (2008) permitiu construir um questionário dotado: “de indicadores que exercem alguma influência sobre a QVT dos colaboradores, a partir disso, foi criada uma questão para avaliar cada indicador”. (REIS JÚNIOR, 2008, p. 58-60):

Os indicadores nos quais esse procedimento foi adotado foram os seguintes: identidade com a tarefa; exercício físico regular/hábitos saudáveis; doenças crônicas LER/DORT; autonomia; espírito de camaradagem; estabilidade de trabalho e de horários; autocontrole relativo; remuneração; possibilidades de carreira; aprendizagem e avanços salariais; relação/chefe/subordinados/colegas; assistência médica; stress; autoestima; ausência de insalubridade/cansaço e relacionamento trabalho/família.

Conforme Reis Júnior (2008), o questionário proposto está inserido em quatro domínios: Físico/Saúde; Psicológico; Pessoal e Profissional, conforme se demonstra no Quadro 7, limitando os quatro domínios e as suas especificidades de avaliação.

Domínio Físico/ Saúde	É o Responsável pela avaliação dos seguintes quesitos: qualidade do sono, alimentação; hereditariedade; desconforto, cansaço, satisfação das necessidades fisiológicas básicas, doenças crônicas; atividade física, ginástica Laboral, atendimento médico e estresse.
Domínio Psicológico	Avalia os seguintes indicadores: autocontrole; autoestima; espírito de camaradagem; grau de responsabilidade; liberdade de expressão; orgulho do trabalho e segura.
Domínio Pessoal	Avalia os aspectos: autoavaliação; lazer próprio e da família; moradia; mudanças geográficas; preconceitos; privacidade pessoal; realização pessoal; relação chefe/subordinado; relação trabalho/família; cultura familiar; respeito dos colegas e dos superiores; transporte/mobilidade; valores e crenças pessoais; valores familiares.
Domínio Profissional	Responsável pela avaliação dos seguintes aspectos: absenteísmo; assistência médica; autonomia; burocracia; carga horária; cooperação entre níveis hierárquicos; credibilidade do superior; criatividade; educação; equidade interna e externa; estabilidade de horários; habilidade e disponibilidade de empregados; identidade com a tarefa; imagem da empresa/instituição (orgulho); acidentes de trabalho; informações sobre os processos totais de trabalho; metas e objetivos; nível de desafio; participação nas decisões; plano de carreira e aprendizagem; remuneração; retroalimentação/reconhecimento do seu trabalho; treinamento; variedade da tarefa e vida pessoal preservada.

Quadro 7 – Quadro de Domínios e atribuições.

Fonte: adaptado de Júnior (2008).

O questionário constitui-se de 78 questões, divididas em quatro domínios, sendo: Domínio Físico/saúde - 17 questões; Domínio Psicológico - 10 questões; Domínio Pessoal - 16 questões; e o Domínio Profissional - 35 questões. Como pode ser observado, o maior número de questões são voltadas ao domínio Profissional que se justifica pelo fato de que “existe um grande número de aspectos organizacionais e atitudes organizacionais voltadas que podem influenciar a QVT, por isso o maior número de questões” (REIS JÚNIOR, 2008, p. 61).

Após a elaboração do instrumento, Reis Júnior (2008) utilizou seu questionário em um teste piloto. Após a aplicação desse teste piloto, o autor optou por colocar as questões de forma aleatória, sendo que o respondente não saberá em qual domínio está inserida a questão respondida, auxiliando assim para que o respondente não possa prever o seu índice de QVT.

Em relação às respostas do instrumento, Reis Júnior (2008), relata que elas estão inseridas em uma escala Likert. As questões podem variar entre:

- nada, muito pouco, mais ou menos, bastante, extremamente;
- muito baixa, baixa, média, alta, muito alta;
- nunca, raramente, às vezes, frequentemente, sempre;
- muito baixo, baixo, médio, bom, muito bom;
- muito pouco, pouco, média, muito, completamente.

As questões são avaliativas na escala de 1 a 5 de forma crescente. No entanto, embora o referencial de avaliação pareça ser positivo à maior numeração, Reis Júnior (2008) adotou algumas questões invertidas. Sabendo que a avaliação de escala normal, o valor referencial maior é a resposta número 5, na avaliação de escala invertida, o seu referencial maior a resposta número 1, ou seja, nada, nunca, embora pareçam serem fatores negativos, acabam neste caso sendo positivos. O procedimento foi adotado em 21 questões, sendo que as questões invertidas são as seguintes: 4; 5; 7; 16; 17; 18; 23; 25; 26; 34; 36; 43; 48; 49; 50; 53; 54; 55; 57; 61; 65.

A avaliação do questionário foi fundamentada pelo próprio autor (REIS JÚNIOR, 2008), o qual se baseou na escala proposta por Siviero (2003). Para Siviero, os índices menores de 25 são considerados insatisfatórios, de 25 a 75 intermediário e de 75 a 100 satisfatório. Contudo, o autor do QWLQ-78 optou basear-se numa escala própria e diferenciada, como: de 0 a 22,5 muito insatisfatório; de 22,5 a 45 insatisfatório; de 45 a 55 neutro; de 55 a 77,5 satisfatório e de 77,5 a 100 muito satisfatório.

Ainda sobre a avaliação, Reis Júnior (2008), utiliza para facilitar a visualização dos resultados, alguns dados em uma escala centesimal de 0 a 100 ao invés da escala de 1 a 5 do questionário. Essa diferenciação da escala fica mais bem compreendida, pois demonstra uma distância maior entre os índices. Conforme aponta Reis Junior (2008, p. 83):

Essa mudança tem como objetivo facilitar a visualização dos resultados, diminuindo o número de casas decimais. A escala centesimal auxilia também no entendimento dos diferentes resultados entre os domínios. Índices muito próximos um do outro na escala de 1 a 5, ao serem observados pelo pesquisador, pode passar a ilusão de não haver diferença entre os mesmos. Ao colocar o resultado em escala centesimal, essa diferença ficará mais evidente aos olhos do pesquisador.

Tal escala centesimal é mais bem observada no Quadro 8, onde se apresenta uma visualização da ampliação das escalas.

Escala Normal de 1 a 5	1	2	3	4	5
Escala ampliada de 0 a 100	0	25	50	75	100

Quadro 8 – Ampliação das escalas

Fonte: Reis Júnior (2008)

Sendo assim, a escala centesimal é obtida por meio da conversão dos dados na sintaxe da planilha eletrônica desenvolvida pelo autor, especificamente para a análise dos resultados do questionário QWLQ-78, gerando assim seus respectivos valores.

5.5 Análise dos Dados

Inicialmente realizou-se uma análise descritiva dos profissionais entrevistados para caracterizar o grupo estudado. Posteriormente, procedeu-se uma análise estatística descritiva entre os domínios e uma matriz de correlação entre os 4 diferentes domínios (apresentados no instrumento QWLQ - 78).

A divisão do questionário em quatro domínios com questões aleatórias está apresentada no Quadro 9.

Domínio	Questões
Físico/saúde	01, 06, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 43, 48, 53, 57, 61, 65, 69, 73, 77
Psicológico	02, 07, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 44, 49,
Pessoal	03, 08, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 45, 50, 54, 58, 62, 66, 70, 74
Profissional	04,05, 09, 10, 14, 15, 19, 20, 24,25, 29, 30, 34, 35, 39, 40, 41, 42, 46, 47, 51, 52, 55, 56, 59, 60, 63, 64, 67, 68, 71, 72, 75, 76, 78

Quadro 9 – Disposição das questões no instrumento

Fonte: Junior (2008, p. 69)

A análise estatística descritiva, entre os quatro domínios determinados pelo autor do questionário, foi realizada utilizando-se a média, o desvio-padrão, o coeficiente de variação, o valor mínimo e valor máximo, com o objetivo de descrever a ponderação da satisfação com a QVT dos servidores. Realizaram-se ainda, análises estratificadas por tipo de vínculo, gênero, idade e estado civil, a fim de, identificar qual o perfil dos servidores mais satisfeitos em relação à QVT.

Posteriormente, foi elaborada uma matriz de correlação entre os quatro domínios estudados, com o intuito de verificar se haveria correlação entre os itens, o que possibilita a aplicação da Análise Multivariada.

Para a Análise Multivariada foram utilizadas: a Análise de Agrupamento, também denominada de Análise de *Cluster*, a Análise de Componentes Principais e a Análise Fatorial, por se tratarem de métodos de sumarização de conjuntos de dados, os quais apresentam diversas características, mas que por meio de poucos parâmetros, descrevem adequadamente o comportamento das variáveis identificando, dessa forma, quais são as variáveis de maior interesse.

A Análise de *Cluster* foi utilizada com o objetivo de redução de variáveis, verificar quais as variáveis formavam os grupos e quais as variáveis que estavam intimamente ligadas. Nesta etapa, como no estudo inicial não havia um proporção de 5 para 1, isto é, 5 observações por variável, optou-se por eliminar as variáveis com o mesmo nível de informação, que

estavam no mesmo *cluster* e com a mesma distância, conforme Lório e Souza (2004), proporcionando, assim, uma análise com um número menor de variáveis.

Este procedimento foi necessário para cumprir o pressuposto que a literatura prevê um número mínimo de observações 4 a 5 vezes superior ao número de variáveis ou, no mínimo, 100 casos para assegurar resultados mais robustos (HAIR et al., 2005).

Para a análise de *cluster* foram considerados diferentes métodos de aglomeração, sendo que o método que produziu melhores resultados foi o método de Ward. Além disso, foi utilizada a distância Euclidiana para medir as distâncias das variáveis.

Por fim, para a execução da AF, foi verificada a adequação do modelo por meio da medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e o teste de esfericidade de Bartlett. A confiabilidade do instrumento foi avaliada por meio do Alfa de Cronbach.

Para a realização da AF utilizou-se o método de Análise de Componentes Principais com o objetivo de extrair as raízes características, obtendo-se os autovalores. Para a extração dos fatores foi utilizado o critério de Kaiser (1958), que consiste em incluir somente aqueles componentes cujos valores sejam superiores a 1.

Para dar continuidade à AF, foi obtida a matriz da carga das variáveis nos fatores rotacionada pelo método Varimax, a qual permitiu a melhor interpretação das variáveis para cada fator, sendo que foram ressaltadas nos fatores selecionados aquelas variáveis cuja carga no fator foi superior a 0,70.

E por fim, depois de selecionados e identificados o número de fatores a serem analisados e as variáveis que melhor representam cada um, buscou-se representar graficamente os fatores que explicam mais de 3% da variância comum traçando-se os planos fatoriais entre os fatores.

Para todas as análises foram utilizados os *softwares* Statistica 9.1 e PASW 18, e o nível de significância considerado foi de 5%.

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

No capítulo que segue são apresentados e discutidos os resultados obtidos com a pesquisa, estruturado em seis seções: a apresentação da População e Amostra, a Caracterização dos Servidores pesquisados, Resultados da Análise de Validade e Confiabilidade, Resultados da Análise de Correlações, Resultados da Análise Descritiva e Resultados da Análise Multivariada.

6.1 População e Amostra

A população da presente pesquisa corresponde aos servidores do Instituto Federal Farroupilha - Campus Alegrete, como: estagiários, contratados e servidores do quadro efetivo, divididos em docentes e TAEs. O número desta população foi disponibilizado pelo Departamento de Pessoal da instituição.

Na Tabela 1 é possível observar o número de possíveis respondentes na população, de acordo com a categoria, e os números e percentuais considerados na amostra estudada.

Tabela 1 – Percentuais da amostra estratificada por atividade dos entrevistados

Estrato	População	Amostra	Percentual
Estagiários	16	13	81,3
Contratados	37	30	81,1
TAEs	76	60	78,9
Docentes	74	54	73,0
Total	203	157	77,3

A amostra estratificada proporcional representa aproximados 77,3% da população em estudo, portanto, dentro de cada estrato, foram pesquisados, no mínimo, 73% do total, justificados pelo afastamento por motivo de saúde e qualificação, e ainda, alguns casos de servidores em férias ou em viagem nos dias de aplicação da pesquisa.

6.2 Caracterização dos Servidores

Entre os 157 servidores que responderam ao questionário, 90 (57%) eram do sexo feminino. A idade dos respondentes variou de 18 a 65 anos, com média de 35 e desvio-padrão de 9,6 anos. Em relação ao estado civil dos servidores, observou-se que 73 (46,8%) eram solteiros, seguidos de 51 (32,7%) casados (32,7%) e 27 (17,3%) com união estável (17,3%), sendo apenas 5 (3%) divorciados.

A maioria dos 157 servidores relatou que não possuem filhos (54,1%), sendo que, entre aqueles que possuem filhos, o número variou de 1 a 5 filhos, onde a maioria (82%) possuía de 1 a 2 filhos, sendo que 2 (2,8%) servidores possuem 5 filhos.

Quando perguntados sobre se possuíam plano de saúde, grande parte afirmou que possuía algum tipo de plano (82,8%).

No que se refere à vida profissional destes servidores, o regime de trabalho que se destaca é o de dedicação exclusiva (49%), seguido do de dedicação parcial (23,6%), de servidores contratados (19,1%) e de estagiários (8,3%). O tempo que estes servidores estão trabalhando na instituição varia de 1 a 359 meses (quase 30 anos), com média de 59 meses e desvio-padrão de 76,6 meses.

Dos servidores entrevistados, 37 (23,6%) relataram estar ocupando algum cargo de chefia e, em relação à função que exercem, a maioria de 84 (53,5%) é docente seguido por 59 (37,6%) de TAEs.

Na Tabela 2 apresentam-se as áreas de atuação destes servidores estratificadas por função que ocupam dentro da Instituição.

Tabela 2 – Percentual da distribuição das áreas de atuação dos servidores

Área	Docentes		TAEs		Outros		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Administração	3	8,3	23	63,9	10	27,8	36	100,0
Ciências Agrárias	22	81,5	5	18,5	-	-	27	100,0
Assistência Estudantil	-	-	6	85,7	1	14,3	7	100,0
Ciências Biológicas	8	100,0	-	-	-	-	8	100,0
Engenharia	-	-	2	100,0	-	-	2	100,0
Ciências Exatas	28	90,3	3	9,7	-	-	31	100,0
Ciências Humanas	9	50,0	8	44,4	1	5,6	18	100,0
Linguagens	9	100,0	-	-	-	-	9	100,0
Saúde	5	38,5	7	53,8	1	7,7	13	100,0
Ciências Sociais	-	-	5	83,3	1	16,7	6	100,0

6.3 Análise Descritiva

Para análise descritiva dos dados foram calculadas as médias, desvios-padrão e coeficientes de variação de Pearson, valor mínimo e máximo e a amplitude para cada domínio considerado no instrumento utilizado na pesquisa, conforme Tabela 3.

Tabela 3 – Estatísticas descritivas para os domínios do questionário QWLQ-78

Domínio	Média	Desvio-padrão	Coefficiente de variação (%)	Mínimo	Máximo	Amplitude
Físico/Saúde	3,402	0,391	11,481	2,529	4,294	1,765
Psicológico	3,603	0,430	11,935	2,200	4,900	2,700
Pessoal	3,764	0,439	11,675	2,438	4,813	2,375
Profissional	3,512	0,433	12,339	2,029	4,686	2,657
QVT	3,570	0,363	10,170	2,587	4,600	2,013

Como pode ser observada, na Tabela 3, a média dos domínios analisados encontra-se entre três e quatro, ou seja, conforme a avaliação centesimal recomendada pelo autor há um predomínio satisfatório tanto dos domínios quanto da QVT total, sendo a média geral igual a 3,57 (Desvio-padrão=0,13).

Pode-se verificar por meio do coeficiente de variação de *Pearson*, que a média dessas variáveis é significativa estatisticamente, em torno de 11%, havendo uma baixa dispersão dentre a opinião dos entrevistados.

Além disso, pode-se destacar que o desvio-padrão das variáveis é considerado baixo, não ocorrendo uma variação elevada entre as respostas obtidas.

Para os valores mínimos e máximos dos domínios, pode-se observar que o menor e maior valor médio calculado para cada função dentro de cada domínio se apresentaram entre dois e cinco, dependendo do domínio tratado, sendo que os domínios Psicológico (2,7) e Profissional (2,66) forneceram as maiores amplitudes.

A seguir, pode-se observar na Tabela 4, os resultados da análise descritiva, por estrato estudado, o que possibilitou verificar as diferenças ocorridas de acordo com a função dos respondentes.

Tabela 4 – Estatística descritiva por domínio e estratificada por função ocupada

Domínio	TAEs			Docentes			Contrato/estágio		
	Média	Mínimo	Máximo	Média	Mínimo	Máximo	Média	Mínimo	Máximo
Físico/Saúde	3,390	2,529	4,294	3,422	2,529	4,294	3,332	2,529	4,294
Psicológico	3,629	2,600	4,900	3,610	2,700	4,600	3,450	2,200	4,300
Pessoal	3,774	2,938	4,813	3,760	2,500	4,625	3,598	2,750	4,313
Profissional	3,537	2,647	4,686	3,521	2,314	4,412	3,359	2,029	4,257
QVT	3,582	2,947	4,568	3,578	2,890	4,292	3,435	2,602	4,230

Como pode ser observado, na Tabela 4, as funções que relataram menor qualidade de vida corresponde aos estagiários e docentes contratados, apresentando média 3,435. Entretanto, mesmo indicando um valor menor, este não se distancia muito das médias dos TAEs e docentes. Esta diferença pode ser justificada pelo fato de que, por ser uma instituição federal, os TAEs e docentes são servidores efetivos, já os docentes contratados e os estagiários não possuem a mesma estabilidade e direitos, o que pode afetar a QVT.

Ainda é possível verificar os valores mínimos e máximos de cada função, dando destaque ao menor valor relativo ao domínio profissional dos servidores com contrato ou estágio (2,1) e, o maior valor, relacionado ao domínio psicológico dos TAEs (4,9).

Considerando a escala proposta pelo autor, mencionada no item 5.3, é possível verificar que todos os índices se mostraram satisfatórios, sendo o Domínio Físico/Saúde igual a 60,04; o Domínio Psicológico igual a 65,06; o Domínio Pessoal igual 69,11 e o Domínio Profissional igual a 62,81. De forma geral, a QVT no Instituto Federal Farroupilha pode ser considerada satisfatória já que o índice observado foi de 64,26.

Também foram realizadas comparações estratificadas por gênero, idade, estado civil e tipo de vínculo, cujos resultados são apresentados na Tabela 5, a fim de se verificar a porcentagem de servidores que relatou estar satisfeito de acordo com o domínio considerado.

Tabelas 5 – Percentuais de servidores classificados como satisfeitos por estrato e por domínio

	Físico/Saúde	Psicológico	Pessoal	Profissional
Gênero				
Masculino	77,6%	85,1%	89,5%	83,6%
Feminino	61,1%	82,2%	88,9%	73,3%
Idade (anos)				
<35	64,7%	83,5%	90,6%	82,4%
35 ou mais	74,3%	84,3%	91,4%	74,3%
Estado Civil				
Solteiro	63%	83,6%	91,8%	80,8%
Casado	70,6%	80,4%	84,3%	74,5%
Outros	75,8%	84,8%	90,9%	75,8%
Função				
TAEs	64,4%	79,7%	81,4%	71,2%
Docentes	71,4%	84,5%	92,9%	83,3%
Outros	64,3%	85,7%	100%	71,4%

Pode-se observar que os percentuais dos servidores que relataram estarem satisfeitos, em todos os domínios, são maiores para o sexo masculino. Destaca-se ainda que, no domínio

relacionado à qualidade da saúde, o menor percentual de respondentes satisfeitos (61,1%) refere-se ao sexo feminino, alertando para as condições e cuidado com este grupo.

Os servidores de idade superior ou igual a 35 anos apresentaram um maior percentual de satisfação ao serem comparados com os menores de 35 anos, com exceção do domínio profissional.

Considerando o domínio relacionado à saúde, pode-se observar que os servidores solteiros foram os que estão menos satisfeitos; para o domínio psicológico foram os casados que apresentaram menor satisfação, porém com números muito próximos, fato este que se repetiu para o domínio pessoal, com a ressalva de possuir uma maior distância entre as porcentagens. Por fim, no domínio profissional, os que relataram maior percentual de satisfação foram os solteiros.

Quando se compara os servidores por função que exercem na instituição, no domínio saúde, os docentes relataram estar mais satisfeitos, o que se repete para o domínio profissional. Quanto ao domínio psicológico, observa-se que os TAEs apresentaram a menor porcentagem de satisfação e, por fim, no domínio pessoal, os estagiários e contratados (outros) chamam a atenção, pois apresentaram 100% de satisfação.

Vale ainda destacar que os docentes apresentaram maiores percentuais de satisfação comparados aos TAEs.

6.4 Análise de Correlação

A fim de verificar a correlação existente entre os domínios, utilizou-se da matriz de correlação, sendo os resultados apresentados na Tabela 6.

Tabela 6 – Matriz de Correlação dos Domínios

	Físico/Saúde (1)	Psicológico (2)	Pessoal (3)	Profissional (4)	QVT (5)
Físico/Saúde (1)					
Psicológico (2)	0,588				
Pessoal (3)	0,533	0,762			
Profissional (4)	0,446	0,729	0,788		
QVT (5)	0,737	0,902	0,906	0,873	

Analisando-se a Tabela 6, pode-se verificar a presença de correlação entre os domínios, apesar de, em alguns casos, essa correlação ser considerada moderada. Para o Domínio Profissional e o Pessoal (0,788), Domínio Pessoal e Psicológico (0,762) e o Domínio Profissional com o Psicológico (0,729) as correlações foram significativas. Vale ressaltar que as correlações com a QVT de todos os domínios foram significativas e, ainda, que o domínio que apresentou menor correlação com os demais foi o relativo ao Físico/Saúde.

6.5 Análise Multivariada

Após a análise descritiva e de correlação dos domínios, procedeu-se à análise multivariada dos dados. Tal análise foi utilizada no intuito de reduzir dimensionalidades e visualizar quais os principais fatores que influenciam a QVT.

A análise multivariada consistiu de análise de *clusters* sucessivas seguida da análise fatorial.

6.5.1 Análise de *Cluster*

É importante salientar que, nesta etapa da análise, foi excluída uma variável, a de número 47, que se refere à questão “Como você avalia a partilha de ganhos na produtividade de sua empresa?”. O motivo de exclusão de tal variável justifica-se pelo fato de que um grande número de respondentes (28) não respondeu esta questão, caso esse motivado por ser uma instituição federal em que não há partilha de ganhos entre servidores. Sendo assim, a análise foi realizada com um total de 77 variáveis.

Assim, foram realizadas sucessivas análises de *clusters* para as variáveis, feitas com a finalidade de reduzir dimensionalidades por meio da eliminação de variáveis geometricamente próximas. Em relação a isso se teve o cuidado de verificar se as variáveis possuíam proximidade lógica igualmente.

A análise de *cluster* foi realizada considerando-se diferentes métodos de aglomeração, sendo que o método que produziu melhores resultados foi o método de Ward, sendo este o

escolhido para a análise final. Além disso, foi utilizada para medir a distância Euclidiana entre as variáveis.

Na Figura 7 está representado o dendograma para o conjunto inicial das 77 variáveis.

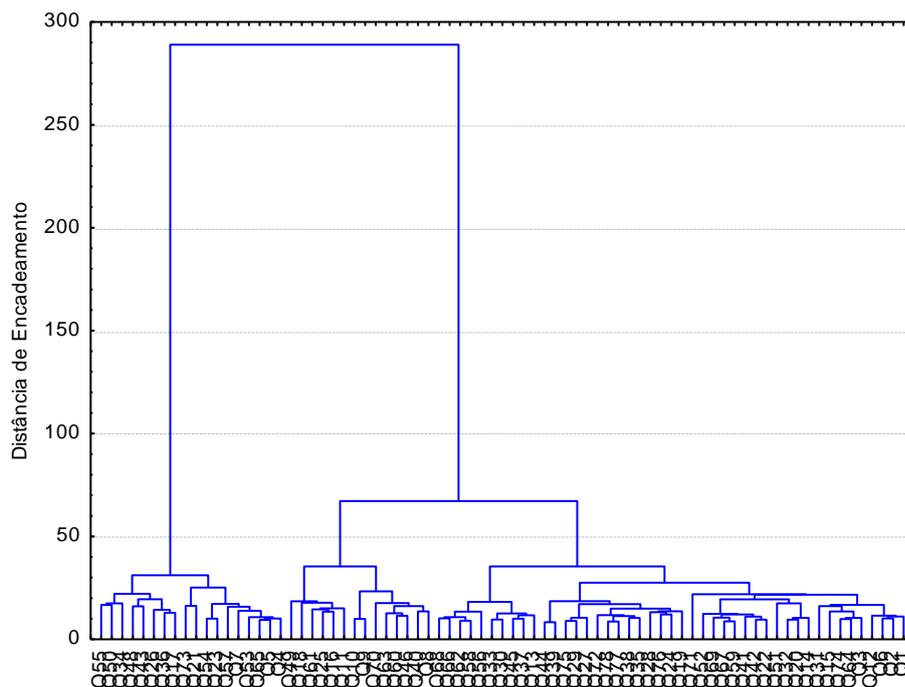


Figura 7 – Dendograma inicial com as 77 variáveis

Com a análise de *cluster* foi possível a redução do número das variáveis de pesquisa de 77 para 52 variáveis, eliminando-se um montante de 25 variáveis. Na Figura 8 está representado o dendograma para o conjunto final reduzido das variáveis em estudo.

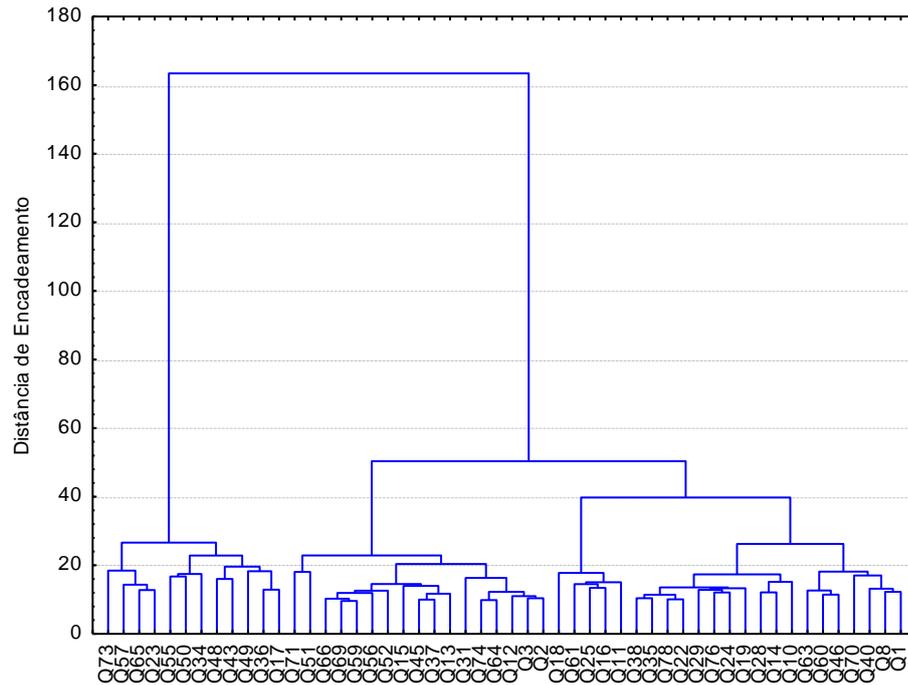


Figura 8 – Dendrograma final com as 52 variáveis

A redução de variáveis foi o objetivo central da análise de *cluster*, para a análise fatorial subsequente, já que a literatura prevê um número mínimo de observações 4 a 5 vezes superior ao número de variáveis ou, no mínimo, 100 casos para assegurar resultados mais robustos (HAIR et al., 2005).

Na Figura 9 pode-se observar que, ao se traçar uma reta, pode-se obter 4 grupos de variáveis, a mesma quantia de domínios proposta e utilizada pelo autor do questionário.

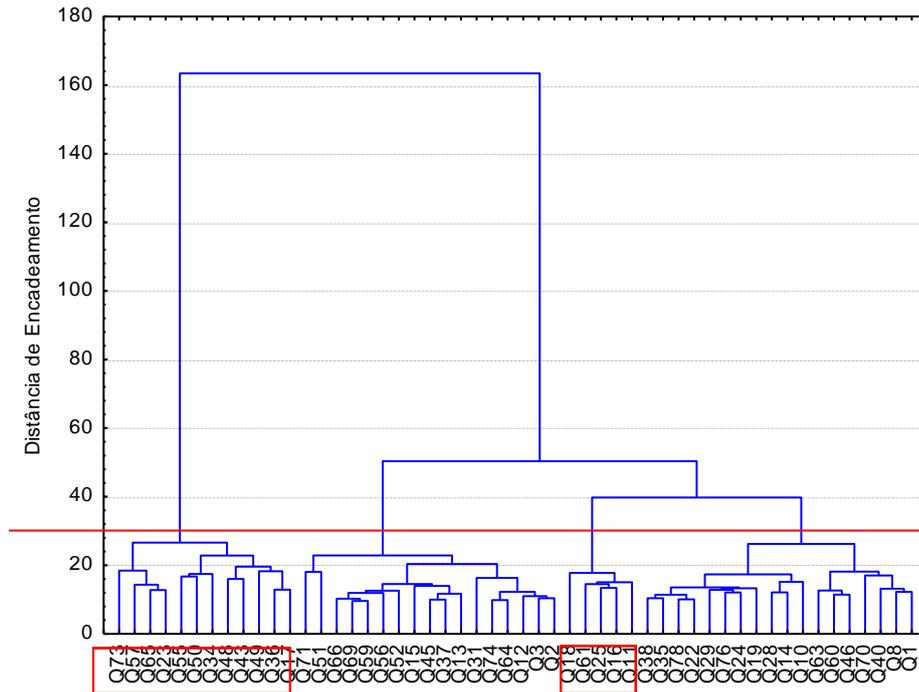


Figura 9 – Dendrograma final com as 52 variáveis separadas em 4 grupos

Conforme a análise realizada, ainda foi possível agrupar variáveis formando 4 grupos distintos. O primeiro grupo, no qual se destacam as variáveis relacionadas às dificuldades no trabalho; o segundo grupo, com variáveis relacionadas à vida profissional; o terceiro grupo, com variáveis que avaliam o desconforto dos servidores; e por fim, o quarto grupo, contendo as variáveis que avaliam a satisfação com a empresa, relacionamento com colegas e processos de trabalho.

Vale ressaltar que estes grupos não correspondem aos mesmos domínios tratados pelo autor do instrumento e ainda que, as questões que compõem cada grupo, não são as mesmas dos domínios tratados anteriormente pelo autor do QWLQ-78.

A seguir, apresentam-se os resultados da análise fatorial realizada da pesquisa.

6.5.2 Análise Fatorial

A partir das 52 variáveis resultantes da análise de *cluster*, procedeu-se à análise fatorial.

Inicialmente verificou-se a adequação do modelo por meio da medida KMO e do teste de esfericidade de Bartlett. Considerando um KMO de 0,794, pode-se concluir que havia uma boa adequação entre os dados utilizados, o que permitiu o emprego da técnica da análise fatorial. O teste de Bartlett confirmou este resultado, apresentando valor de 6968,28, com 2926 graus de liberdade e um p-valor $< 0,0001$.

A confiabilidade do instrumento foi avaliada por meio do Alfa de Cronbach, fornecendo valor de 0,865, identificando uma coerência satisfatória entre os fatores.

Posteriormente, realizou-se a análise fatorial utilizando o método de componentes principais para extração. Na Tabela 7 são apresentados os autovalores e os percentuais de variância explicada e acumulados por fator.

Tabela 7 – Autovalores e percentuais de variância explicada e acumulados por fator

Fatores	Autovalores	Variância explicada (%)	Autovalores acumulados	Variância explicada acumulada (%)
1	11,83747	22,76437	11,83747	22,76437
2	3,22136	6,19493	15,05883	28,95930
3	2,61533	5,02948	17,67416	33,98878
4	2,04721	3,93695	19,72138	37,92573
5	1,85286	3,56320	21,57424	41,48892
6	1,69099	3,25190	23,26523	44,74083
7	1,54094	2,96335	24,80617	47,70418
8	1,52127	2,92551	26,32744	50,62969
9	1,47857	2,84340	27,80601	53,47309
10	1,32503	2,54813	29,13103	56,02122
11	1,27969	2,46093	30,41072	58,48215
12	1,16831	2,24674	31,57903	60,72890
13	1,13123	2,17544	32,71026	62,90434
14	1,02884	1,97853	33,73909	64,88287

Como pode ser observado na Tabela 7, é recomendada uma extração de 14 fatores pelo critério dos autovalores sugerido por Kaiser (1958), que consiste em incluir somente aqueles componentes cujos valores sejam superiores a 1. Pelo critério das variâncias explicadas, a extração de 14 fatores indicou uma variância explicada de 64,9%, o que pode ser considerado satisfatório.

O método da determinação com base em gráfico de declive considera as componentes anteriores ao ponto de inflexão da curva. Neste caso, sugere a extração de 4 fatores, como pode ser vista na Figura 10. No entanto, a extração de apenas 4 fatores conduz a uma variância explicada de apenas 38%.

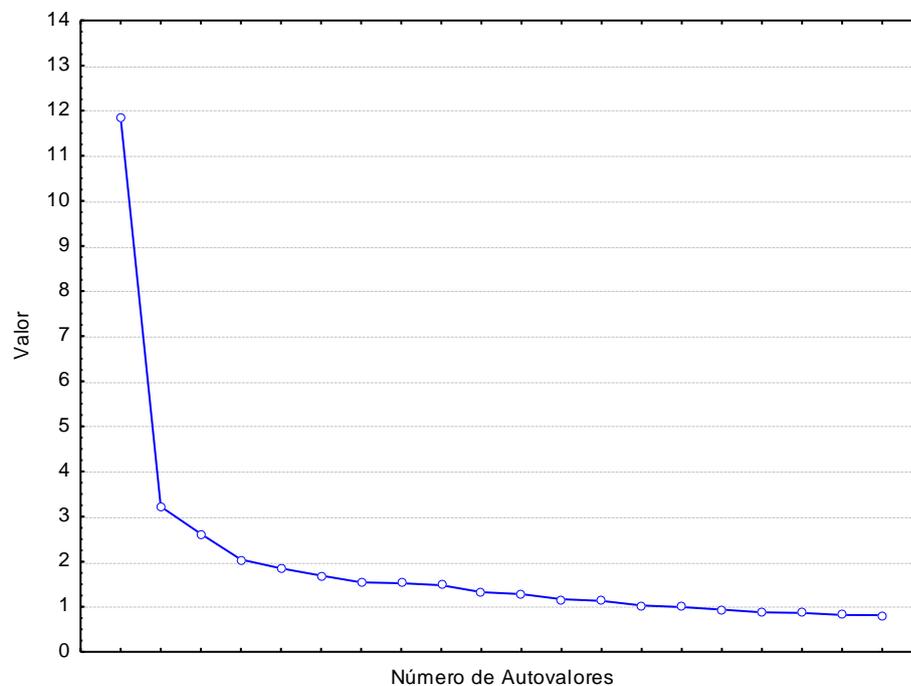


Figura 10 – Gráfico de declive para os autovalores obtidos na análise fatorial

Portanto, foram extraídos 14 fatores, fundamentados nos métodos de determinação com base nos autovalores e na variância explicada. Para dar continuidade à análise fatorial, a matriz da carga das variáveis nos fatores não rotacionada foi obtida. Entretanto, a apresentação dos dados não favoreceu a interpretação dos fatores, já que a carga das variáveis encontra-se homogeneamente distribuída.

Com o intuito de auxiliar na interpretação, os fatores foram rotacionados por alguns métodos distintos, sendo o Varimax, o que permitiu melhor interpretação.

No Apêndice D apresenta-se a matriz da carga nos fatores rotacionados por tal método, sendo que foram ressaltadas nos 14 fatores selecionados, aquelas variáveis cuja carga no fator foi superior a 0,70. A interpretação dos fatores extraídos na análise fatorial ficou relativamente facilitada, já que a maioria dos fatores apresentou apenas uma variável com carga alta e as outras com cargas baixas, salvo o primeiro fator que possui 4 variáveis com carga alta.

Sendo assim, os fatores, de acordo com as variáveis destacadas podem ser interpretados como: o **fator 1**, composto pelas variáveis de cooperação entre os níveis hierárquicos, igualdade de tratamento entre funcionários, relação com os superiores ou subordinados e satisfação com o *feedback* denominado como Relacionamento Hierárquico, sendo considerado o mais importante para o estudo, pois é derivado do maior autovalor e possui uma explicação de 22,76%; o **fator 2**, doenças hereditárias; o **fator 3**, a qualidade do lazer; o **fator 4**, necessidade de outras fontes de dinheiro; o **fator 5**, problema com o sono; o **fator 6**, carga horária; o **fator 7**, meio de transporte adequado para trabalhar; o **fator 8**, prática de ginástica laboral na empresa; o **fator 9**, satisfação com a capacidade para aprender; o **fator 10**, incômodo com o barulho no trabalho; o **fator 11**, dores estomacais; o **fator 12**, conhecimento sobre processos de trabalho; o **fator 13**, dificuldade na família por causa do trabalho e, por fim, o **fator 14**, cansaço ao fim da jornada.

Após verificar as variáveis correspondentes a cada fator é importante, para a instituição, conhecer como foram avaliadas essas variáveis por seus servidores. No caso do principal fator, que é de Relacionamento Hierárquico, a variável em relação à cooperação entre os níveis hierárquicos, conforme as respostas dos servidores encontra-se em uma posição satisfatória, com média 3,3, o que pode ser considerado um bom resultado, visto sua importância para a QVT de seus servidores.

A igualdade de tratamento entre funcionários apresentou média de 3,32, também satisfatória, o que indica um bom relacionamento. A variável relação com os superiores ou subordinados corrobora o resultado de satisfação dos servidores com média igual a 3,6. E, por fim, a satisfação com o *feedback* dada pela instituição apresentou média de 2,9, o que pode ser avaliado como neutro e sugere a necessidade de uma maior atenção por parte da instituição. Pode-se dizer que, em geral, para este fator foi considerado satisfatório o relacionamento existente entre os vários níveis hierárquicos.

Conforme Barnard (1979), na Teoria Comportamental da Administração, as organizações são sistemas baseados na cooperação entre as pessoas. O autor ainda afirma que as pessoas não atuam isoladamente, mas por meio de cooperação entre as pessoas em todos os níveis hierárquicos, para poderem alcançar os seus objetivos.

Outra variável importante foi o problema com doenças hereditárias, a qual pode ser avaliada como muito satisfatória, com média de 1,8, já que neste caso, quanto menor o valor médio, melhor é o indicativo de qualidade de vida dos servidores. Neste sentido, o neurologista Leandro Teles (2014) afirma que o *stress* do dia a dia é como uma bomba-relógio, sendo a sobrecarga de trabalho, o acúmulo de tarefas, a pressão emocional, ou seja, tudo isso coopera com a elevação na taxa de crises, e ainda indica que se deve tentar minimizar esses momentos e abusar de medidas anti-*stress*.

A qualidade do lazer é outra variável que se destaca, com média de 2,9, e foi avaliada como neutra pelos servidores, ou seja, é outro ponto que pode ser destacado por influenciar na QVT. Para Fromer e Vieira (2003), o lazer é capaz de mexer com a criatividade e de favorecer os relacionamentos interpessoais, se tornando um elemento fundamental. Portanto, pode representar uma alternativa para a melhoria da qualidade de vida, na medida em que enseja motivação para que se continue ativo, produtivo e interessado, convergindo para a realização pessoal.

Em relação à variável necessidade de outras fontes de dinheiro, a média foi de 2,3, o que pode ser considerado satisfatório, visto que os servidores indicam que não possuem uma grande necessidade de procura de renda extra ao instituto.

A variável relativa ao sono apresentou média de 3,6, considerada satisfatória, o que indica que os servidores relataram que possuem um bom sono. Esta é uma das necessidades fisiológicas do ser humano, como apresenta a pirâmide de Maslow, indicada no item 2.1.1, sendo um estado comportamental fundamental na vida de um indivíduo, e sua restrição é cada vez mais comum na atualidade. Conforme Bertolazzi (2008) os processos neurobiológicos que ocorrem durante o sono são necessários para a manutenção da saúde física e cognitiva, visto que indivíduos com transtornos de sono sofrem impactos na qualidade de vida.

Para a variável carga horária no trabalho, observou-se média de 3,7, o que pode ser considerado satisfatório, indicando que a instituição possui o cuidado para não sobrecarregar seus servidores, melhorando, assim, a qualidade de vida dos mesmos.

A variável meios de transportes adequados para o trabalho apresentou a média de 3,1, o que pode ser considerado neutro. Nesta variável deve-se levar em consideração que a instituição localiza-se cerca de 32 km de distância da cidade de Alegrete, e que não existe

linha de ônibus para o local, apenas ônibus privados que são contratados pelos alunos e servidores para fazer o transporte. Provavelmente, por isso, esta variável não possui uma melhor avaliação.

Em relação à prática de ginástica laboral na empresa, a média apresentada pelos servidores foi de 1,6, o que é avaliado como muito insatisfatório, sendo um alerta para a instituição que este item pode ser melhorado. A ginástica laboral é um programa que está cada vez mais sendo adotado nas empresas e, conforme Alves (2011), ajuda no combate do *stress* e melhoramento da saúde física dos trabalhadores, aumentando a disposição e satisfação dos trabalhadores, reduz o absenteísmo, melhora o relacionamento interpessoal, promove a redução dos acidentes de trabalho, prevenção e reabilitação de doenças ocupacionais, e o aumento da produtividade.

Em relação à variável satisfação com a capacidade para aprender observou-se média de 3,9, o que pode ser considerado satisfatório para a instituição, pois, seus servidores estão motivados e satisfeitos com o conhecimento e aprendizado que estão adquirindo. Como afirmam Silva, Oliveira e Sacilotti (2011), uma instituição que apresenta colaboradores que possuem a capacidade de aprender e aplicar o conhecimento pode ser considerada motivadora para o funcionário e para a empresa, ao obter um giro maior de decisões, iniciativa e proatividade essenciais para acompanhar as mudanças de mercado, já que isso tudo significa dinamismo.

O incômodo com o barulho no trabalho apresentou média 2,8, o que pode ser avaliado como neutro para a instituição. Portanto, não é algo que atrapalhe totalmente o bom andamento do trabalho na instituição, mas é um item que pode ser trabalhado e melhorado. Segundo Ganime et al. (2010), queixas de irritabilidade, fadiga, conflitos sociais entre os trabalhadores e diminuição da produtividade são evidências de alterações psíquicas causadas pelo barulho.

Em relação à variável dores estomacais, a média foi de 2,0, considerada satisfatória, pois indica que os servidores apresentam muito poucas dores estomacais.

O conhecimento sobre processos de trabalho apresentou média de 3,0, o que pode ser avaliado como neutro. Neste sentido é algo que também pode ser analisado dentro da instituição, considerando a importância dos profissionais conhecerem todos os processos do trabalho. Para Cameira e Caulliraux (2000), a visão e conhecimento de processos exigem, como qualquer outra ferramenta de gestão, que haja um líder que leve adiante as mudanças propostas, com um foco nos objetivos da organização.

A variável relativa à ocorrência de algum tipo de dificuldade na família por causa do trabalho apresentou média de 2,0, o que pode ser considerado satisfatório, visto que os servidores consideram muito pequena a dificuldade que encontram na família por causa do seu trabalho, não sendo algo que lhe atrapalhe.

E, por fim, outra variável que se pode destacar é o cansaço ao fim da jornada, com a média de 3,4, considerada insatisfatória, sendo um ponto a ser estudado e trabalhado junto à instituição, visto que afeta a QVT destes servidores. Pereira (2003) afirma que um dos fatores de sofrimento no trabalho é o fator desgaste, onde surge um sentimento de que o trabalho causa *stress*, sobrecarga, tensão emocional, cansaço, ansiedade, desânimo e frustração. Certamente, este ponto deve ser cuidado para não causar outros efeitos nestes servidores.

Uma vez selecionado e identificado o número de fatores e as variáveis a serem analisadas, é possível, então, representar graficamente tais fatores que, neste estudo, são representados nas Figuras 11, 12, 13, 14 e 15. Foram representados apenas os fatores de 1 a 6, pois explicam mais de 3% da variância comum, sendo que os demais fatores apresentaram uma contribuição quase que linear, em torno de 2%, como foi apresentado na Tabela 7.

A seguir, foram traçados os planos fatoriais, sendo que, na Figura 11, está representado o fator 1 *versus* o fator 2.

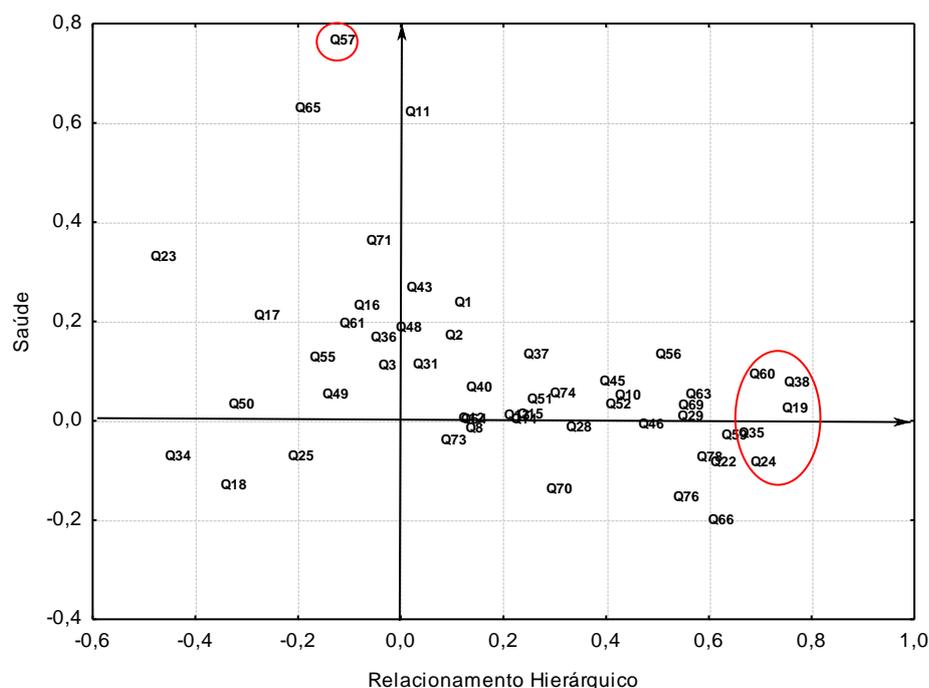


Figura 11 – Representação do fator 1 *versus* fator 2

Neste caso é possível observar, a partir dos planos fatoriais, o comportamento das variáveis mais representativas. No eixo do relacionamento hierárquico, verificam-se as variáveis Q19 - cooperação entre os níveis hierárquicos, Q24 - igualdade de tratamento entre funcionários, Q38 - relação com os superiores ou subordinados e Q60 - satisfação com o *feedback*, as quais forneceram médias de respostas 3,3; 3,32; 3,6 e 2,9, e valores de rotação dos fatores de 0,7684, 0,7066, 0,7719 e 0,7045, respectivamente.

O outro eixo, o da saúde, é representado pela variável Q57 - doenças hereditárias com média de resposta igual a 1,8 e um valor de rotação do fator de 0,7394.

Estas variáveis apresentaram maior evidência na análise, sendo que o bom relacionamento entre os níveis hierárquicos e a saúde são fatores representativos para os servidores pesquisados para avaliar a QVT.

Na Figura 12 é apresentada a representação do fator 1 *versus* o fator 3.

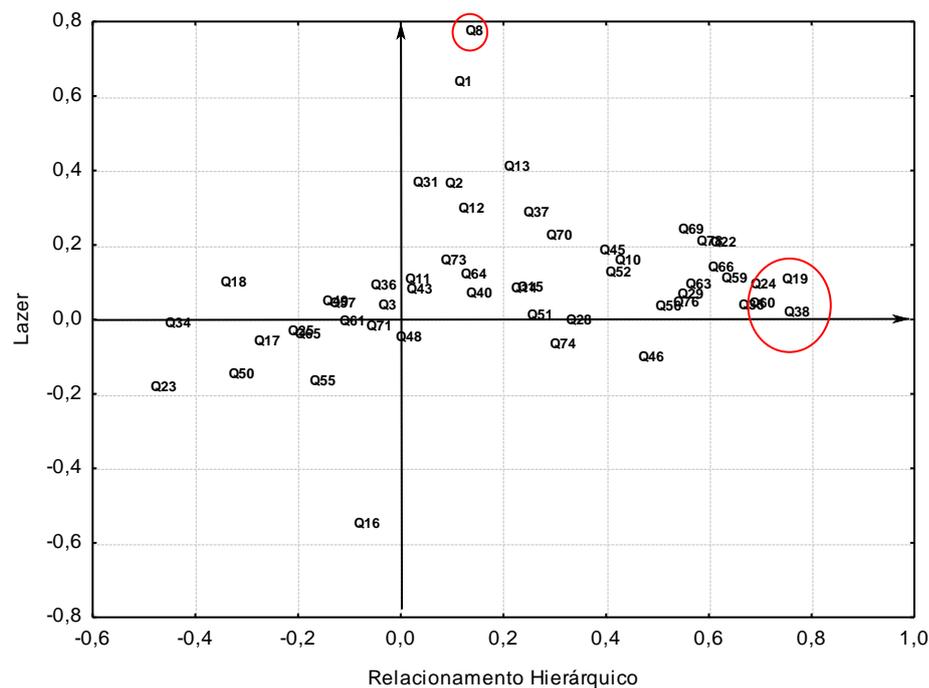


Figura 12 – Representação do fator 1 *versus* fator 3

No plano fatorial disposto na Figura 12 verifica-se que, no eixo do relacionamento hierárquico, permanecem as variáveis Q19 - cooperação entre os níveis hierárquicos, Q24 -

igualdade de tratamento entre funcionários, Q38 - relação com os superiores ou subordinados e Q60 - satisfação com o *feedback*, que são as variáveis mais representativas.

No eixo do lazer observa-se a variável Q8 – qualidade do lazer, que é a mais representativa, com média de resposta de 2,9 e rotação do fator igual a 0,7383. As outras variáveis encontram-se bastante próximas da origem e, portanto, não são significativas. Ainda, é possível analisar que a qualidade de lazer para estes servidores é mais representativa comparando-se com o relacionamento hierárquico.

Na Figura 13 é apresentada a representação do fator 1 *versus* o fator 4.

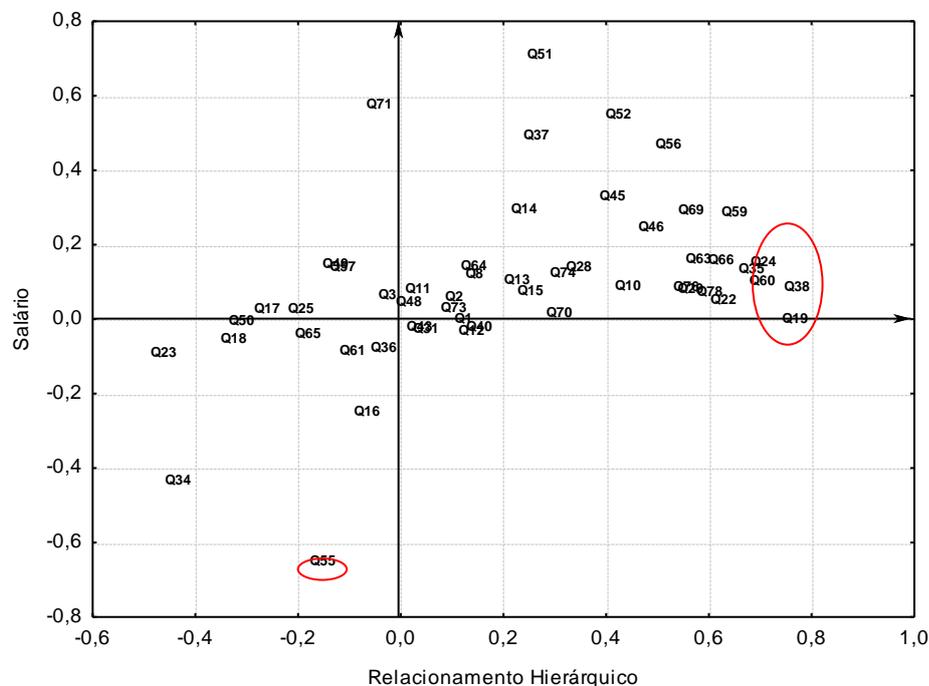


Figura 13 – Representação do fator 1 *versus* fator 4

Neste plano fatorial, verifica-se que, no eixo do relacionamento hierárquico, mais uma vez permanecem as variáveis Q19 - cooperação entre os níveis hierárquicos, Q24 - igualdade de tratamento entre funcionários, Q38 - relação com os superiores ou subordinados e Q60 - satisfação com o *feedback*, que são as variáveis mais representativas.

No eixo do salário, a variável Q55 - necessidade de outras fontes de dinheiro é a mais representativa, com a média de resposta de 2,3 e rotação do fator igual a -0,6857.

Na Figura 14 é apresentada a representação do fator 1 *versus* o fator 5.

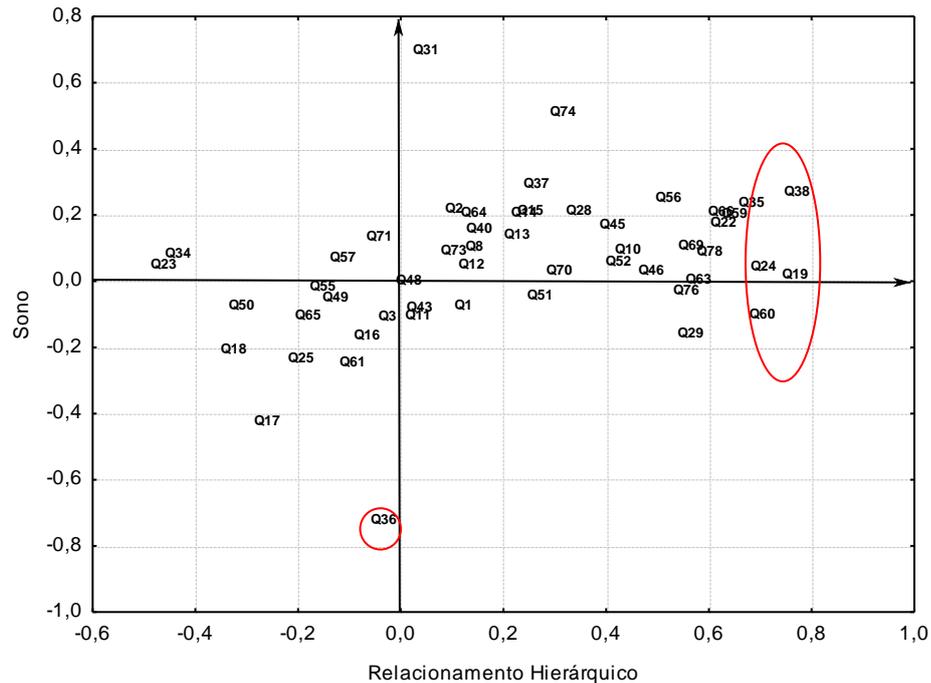


Figura 14 – Representação do fator 1 *versus* fator 5

Na Figura 14 verifica-se que, no plano fatorial disposto no eixo do relacionamento hierárquico, mais uma vez permanecem as variáveis Q19 - cooperação entre os níveis hierárquicos, Q24 - igualdade de tratamento entre funcionários, Q38 - relação com os superiores ou subordinados e Q60 - satisfação com o *feedback*, que são as variáveis mais representativas.

No eixo do sono, a variável Q36 - problemas com sono é a mais representativa, com a média de resposta de 3,6 e rotação do fator igual a -0,7615.

É possível considerar que os problemas com sono, para os servidores, afetam mais a QVT do que os relacionamentos hierárquicos com seus colegas.

Na Figura 15 é apresentada a representação do fator 1 *versus* o fator 6.

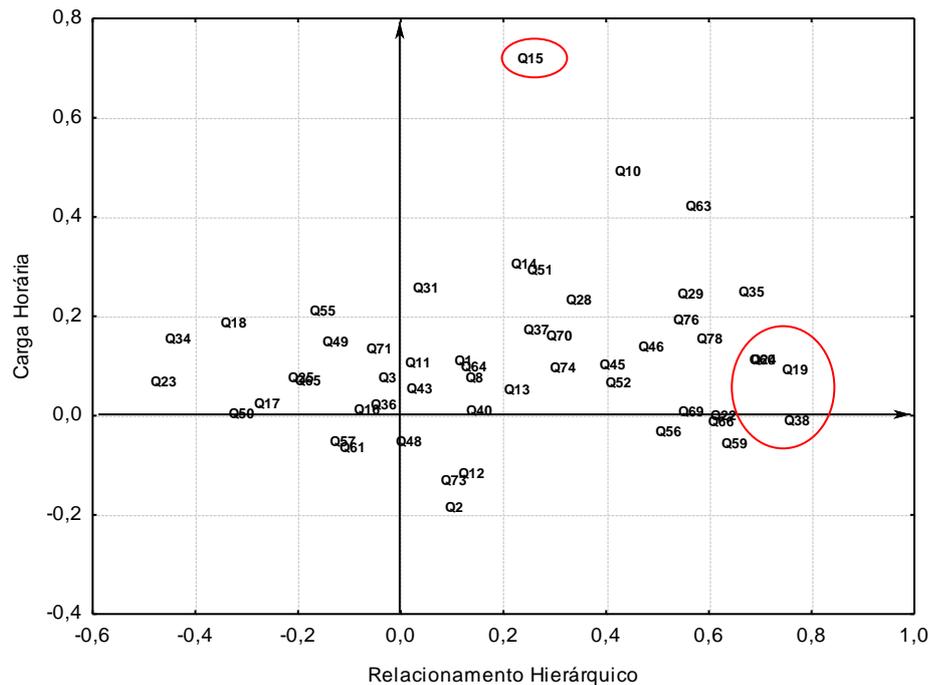


Figura 15 – Representação do fator 1 *versus* fator 6

Nesta representação do plano fatorial, pode-se observar que, novamente, no eixo do relacionamento hierárquico, permanecem as variáveis Q19 - cooperação entre os níveis hierárquicos, Q24 - igualdade de tratamento entre funcionários, Q38 - relação com os superiores ou subordinados e Q60 - satisfação com o *feedback*, que são as variáveis mais representativas.

E, no eixo da carga horária, a variável Q15 - carga horária é a mais representativa, com a média de resposta de 3,7 e rotação do fator igual a 0,6923. É possível considerar que as cargas horárias dos servidores são consideradas boas.

E, por fim, ao relacionar os fatores que mais contribuem com a variância e as variáveis que melhor os representam, pode-se observar que o fator 1, representado pelas variáveis Q19, Q24, Q38 e Q60; denominadas como relacionamento hierárquico na AF, fazem parte do mesmo grupo na AC, denominado como variáveis que avaliam a satisfação com a empresa, relacionamento com colegas e processos de trabalho.

O fator 2, denominado como fator de saúde na AF é representado pela variável Q57 e também ficou muito próxima da variável Q65, sendo que estas se apresentam no mesmo grupo na AC, grupo este relacionado às variáveis que dificultam o trabalho.

O fator 3, representado pela variável Q8, seguida da Q1 na AF, foi denominado como Lazer, sendo que estas variáveis se encontram na AC no mesmo grupo, intitulado como grupo das variáveis que avaliam a satisfação com a empresa, relacionamento com colegas e processos de trabalho, e que concentra também as variáveis que melhor representam o fator 1.

Para o fator 4, nomeado como fator do salário e melhor representado pela variável Q55 na AF, que é a necessidade de outras fontes de dinheiro para se sustentar, para a AC encontra-se no grupo relacionado às variáveis que dificultam o trabalho, grupo este em que se encontram as variáveis mais representativas no fator 2. No mesmo grupo na AC, se encontra a variável que melhor representa o fator 5, a Q36, intitulado na AF como eixo do sono.

E, para o fator 6, denominado como carga horária e melhor representado pela variável Q15 na AF, encontra-se na AC no grupo titulado como variáveis relacionadas à vida profissional.

Pode-se observar que os fatores com maior contribuição nesta análise da QVT dos servidores do IFFarroupilha se concentram, praticamente, em dois grupos da AC: o grupo 1, relacionado às variáveis que dificultam o trabalho e o grupo 4, associado às variáveis que avaliam a satisfação com a empresa, relacionamento com colegas e processos de trabalho.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final desta pesquisa que teve como objetivo identificar e analisar os fatores associados à Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores do Instituto Federal Farroupilha - Campus Alegrete, conclui-se que se foram observados bons resultados e que estes podem subsidiar as tomadas de decisão propostas pela equipe de gestão da instituição. Para isso foram utilizados dois instrumentos de pesquisa e métodos estatísticos descritivos e multivariados para uma melhor identificação das variáveis consideradas mais relevantes.

Considerando os resultados da primeira etapa da pesquisa, constatou-se que a maioria dos servidores era do sexo feminino, com média de 35 anos de idade, predominantemente, servidores com estado civil de solteiros, sem filhos, com plano de saúde, com tempo médio na instituição de 2 anos e 11 meses, sendo que 53,5% eram docentes.

Posteriormente, com os resultados obtidos por meio do questionário de QVT, pode-se verificar que os servidores relataram estar satisfeitos, considerando-se separadamente os quatro domínios estudados e também a QVT total, sendo que o maior índice de QVT foi relatado pelos TAEs. Ainda, foi possível verificar que houve uma maior porcentagem de homens satisfeitos nos quatro domínios, e que, no domínio profissional, os docentes são os que relataram estar mais satisfeitos.

Com o auxílio de métodos estatísticos multivariados procedeu-se à extração das componentes principais a qual proporcionou uma redução no número de variáveis. Além disso, realizou-se uma análise para identificar as variáveis que pertenciam ao mesmo *cluster*, possibilitando, com isso, verificar quais variáveis os servidores identificam com o mesmo efeito. Assim, observou-se uma redução de 78 para 52 variáveis. Após a retirada de variáveis com o mesmo significado, chegou-se à formação de quatro *clusters*.

Posteriormente, realizou-se a análise fatorial das 52 variáveis restantes, com o método de extração de componentes principais, onde se calculou os autovalores, os percentuais de variância explicada por fator e acumulados, sendo que foram selecionados, para a análise, 14 fatores, os quais explicaram 64,9%, percentual que foi considerado satisfatório.

Sendo assim, os fatores foram interpretados como: o *fator 1* (cooperação entre os níveis hierárquicos, igualdade de tratamento entre funcionários, relação com os superiores ou subordinados e satisfação com o *feedback*), denominado de Relacionamento Hierárquico e sendo considerado o mais importante para o estudo, pois é derivado do maior autovalor e

possui uma explicação de 22,76%. O *fator 2* (doenças hereditárias); o *fator 3* (qualidade do lazer); o *fator 4* (necessidade de outras fontes de dinheiro); o *fator 5* (problema com o sono); o *fator 6* (carga horária); o *fator 7* (meio de transporte adequado para trabalhar); o *fator 8* (prática de ginástica laboral na empresa); o *fator 9* (satisfação com a capacidade para aprender); *fator 10* (incômodo com o barulho no trabalho); *fator 11* (dores estomacais); o *fator 12* (conhecimento sobre processos de trabalho); o *fator 13* (dificuldade na família por causa do trabalho); e, por fim, o *fator 14* (cansaço ao fim da jornada).

Destas variáveis, que melhor representam cada fator, oito foram avaliadas pelos servidores como satisfatórias, quatro foram avaliadas neutras, uma insatisfatória e uma muito insatisfatória.

A variável que foi avaliada como muito insatisfatória é a que representa o fator 8, ginástica laboral, a qual deve ser avaliada com mais cuidado pela instituição, devido a sua interferência na QVT dos servidores e melhoria no trabalho do dia a dia.

O cansaço ao fim da jornada apresentou-se como insatisfatório, o que se apresenta como outro fator preocupante para a gestão do instituto, dado sua importância para o bem-estar dos servidores e produtividade no trabalho.

O transporte, a qualidade do lazer, o incômodo com barulho e o conhecimento sobre os processos do trabalho foram avaliados como neutros e são outros fatores que podem ser trabalhados para uma melhor QVT de seus colaboradores.

De forma geral, pode-se concluir que os servidores desta instituição possuem uma QVT satisfatória, mas que pode ser melhorada em alguns aspectos para proporcionar maior satisfação aos servidores.

Deste modo, o Instituto Federal Farroupilha – Campus Alegrete pode valer-se destas informações para melhorar a QVT de seus servidores e, como consequência, melhorar a produtividade e o bom andamento das atividades no campus.

Para pesquisas futuras recomenda-se uma análise de correspondência, além de uma investigação sobre o clima organizacional, que faz parte do relacionamento hierárquico, ampliado para todos os campi da instituição.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBUQUERQUE, L.; FRANÇA, A. **Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total.** São Paulo: RA, v. 33, n. 2, p. 40-51, abr./jun. 1998.
- ALDERFER, C. P.; SCHNEIDER, B. Three Studies of Measures of Need Satisfaction in Organizations. **Administrative Science Quarterly**, Ithaca, v. 18, n. 4, 489-505, Dezembro, 1973.
- ALVES, E. F. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. **Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade INTERFACEHS**, v. 6, n. 1, Artigo, Abril. 2011.
- ANDUJAR, A. M. **Modelo de qualidade de vida dentro dos domínios bio-psico-social para aposentados.** 2006. 206 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.
- ANGELO, C. F. **A estrutura do mercado de transportes, a conduta e o desempenho das empresas ferroviárias brasileiras.** 1991. 143 f. Tese de Livre-Docência em Administração - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo. São Paulo: FEA/USP, 1991.
- BALBINOTTI, M. A. A.; BARBOSA, M. L. L. Análise da consistência interna e fatorial confirmatório do IMPRAFE-126 com praticantes de atividades físicas gaúchos. **PsicoUSF**, v. 13, n. 1, p. 1-12, 2008.
- BARNARD, C. **As funções do executivo.** São Paulo: Atlas, 1979.
- BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- BERTOLAZZI, A. N. **Tradução, adaptação cultural e validação de dois instrumentos de avaliação do sono.** 2008. Dissertação de Mestrado (Pós-graduação em Medicina) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre-RS, 2008.
- BUENO, M. As teorias de Motivação Humana e sua contribuição para a empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow. **Revista do Centro de Ensino Superior de Catalão – CESUC.** Ano IV, n. 06, 1º sem., 2002.

CALLEGARI-JACQUES, S. M. **Bioestatística: princípios e aplicações**. Porto Alegre: Artemed, 2003. 255p.

CAMEIRA, R. F.; CAULLIRAUX, H. M. Engenharia de processos de negócios: considerações metodológicas com vistas à análise e integração de processos. In: III SIMPOI – SIMPÓSIO DE ADMINISTRAÇÃO DA PRODUÇÃO LOGÍSTICA E OPERAÇÕES INTERNACIONAIS, 2000, São Paulo. **Anais eletrônicos...** São Paulo: 2000. Disponível em: <http://www.gpi.ufrj.br/artigos.htm>. Acesso em: 3 janeiro 2015.

CATAPAN, A.; BONFIM, B. L. S.; PANUCCI FILHO, L.; OLIVEIRA, E. G. de; VILA, E. W.; REIS, E. B. dos. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): uma análise em professores do Ensino Médio e Superior do Brasil. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 6, n. 2, p. 130-138, jan./mar. 2014.

CAUCHICK MIGUEL, P. A. **Metodologia de pesquisa em engenharia de produção e gestão de operações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CEP. Comitê de ética em Pesquisa da Universidade Federal de Santa Maria. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/cep/>>. Acesso em: 20 de janeiro de 2014.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**. 6. ed. rev. E atual. Rio de Janeiro: campus, 2000. 700p.

_____. **Recursos Humanos**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

_____. **Recursos Humanos**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

DUTRA, R. de F. **Qualidade de vida no Trabalho: O caso de uma cooperativa médica de um hospital universitário mineiro**. 2008. Dissertação de Mestrado. - Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2008.

FAYOL, H. **Administração industrial e geral: previsão, organização, comando, coordenação e controle**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 1994.138p.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 2. ed. Salvador/BA: Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES, T. A. G.; LIMA, J. E. Uso de análise multivariada para identificação de sistemas de produção. **Pesquisa Agropecuária Brasileira**, Brasília, v. 26, n. 10, p. 1823-1836, out. 1991.

FERREIRA, A.; BOAS, A. A. V.; ESTEVES, R. C. P. M.; FUERTH, L. R.; SILVA, S. da. Teorias de motivação: uma análise da percepção das lideranças sobre suas preferências e possibilidade de complementaridade. In: XIII SIMPEP – SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 2006, Bauru, SP. **Anais eletrônicos...** Bauru: 2006. Disponível em: <http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/114.pdf>. Acesso em: 5 de janeiro de 2015.

FERREIRA, D. F. **Estatística multivariada**. Lavras: Editora UFLA, 2008. 662p.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT**. In: CATTANI, A.D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: UFRGS, 2006.

FLECK, M. P. A. et al. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL – 100). **Revista Brasileira Psiquiatria**, v. 21, p. 19-28, 1999. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbp/v21n1a06.pdf>. Acesso em: 20 de dezembro de 2013.

FROMER, B.; VIEIRA, D. D. **Turismo e terceira idade**. São Paulo, SP: Aleph, 2003.

GANIME, J. F.; ALMEIDA, L. da S.; ROBAZZI, M. L. do C. C.; VALENZUELA SAUZO, S., FALEIRO, S. A. O ruído como um dos riscos ocupacionais: uma revisão de literatura. **Revista Enfermería Global**. N. 19 Junho 2010.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas S.A., 2006.

GUIMARÃES, A. Análise de componentes principais aplicada à estimação de parâmetros no modelo de regressão logística quadrático. **TEMA**. v.14, n. 1. São Carlos, jan./apr. 2013.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. *Development of the Job Diagnostic Survey*. **Journal of Applied Psychology**. v. 60, n. 2, 159-170, 1975.

HAIR, J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. **Análise multivariada de dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAMPTON, D. R. **Administração Contemporânea**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 1992.

HANDY, C. **A Era do Paradoxo**. Dando um sentido para o futuro. São Paulo: Makron Books, 1995.

HOFFMANN, R. **Componentes principais e análise fatorial**. Piracicaba: ESALQ. 1999. 40p. (Série didática nº 90).

IFFARROUPILHA. **Sítio Instituto Federal Farroupilha**. Disponível em: <www.iffarroupilha.edu.br> Acesso em: jan. de 2014.

JIMÉNEZ, E. G.; FLORES, J.; GÓMEZ, G. R. **Cuadernos de estadística: análisis factorial**. Salamanca: La Muralla, 2000.

JOHNSON, R. A.; WICHERN, D. W. **Applied multivariate statistical analysis**. 5. ed. New Jersey: Prentice Hall, 2002. 767p.

KENDALL, M. G. **A course in multivariate analysis**. London: Griffin, 1963.

KWASNICKA, E. L. **Teoria geral da administração: uma síntese**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LEÃO, B. D. de A. Discussão acerca das teorias da motivação humana no desempenho do trabalhador na empresa rural. In: ADM - Congresso Internacional de Administração, 2014, Ponta Grossa. **Anais...** Ponta Grossa – PR, 2014.

LIRA, S. A. **Análise de Correlação: Abordagem Teórica e de Construção Dos Coeficientes com Aplicações**. 2004. 209 f. Dissertação (Mestrado em Métodos Numéricos em Engenharia dos Setores de Ciências Exatas e de Tecnologia) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2004.

LÍRIO, G. S.W.; SOUZA, A. M. A satisfação dos serviços pós-venda de clientes de um veículo de comunicação escrita, sob a ótica da Análise Multivariada. **Ciência e Natura**, Santa Maria: UFSM, 30 (2), p. 21 - 41, 2008.

_____. Redimensionamento de variáveis utilizadas para avaliar a qualidade em serviços por meio da Análise Hierárquica. In: XXIV ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 2004, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: Associação Brasileira de Engenharia de Produção, 2004. p. 1861-1867.

LOBOS, J. Teorias sobre a motivação no trabalho. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v.15, n. 2, p. 17-25, mar./apr. 1975.

LUZ, R. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MALHOTRA, N. K. et al. **Introdução à pesquisa de marketing**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

MANNARELLI FILHO, Teucle. Analysis of correlation and regression of sugar expansion in the west region of São Paulo. **Economia e Pesquisa**, Araçatuba, v. 7, n. 7, mar. 2005.

MARCHESAN, T. M.; SOUZA, A. M.; MENEZES, R. Avaliação do processo de ensino: uma abordagem multivariada. **Revista Produção**. v. 21, n. 2, p. 271-283, abr./jun. 2011.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Atlas, 1999.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. Atlas, 2007.

McCLELLAND, D. C.; BURHAM, D. H. **O poder é o grande motivador**. In: VROOM, V. H. (Org.) *Gestão de pessoas, não de pessoal*. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

MEDEIROS, E. G. **Análise da Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo de Caso na Área da Construção Civil**. 2002. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Ciências Econômicas, Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal, Porto Alegre, 2002.

MINGOTI, S. A. **Análise de dados através de métodos de estatística multivariada: uma abordagem aplicada**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2005. p. 297.

MOREIRA, R. L. D.; ARAÚJO, M. G. **Os sete pilares da qualidade de vida**. Belo Horizonte: Letras e Letras, 2005. 184: Il.

NORMANDO, D.; TJÄDERHANE, L.; QUINTÃO, C. C. A. A escolha do teste estatístico – um tutorial em forma de apresentação em PowerPoint. **Dental Press J. Orthod**. v. 15, n. 1, p. 101-106, Jan./feb. 2010.

PASQUALI, L. **Técnicas de exame psicológico**. TEP. Manual, v. 1: Fundamentos das Técnicas psicológicas LABPAM. Brasília: UNB/Casa do Psicólogo, 2001.

PEREIRA, C. B. **O marketing do lugarzinho**: uma aplicação exploratória da técnica de índice de preços hedônicos a jovens consumidores de restaurantes na cidade de São Paulo. 2004. 165 f. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo. São Paulo: FEA/USP, 2004.

PEREIRA, J. A. S. **Vivências de prazer e sofrimento na atividade gerencial em empresa estratégica: o impacto dos valores organizacionais**. 2003. Dissertação de Mestrado. Universidade Nacional de Brasília, Brasília, 2003.

PEREIRA, J. C. R. **Análise de Dados Qualitativos**: estratégias metodológicas para as ciências da saúde, humanas e sociais. 3. ed.; São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2004.

PEREIRA, O. A. V. **Qualidade de vida no trabalho dos docentes universitários de uma instituição pública e outra privada do leste de Minas Gerais**. 2006. 132 f. Dissertação (Mestrado em Meio Ambiente e Sustentabilidade) – Centro Universitário de Caratinga, Caratinga Minas Gerais, 2006.

PETROSKI, E. C. **Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários**. 2005. 173 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

POSSIMOSER, I. **Lesões por Esforços Repetitivos**: Uma Avaliação do Impacto na Organização do Trabalho na Cooperativa de Crédito Rural de Pimenta Bueno - RO. 2005. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração de Empresas) - Faculdade de Pimenta Bueno. Pimenta Bueno: FPB, 2005.

PRANEE, D. C. Quality of work life for sustainable development. *The International Journal of Organizational Innovation*, 2 (3), p. 124-137, 2010.

QUEIROZ, S. H. **Motivação dos quadros operacionais para a qualidade sob o enfoque da liderança situacional**. 1996. Dissertação (Mestrado em Engenharia) – Centro Tecnológico Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1996.

REGO, A.; JESUINO, J. **Estilos de gestão do conflito e padrões motivacionais** – Um estudo Exploratório. Comportamento Organizacional e Gestão. Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada, 2002.

REIS JÚNIOR, D. R. dos. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Construção e validação do Questionário QWLQ-78. 2008. 114 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2008. Disponível em: <<http://www.pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/dissertacoes/arquivos/101/Dissertacao.pdf>> Acesso em: fev. de 2014.

RENCHER, C. A. **Methods of multivariate analysis**. New York: John Wiley, 2002. 708p.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROCHA, A. M. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**: Um Estudo na Loja Arco- Íris na Cidade de Picos – PI. 2012. 67f. Monografia (Bacharelado em Administração) - Universidade Federal do Piauí – UFPI, Picos, 2012.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho – Evolução e Análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

ROEDER, M. A. **Atividade Física, Saúde Mental e Qualidade de Vida**. Rio de Janeiro: Shape, 2003.

SANTOS, A. P. dos; BISSANI, N. As consequências da motivação sobre resultados no setor de televidas em uma empresa de telecomunicações do oeste de Santa Catarina. **Revista Científica Tecnológica**. v. 2, n. 1, p. 68-87, 2015.

SCHULTZ, D. P.; SCHULTZ, S. E. **História da psicologia moderna**. 16. ed. São Paulo: Cultrix, 1992. 439 p.

SHARMA, S. **Applied multivariate techniques**. New York: John Wiley e Sons, 1996.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 3. ed. Florianópolis: UFSC, 2001.

SILVA, O. R.; OLIVEIRA, J. L.; SACILOTTI, A. C. Qualidade de vida no Trabalho: proposta de avaliação para os profissionais de micro e pequenas empresas do setor logístico. RMS – **Revista Metropolitana de Sustentabilidade**. São Paulo, v. 1, n. 1, p. 19-33, set./dez. 2011.

SIVIEIRO, I. M. P. S. **Saúde mental e qualidade de vida de enfartados**. 2003. 111f. Tese (Doutorado) – Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, USP, São Paulo, 2003.

SOUZA, E. B. **Motivação para o trabalho**: um estudo de caso para operadores da Petrobras Refinaria Presidente Getúlio Vargas. 2001. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Centro Tecnológico. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

TELES, L. **[Entrevista O que te dá dor de cabeça? Disponibilizada 2014, a Internet]**. Disponível em: <<http://www.leandroteles.com.br/artigos/o-que-te-da-dor-de-cabeca/>> Acesso: 27 dez 2014.

TIMOSSI, L. S.; FRANCISCO, A. C.; JUNIOR, G. S.; XAVIER, A. A. P. Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações. **Produção**, 20 (3), p. 471-480, 2010.

TOLEDO, L.G.; NICOLELLA, G. Índice de Qualidade de Água em Microbacia Sob Uso Agrícola e Urbano. **Scientia Agricola**, Piracicaba, v. 59, n. 1, p. 181-186, jan./mar. 2002.

TRIOLA, M. F. **Introdução à estatística**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos Científicos, 1999.

VASCONCELOS, A. F. **Qualidade de vida no trabalho**: origem, evolução e perspectivas. Cadernos de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 08, n. 1 jan./mar 2001.

VEIGA, Ainda. Tempos Modernos. **Revista Veja**. São Paulo: Editora Abril, edição 1643, ano 33, n. 34, p. 122-129, 2000.

VICINI, L; SOUZA, A. M. Geração de subsídios para a tomada de decisão na cadeia produtiva da bovinocultura do Brasil. **Gestão de Produção, Operações e Sistemas**, v. 2, n. 4, p. 49-64, 2007.

VOCÊ S/A / **EXAME**, Disponível em: <http://www.150melhorempresas.com.br/>. Acessado em: fev. de 2014.

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

WESTLEY, W. A. Problems and Solutions in the Quality of Working Life. **Human Relations**. 32, 113 - 123, 1979.

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

ZAMBRANO, C.; LIMA, J. E. de. Análise Estatística Multivariada de dados socioeconômicos. In: SANTOS, M. L.; VIEIRA, W. C. **Métodos Quantitativos em Economia**. Viçosa: Editora UFV, 2004.

Anexo A – Questionário: Avaliação Qualidade de Vida no Trabalho

QUESTIONÁRIO QWLQ-78

Por: Dálcio Roberto dos Reis Junior

Dr. Luiz Alberto Pilatti

INSTRUÇÕES:

Este questionário tem como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho, sob o ponto de vista pessoal, de saúde, psicológico e profissional.

Por favor, responda **todas** as questões. Caso não tenha certeza sobre qual resposta dar, sugiro escolher entre as alternativas a que lhe parece ser a mais adequada, sendo normalmente esta a primeira escolha.

Tome como referência para as respostas as duas últimas semanas.

Você deve circular o número que melhor corresponde a sua resposta.

Leia com atenção as questões e escolha a opção que representar melhor a sua realidade.

Muito obrigada por sua ajuda.

	Quanto você cuida da sua alimentação?				
1	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
	Em que medida você avalia sua auto-estima?				
2	muito baixa	baixa	média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5
	Como você avalia a sua capacidade de auto-avaliação no trabalho?				
3	muito baixa	baixa	média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5
	Com que frequência você falta ao trabalho por motivo de doença?				
4	nunca	raramente	às vezes	frequentemente	sempre
	1	2	3	4	5
	Com que frequência você fica doente devido ao seu trabalho?				
5	nunca	raramente	às vezes	frequentemente	sempre
	1	2	3	4	5
	Quanto você se preocupa com sua saúde?				
6	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
	Quanto você se sente inibido no trabalho devido à sua aparência?				
7	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
	Em que medida você avalia a qualidade do seu lazer e da sua família?				
8	muito baixa	baixa	média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5
	Como você avalia o seu acesso a assistência médica no trabalho?				
9	muito baixo	baixo	médio	bom	muito bom
	1	2	3	4	5
	Como você avalia a qualidade da assistência médica recebida no trabalho?				
10	muito baixa	baixa	média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5
	Quanto você se preocupa com dores ou desconfortos no trabalho?				
11	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
	Quanto você consegue se concentrar no seu trabalho?				
12	nada	muito pouco	médio	muito	extremamente
	1	2	3	4	5
	Como você avalia a qualidade da sua moradia?				
13	muito ruim	ruim	média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5

	Como você avalia a sua autonomia no trabalho?				
14	muito baixa	baixa	média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5
	Como você avalia a sua carga horária de trabalho diário?				
15	muito baixa	baixa	média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5
	Em que medida você tem dificuldades para cuidar da sua saúde?				
16	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
	Em que medida algum sentimento negativo (tristeza, desespero) interfere no seu trabalho?				
17	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
	Você tem alguma dificuldade geográfica em relação ao seu trabalho? (deslocamento, viagens, mudanças)				
18	nada	muito pouco	mais ou menos	muita	extremamente
	1	2	3	4	5
	Como você avalia a cooperação entre os níveis hierárquicos no trabalho?				
19	muito baixa	baixa	média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5
	Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?				
20	muito baixa	baixa	média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5
	Você pratica exercício físico regular?				
21	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?				
22	muito baixa	baixa	média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5
	Você sofre algum tipo de preconceito no seu trabalho?				
23	nada	muito pouco	mais ou menos	muito	extremamente
	1	2	3	4	5
	Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?				
24	muito baixa	baixa	média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5
	Com que frequência você é obrigado a mudar sua rotina em casa devido ao trabalho?				
25	nunca	raramente	às vezes	frequentemente	sempre
	1	2	3	4	5
	Você tem alguma dificuldade para dormir?				
26	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

27	Como você avalia o espírito de camaradagem dos seus colegas de trabalho mais próximos?				
	muito baixa	baixa	média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5
28	Como você avalia a sua privacidade pessoal no seu trabalho?				
	muito baixa	baixa	média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5
29	Em que medida você confia na disponibilidade e na habilidade de seus colegas de trabalho?				
	muito pouco	pouco	médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5
30	Em que medida você possui identidade com a tarefa que realiza?				
	muito pouca	pouca	média	muita	completamente
	1	2	3	4	5
31	Em que medida você avalia o seu sono?				
	muito ruim	ruim	média	bom	muito bom
	1	2	3	4	5
32	Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?				
	muito baixa	baixa	média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5
33	Você se sente realizado com o trabalho que faz?				
	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5
34	Com que frequência você pensa em mudar radicalmente de emprego?				
	nunca	raramente	às vezes	frequentemente	sempre
	1	2	3	4	5
35	Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?				
	muito pouco	pouco	médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5
36	Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
37	Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?				
	muito baixa	baixa	média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5
38	Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?				
	muito baixa	baixa	média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5
39	Em que medida você se sente seguro quanto a prevenção de acidentes de trabalho?				
	muito pouco	pouco	médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5

40	Como você avalia o seu conhecimento sobre todos os processos de trabalho da organização?				
	muito pouco 1	pouco 2	médio 3	muito 4	completamente 5
41	Em que medida você possui consciência sobre as metas e objetivos do seu trabalho?				
	muito pouco 1	pouco 2	médio 3	muito 4	completamente 5
42	Em que medida você gosta do nível de desafio que lhe é proposto no trabalho?				
	muito pouco 1	pouco 2	médio 3	muito 4	completamente 5
43	Você sofre com cefaléias (dores de cabeça)?				
	nada 1	muito pouco 2	mais ou menos 3	bastante 4	extremamente 5
44	Como você avalia a segurança no ambiente de trabalho?				
	muito baixa 1	baixa 2	média 3	alta 4	muito alta 5
45	Em que medida sua família avalia o seu trabalho?				
	muito ruim 1	ruim 2	médio 3	bom 4	muito bom 5
46	Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?				
	muito pouco 1	pouco 2	médio 3	muito 4	completamente 5
47	Como você avalia a partilha de ganhos na produtividade na sua empresa ?				
	muito ruim 1	ruim 2	média 3	boa 4	muito boa 5
48	Você sofre com dores estomacais?				
	nada 1	muito pouco 2	mais ou menos 3	bastante 4	extremamente 5
49	Em que medida o barulho no ambiente de trabalho lhe incomoda?				
	nada 1	muito pouco 2	mais ou menos 3	bastante 4	extremamente 5
50	Você sofre algum tipo de dificuldade na família por causa do seu trabalho?				
	nada 1	muito pouca 2	média 3	muita 4	extremamente 5
51	A sua organização possibilita a construção de uma carreira e/ou de avanços salariais ?				
	nunca 1	raramente 2	às vezes 3	quase sempre 4	sempre 5
52	Como você avalia a sua remuneração pelo trabalho ?				
	muito ruim 1	ruim 2	média 3	boa 4	muito boa 5

53	Em que medida você necessita de medicamentos para poder trabalhar?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
54	Você sofre algum tipo de dificuldade no trabalho por causa da sua cultura familiar?				
	nada	muito pouca	média	muita	extremamente
	1	2	3	4	5
55	Com que frequência você necessita de outras fontes de dinheiro para se sustentar?				
	nunca	raramente	às vezes	frequentemente	sempre
	1	2	3	4	5
56	Com que frequência seus benefícios e direitos trabalhistas são respeitados?				
	nunca	raramente	às vezes	quase sempre	sempre
	1	2	3	4	5
57	Você sofre com doenças hereditárias (colesterol, pressão alta)?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
58	Em que medida seus valores familiares são respeitados no seu trabalho?				
	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5
59	Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho ?				
	nada	pouco	médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5
60	Você está satisfeito com o feedback (retroalimentação) dado pela organização sobre o seu trabalho?				
	nada	pouco	médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5
61	Ao final da jornada de trabalho, o quanto você se sente cansado?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
62	Em que medida suas crenças pessoais e/ou religiosas são respeitadas no seu trabalho?				
	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5
63	Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?				
	nada	pouco	médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5
64	Em que medida você está satisfeito com a sua capacidade para aprender?				
	nada	pouco	médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5
65	Em que medida suas dores e/ou saúde o impede de realizar o que precisa?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

66	Em que medida você é respeitado pelo seus colegas e superiores?				
	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5
67	Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?				
	nada	pouco	médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5
68	Você tem sua vida pessoal preservada no ambiente de trabalho?				
	nada	pouco	médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5
69	Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
70	Em que medida você tem os meios de transporte adequados para trabalhar?				
	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5
71	Quanto você se sente estável no seu emprego?				
	nada	pouco	médio	muito	extremamente
	1	2	3	4	5
72	Como você avalia o espírito de camaradagem na sua empresa?				
	muito ruim	ruim	médio	bom	muito bom
	1	2	3	4	5
73	Você pratica ginástica laboral ou outro tipo de atividade física na empresa?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
74	O quanto você está satisfeito com a sua capacidade de ajudar os outros no				
	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5
75	O quanto você consegue dos colegas o apoio que necessita no trabalho?				
	nada	pouco	médio	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
76	Em que medida você consegue ter acesso rápido as informações no trabalho?				
	nada	pouco	médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5
77	Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
78	O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?				
	nada	pouco	médio	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

Muito obrigada pela colaboração!

Apêndice A – Questionário: Perfil e Dados Profissionais

Este questionário faz parte da dissertação da mestrande Ana Carolina C. Josende da Silva e servirá para obtenção de grau de mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Maria – UFSM, tendo como orientadora a professora Roselaine Ruviano Zanini. O presente estudo tem como objetivo analisar e identificar os fatores associados à Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores do Instituto Federal Farroupilha - Campus Alegrete.

Para isto a identificação dos entrevistados será mantida em absoluto sigilo. Obrigada pela colaboração!

PERFIL E DADOS PROFISSIONAIS	
1 Gênero: () masculino () feminino	
2 Idade?	
3 Estado civil: () solteiro (a) () casado (a) () união estável () divorciado (a) () viúvo (a)	
4 Possui filhos: () não () sim, quantos? _____	
5 Possui plano de saúde: () sim () não	
6 Quanto ao regime de trabalho: () dedicação exclusiva () dedicação parcial () contrato () estágio	
7 Há quantos anos você trabalha nesta instituição?	
8 Você acumula cargo de chefia ou coordenação? () sim () não	
9 Qual sua função? () TAE () Docente () outros	
10 Qual a área que você atua? _____	

Apêndice B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

O projeto “**FATORES QUE AFETAM A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE EM UM INSTITUTO FEDERAL DE ENSINO**” é proposto pela mestranda Ana Carolina Cozza Josende da Silva vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção (PPGEP) da Universidade Federal de Santa Maria, sob número de matrícula 201360872. Tendo em vista a execução do componente curricular **Elaboração da Dissertação de Mestrado**, esta pesquisa trata de um estudo de caso, cujo objetivo principal é analisar e identificar os fatores associados à Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores do Instituto Federal Farroupilha - Campus Alegrete. As informações obtidas serão prestadas voluntariamente, os informantes terão sua identidade preservada e poderão recusar-se a responder qualquer pergunta que aos seus critérios for considerada inadequada. A execução desta pesquisa apresenta benefícios à medida dos resultados obtidos para auxílio nas tomadas de decisão da gestão da instituição em estudo. Os riscos desta pesquisa estão restritos a possibilidade do desencadeamento de sentimentos negativos como tristeza, desconforto, contrariedades, que são inerentes a qualquer tipo de reflexão sobre assuntos de cunho pessoal como a carreira profissional. A orientadora da dissertação é a professora Roselaine Ruviano Zanini, que pode ser encontrada na Av. Roraima nº 1000 – Cidade Universitária – Bairro Camobi – Santa Maria - RS, Fone (55) 32208486. Não há despesas pessoais para o respondente e também não há compensação financeira relacionada à sua participação. Se existir qualquer despesa adicional, ela será absorvida pelo orçamento da pesquisa, que será custeada pela proponente do estudo. Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) – Avenida Roraima nº 1000, prédio da Reitoria, 2º andar sala comitê de ética, Santa Maria – RS. O presente termo está sendo elaborado em duas vias, sendo que uma ficará com o entrevistado e a outra com a pesquisadora responsável pela mesma.

Acredito ter sido suficiente informado a respeito das informações que li, descrevendo o referido estudo. Ficaram claros para mim quais são os propósitos da pesquisa, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que minha participação é isenta de despesas. Concordo voluntariamente em participar deste estudo e poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidades ou prejuízos de qualquer espécie.

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária o Consentimento Livre e Esclarecido deste informante ou representante legal para a participação neste estudo.

Entrevistado (a):	Data
CPF:	

Ana Carolina C. Josende da Silva (proponente) **Roselaine Ruviano Zanini** (orientadora)

CPF: 014077450-50

CPF: 459015540-00

Apêndice C - Termo de Confidencialidade

Título do projeto: Fatores que afetam a Qualidade De Vida No Trabalho: Uma Análise em um Instituto Federal de Ensino

Pesquisador responsável: Prof.^a Roselaine Ruviaro Zanini

Instituição/Departamento: Centro de Ciências Naturais e Exatas, Departamento de Estatística

Telefone para contato: (055) 3220 - 8486

Local da coleta de dados: Instituto Federal Farroupilha – Campus Alegrete

As pesquisadoras do presente projeto Prof.^a Dr^a Roselaine Ruviaro Zanini, orientadora do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da UFSM e a aluna orientada de mestrado Ana Carolina Cozza Josende da Silva, se comprometem a preservar a privacidade dos servidores participantes da pesquisa cujos dados serão coletados por meio de dois questionários entregues pelas pesquisadoras na instituição onde trabalham. Concordam, igualmente, que estas informações serão utilizadas única e exclusivamente para execução do presente projeto. As informações somente poderão ser divulgadas de forma anônima e serão mantidas em uma planilha eletrônica em formato Excel contida no endereço de e-mail das pesquisadoras (rrzanini@terra.com.br e anacarolina_cj@yahoo.com.br), e no endereço da UFSM - Avenida Roraima, 1000, prédio 13, sala 1205A - 97105-900 - Santa Maria - RS por um período de cinco anos sob a responsabilidade do Prof.^a Dr^a Roselaine Ruviaro Zanini. Após este período, os dados serão destruídos.

Santa Maria, 15 de abril de 2014.

.....
Roselaine Ruviaro Zanini

Apêndice D - Carga das Variáveis nos Fatores (Rotação Varimax)

Variável	Factor Loadings (Varimax normalized) - Extraction: Principal components (Marked loadings are >,700000)													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Q1	0,122	0,211	0,603	-0,035	-0,114	0,083	0,118	0,100	0,186	0,012	-0,154	0,045	0,128	-0,358
Q2	0,104	0,145	0,329	0,025	0,179	-0,213	-0,041	0,059	0,191	-0,091	-0,437	0,112	0,251	0,076
Q3	-0,026	0,085	0,004	0,030	-0,147	0,049	-0,081	-0,096	0,627	-0,037	-0,081	0,258	0,025	0,160
Q8	0,144	-0,041	0,738	0,086	0,064	0,049	0,049	0,024	0,056	0,067	-0,047	0,206	-0,193	0,054
Q10	0,443	0,025	0,123	0,054	0,057	0,466	0,048	-0,116	0,009	-0,324	0,112	-0,070	0,141	0,164
Q11	0,034	0,595	0,073	0,045	-0,143	0,079	-0,175	0,106	0,178	0,102	-0,003	0,199	0,260	0,105
Q12	0,138	-0,022	0,263	-0,067	0,010	-0,144	0,165	-0,018	0,504	-0,334	0,078	0,004	-0,153	-0,168
Q13	0,227	-0,016	0,376	0,070	0,102	0,024	0,116	-0,091	0,005	0,037	-0,089	0,616	-0,055	0,048
Q14	0,241	-0,023	0,050	0,260	0,167	0,278	-0,093	0,080	0,062	-0,326	-0,027	0,491	0,062	0,253
Q15	0,253	-0,014	0,050	0,041	0,174	0,692	0,074	-0,189	0,047	0,074	-0,062	0,081	-0,015	-0,156
Q16	-0,065	0,206	-0,584	-0,283	-0,202	-0,016	-0,065	-0,139	-0,033	0,414	-0,052	0,040	0,108	-0,030
Q17	-0,260	0,185	-0,094	-0,008	-0,462	-0,004	-0,302	0,069	0,128	0,238	0,024	-0,064	0,159	0,053
Q18	-0,325	-0,157	0,065	-0,088	-0,245	0,159	-0,269	0,070	0,029	0,404	0,238	-0,099	0,300	0,117
Q19	0,768	-0,002	0,072	-0,035	-0,020	0,064	-0,020	0,071	-0,007	-0,133	0,062	-0,039	0,104	-0,194
Q22	0,629	-0,110	0,172	0,017	0,139	-0,027	0,191	-0,017	-0,003	0,017	-0,140	0,363	0,117	-0,008
Q23	-0,461	0,303	-0,216	-0,126	0,011	0,042	-0,064	0,046	0,072	0,446	0,028	0,094	-0,017	-0,059
Q24	0,707	-0,111	0,060	0,117	0,004	0,085	-0,042	-0,020	-0,004	-0,220	-0,071	0,020	-0,163	0,011
Q25	-0,194	-0,098	-0,067	-0,008	-0,272	0,048	-0,050	-0,303	0,076	0,193	-0,184	0,083	0,470	0,297
Q28	0,347	-0,039	-0,037	0,105	0,175	0,206	-0,036	-0,035	0,062	-0,642	0,069	0,188	0,015	0,077
Q29	0,565	-0,017	0,033	0,047	-0,198	0,218	-0,341	0,066	0,070	-0,202	0,030	-0,101	0,112	-0,187
Q31	0,050	0,088	0,333	-0,062	0,659	0,230	-0,087	0,166	0,010	-0,091	-0,144	0,048	-0,024	-0,101
Q34	-0,433	-0,098	-0,044	-0,468	0,043	0,126	-0,149	0,171	0,104	0,121	0,123	-0,349	-0,057	0,168
Q35	0,684	-0,052	0,004	0,099	0,198	0,222	0,189	0,100	0,014	0,023	0,012	-0,009	-0,080	0,018
Q36	-0,032	0,142	0,057	-0,113	-0,762	-0,005	0,017	0,022	-0,074	0,110	0,087	-0,125	0,137	0,138
Q37	0,265	0,108	0,251	0,457	0,255	0,145	0,316	-0,103	0,023	0,077	-0,092	0,179	0,219	0,164
Q38	0,772	0,052	-0,015	0,050	0,231	-0,037	-0,041	0,036	-0,041	-0,078	-0,005	0,150	0,123	0,007
Q40	0,153	0,040	0,035	-0,055	0,118	-0,018	-0,042	0,254	0,373	0,023	0,141	0,616	-0,003	-0,095
Q43	0,037	0,242	0,045	-0,055	-0,118	0,026	-0,233	-0,250	0,039	0,029	0,671	0,150	0,133	0,056
Q45	0,413	0,054	0,150	0,296	0,132	0,076	0,131	-0,206	0,259	0,061	-0,385	-0,052	-0,157	0,118
Q46	0,488	-0,034	-0,136	0,212	-0,006	0,112	0,066	0,222	0,001	-0,316	-0,027	0,380	-0,183	0,161
Q48	0,016	0,161	-0,083	0,011	-0,038	-0,080	0,094	0,073	0,159	0,111	0,739	-0,084	0,066	0,091
Q49	-0,126	0,026	0,013	0,114	-0,090	0,122	-0,096	-0,007	-0,115	0,657	0,312	0,063	-0,046	0,190
Q50	-0,310	0,007	-0,182	-0,039	-0,114	-0,023	0,026	0,057	-0,022	-0,070	0,231	-0,067	0,694	0,037
Q51	0,272	0,016	-0,024	0,676	-0,081	0,267	-0,019	0,124	0,139	-0,124	0,021	0,020	0,122	0,006
Q52	0,424	0,006	0,091	0,514	0,019	0,039	0,121	-0,254	-0,081	-0,044	0,068	0,283	0,016	-0,249
Q55	-0,151	0,100	-0,202	-0,686	-0,056	0,184	0,276	0,071	0,001	-0,110	0,035	0,083	0,224	0,076
Q56	0,522	0,106	0,000	0,433	0,213	-0,060	0,087	0,048	0,063	0,036	0,005	-0,131	-0,070	0,029
Q57	-0,112	0,739	0,009	0,104	0,033	-0,080	0,071	-0,082	-0,032	0,036	0,136	-0,058	-0,112	-0,057
Q59	0,650	-0,055	0,075	0,252	0,164	-0,084	0,119	0,002	0,154	-0,002	-0,073	0,231	-0,088	0,033
Q60	0,704	0,068	0,009	0,069	-0,140	0,085	0,119	0,092	0,063	-0,018	0,080	0,200	-0,151	-0,196
Q61	-0,093	0,169	-0,041	-0,119	-0,285	-0,092	-0,013	0,013	0,112	0,064	0,131	0,056	0,152	0,730
Q63	0,581	0,026	0,060	0,126	-0,034	0,394	0,132	0,042	0,130	0,015	0,052	0,120	-0,250	0,056
Q64	0,143	-0,023	0,087	0,106	0,167	0,071	0,035	0,051	0,761	0,017	0,138	-0,053	0,045	0,005
Q65	-0,180	0,604	-0,074	-0,075	-0,143	0,042	-0,200	-0,062	-0,088	-0,011	0,307	-0,154	-0,061	0,296
Q66	0,624	-0,227	0,105	0,123	0,171	-0,041	-0,242	-0,063	0,239	-0,168	0,011	0,024	-0,095	0,116
Q69	0,566	0,004	0,205	0,259	0,067	-0,019	0,198	-0,066	0,190	-0,078	-0,032	-0,036	-0,128	0,143
Q70	0,309	-0,163	0,189	-0,017	-0,008	0,134	0,703	-0,050	0,093	-0,157	-0,056	0,037	0,007	-0,077
Q71	-0,041	0,335	-0,052	0,540	0,095	0,107	0,069	0,415	0,117	-0,141	-0,076	0,188	-0,081	-0,035
Q73	0,103	-0,065	0,125	-0,005	0,054	-0,157	-0,058	0,788	-0,023	0,053	-0,063	0,061	0,023	0,004
Q74	0,316	0,029	-0,100	0,088	0,473	0,069	0,189	0,180	0,391	0,011	-0,085	0,034	0,263	0,058
Q76	0,556	-0,180	0,011	0,051	-0,067	0,165	0,044	-0,051	0,281	-0,100	-0,072	0,108	-0,222	-0,166
Q78	0,602	-0,100	0,175	0,037	0,049	0,128	0,185	0,035	-0,037	-0,222	-0,191	0,259	-0,127	-0,049