



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
PRÓ-REITORIA DE PÓS GRADUAÇÃO E PESQUISA
MESTRADO PROFISSIONAL EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO DA
EDUCAÇÃO SUPERIOR

YSRAEL MOURA GARCIA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERCEPÇÃO DOS TÉCNICOS
ADMINISTRATIVOS DO IFCE.

FORTALEZA

2013

YSRAEL MOURA GARCIA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERCEPÇÃO DOS TÉCNICOS
ADMINISTRATIVOS DO IFCE.

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior, da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior. Área de concentração: Gestão Estratégica para as IES.

Orientador: Prof. Dr. Nicolino Trompieri Filho.

FORTALEZA

2013

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca de Ciências Humanas

-
- G211q Garcia, Ysrael Moura.
Qualidade de vida no trabalho : percepção dos técnicos administrativos do IFCE / Ysrael Moura Garcia. – 2013.
109 f. : il. color., enc. ; 30 cm.
- Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior, Fortaleza, 2013.
Área de Concentração: . Gestão estratégica para as IES.
Orientação: Prof. Dr. Nicolino Trompieri Filho.
- 1.Qualidade de vida no trabalho – Fortaleza(CE). 2.Comportamento organizacional – Aspectos sociais – Fortaleza(CE). 3.Ambiente de trabalho – Fortaleza(CE). 4.Instituto Federal de Educação,Ciência e Tecnologia do Ceará – Servidores públicos. I. Título.

YSRAEL MOURA GARCIA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERCEPÇÃO DOS TÉCNICOS
ADMINISTRATIVOS DO IFCE.

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior, da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior. Área de concentração: Gestão Estratégica para as IES.

Aprovada em: ___/___/_____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Nicolino Trompieri Filho (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profa. Dra. Ana Maria Fontenelle Catrib
Universidade de Fortaleza (UNIFOR)

Prof. Dr. Francisco Valfrido Barbosa
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Aos meus pais, Fátima (em memória) e Anápio.

A minha esposa e filha, Elayne e Laís.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo consolo nos momentos difíceis.

À família, pela compreensão nos momentos de ausência.

Ao Prof. Dr. Nicolino Trompieri Filho, pela excelente orientação.

Aos professores participantes da Banca examinadora, pelas valiosas sugestões.

Aos profissionais pesquisados, pelo tempo concedido no preenchimento dos questionários.

Aos colegas da turma de mestrado, pelo companheirismo e pelos momentos divertidos em sala de aula.

“O trabalho agradável é o remédio da
canseira.” (William Shakespeare)

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um tema que ganhou importância dentro das organizações modernas, especialmente a partir da década de 1990. Os objetivos desta pesquisa são: realizar um diagnóstico das percepções sobre QVT entre os servidores pesquisados e comparar essas percepções de acordo com as variáveis cargo, sexo, campus em que trabalha, escolaridade, tempo de serviço e remuneração. Esta pesquisa caracteriza-se como quantitativa, exploratória e descritiva. Aplicou-se um questionário constituído por 8 (oito) itens de caracterização dos sujeitos entrevistados (sexo, idade, escolaridade, cargo, cargo comissionado, campus em que trabalha, tempo de trabalho e remuneração), e por uma escala adaptada sob autorização do Modelo Biopsicossocial e Organizacional - BPSO-96, de Limongi-França, constituída por 39 (trinta e nove) itens. Os dados foram coletados em uma amostra com 142 técnicos administrativos do IFCE, distribuída proporcionalmente em cinco unidades da instituição pesquisada: reitoria, nos campi de Fortaleza, Maracanaú, Caucaia e Canindé. Para validar os itens do questionário utilizaram-se técnicas de análise fatorial (método dos componentes principais e rotação VARIMAX). Os itens da escala aplicada distribuíram-se em cinco fatores que explicam 68,1% da variância total: relações de trabalho, processos de trabalho e suas relações interpessoais, condições de saúde e bem-estar pessoal, carreira funcional e procedimentos administrativos. Após o tratamento estatístico foram encontradas diferenças significativas em três variáveis independentes: sexo, idade e cargo. As mulheres demonstraram maior satisfação com os aspectos de saúde do que os homens. Os sujeitos maiores de 60 anos de idade estão mais satisfeitos com sua QVT do que aqueles das demais faixas etárias. Os ocupantes de cargo nível C (fundamental), por sua vez, demonstraram maior satisfação que os ocupantes de cargos de níveis D (médio) e E (superior). A nota total na escala apresentou média 5,4 , com coeficiente de variação 27,3%, indicando que a distribuição na escala é homogênea, o coeficiente de assimetria - 0,12 mostra uma pequena concentração acima da média. Em relação aos aspectos organizacionais observou-se nota média 5,6 , coeficiente de variação 33% e coeficiente de assimetria -0,13. Essa distribuição apresentou grau baixo de heterogeneidade e pequena concentração das notas acima da média. Os itens

referentes aos aspectos biológicos (média 5,0) e aos aspectos sociais (média 5,6) apresentaram distribuição heterogênea da nota e coeficiente de assimetria muito baixo (0,04 e 0,09, respectivamente). Os aspectos gerais de saúde apresentaram média 3,4, coeficiente de variação 43,1% e coeficiente de assimetria 0,85, foi o fator que apresentou menor média e maior concentração de notas acima da média. Finalmente, quanto aos aspectos psicológicos, foi encontrada a maior média (6,1), coeficiente de variação 29,2%, indicando que a distribuição das notas é homogênea e uma concentração muito baixa das notas abaixo da média, com coeficiente de assimetria 0,05. O estudo contribuiu para o entendimento da dinâmica da QVT dos técnicos administrativos do IFCE e pode servir de suporte para decisões gerenciais importantes para o comprometimento e a produtividade dos servidores no desenvolvimento de suas atividades cotidianas.

Palavras-chave: bem-estar laboral, percepção do ambiente de trabalho, ambiente de trabalho no setor público.

ABSTRACT

The Quality of Work Life (QWL) is a topic that has gained importance within modern organizations, especially from the 1990's. The aim of this thesis was to analyze the degree of satisfaction of technical administrative at the Federal Institute of Education, Science and Technology of Ceará with their QWL before the impacts of the expansion of the institution. The research is characterized as quantitative, descriptive and exploratory. It was applied a questionnaire consisting of eight (8) items characterizing the subjects interviewed (gender, age, education, position, commissioned position, working on campus, working time and reimburse) and a scale adapted with permission Model Organizational and Biopsychosocial - BPSO-96, Limongi-France, consisting of 39 (thirty nine) items. Data were collected on a sample of 142 technical administrative IFCE, proportionally distributed into five units of the research institution: the rectory, on the campuses of Fortaleza, Maracanaú, Caucaia and Canindé. To validate the questionnaire was used factor analysis techniques (principal components method and rotation VARIMAX), items were distributed into five factors explaining 68.1% of the total variance: labor relations, work processes and their interpersonal relationships, health and personal well-being, career and functional administrative procedures. After, statistical significant differences were found in three independent variables: gender, age and position. Women showed greater satisfaction with aspects of health than men. The subjects over 60 years of age are more satisfied with their QWL than those of other age groups. The occupants of office level C (elementary level), in turn, showed greater satisfaction that officeholders levels of D (high school) and E (high education degree). The total score on the scale had a mean 5.4, coefficient of variation 27.3%, indicating that the distribution is homogeneous on the scale, the asymmetry coefficient -0.12 shows a small concentration above average. Regarding the organizational aspects observed average grade 5.6, 33% coefficient of variation and asymmetry coefficient -0.13. This distribution presents low degree of heterogeneity and small concentration of above average grades. Itens related to biological aspects (average 5.0) and social aspects (mean 5.6) were homogenous and note asymmetry coefficient very low (0.04 and 0.09, respectively). The item related to general health issues, with an average of 3.4, coefficient of variation 43.1% and asymmetry

coefficient 0.85, was the aspect that showed greater variability in the notes and the highest concentration of above average grades. Finally, the items related to psychological aspects, with an average of 6.1, with coefficient of variation 29.2% indicating that the grade distribution is homogeneous and with very low concentration of the notes below average, with skewness coefficient 0.05. The study contributed to understanding the dynamics of QVT of administrative technicians in the IFCE and can serve to support important management decisions for the commitment and productivity of the servers in the development of their daily activities.

Keywords: labor welfare, perception of the work environment, work environment in the public sector.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Evolução dos modos de produção econômica	22
Quadro 2 – Características das principais teorias sobre motivação organizacional	29
Quadro 3 – Características das teorias organizacionais	31
Quadro 4 – Horas de trabalho por semana – Executivos	36
Quadro 5– Média de horas de trabalho por ano, por país	37
Quadro 6 – Definições evolutivas da QVT na visão de Nadler e Lawler	43
Quadro 7 – Modelo de Walton para aferição da QVT	44
Quadro 8 – Modelo de dimensões da QVT em Westley	45
Quadro 9 – Classificação da satisfação de acordo com as notas da escala	48
Quadro 10– Estatística dos itens da escala de qualidade de vida	53
Quadro 11 – Estatística das notas nos aspectos BIOPSIKOSSOCIAIS medidos pela escala de avaliação	66
Quadro 12– Estatística das notas nos FATORES medidos pela escala de avaliação	68

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Estatística de caracterização dos sujeitos por sexo	56
Tabela 2 – Estatística de caracterização dos sujeitos por faixa etária	57
Tabela 3 – Estatística de caracterização dos sujeitos por nível de escolaridade ...	58
Tabela 4 – Estatística de caracterização dos sujeitos por cargo	60
Tabela 5 – Estatística de caracterização dos sujeitos por cargo comissionado	61
Tabela 6 – Estatística de caracterização dos sujeitos por campus em que trabalha.....	62
Tabela 7 – Estatística de caracterização dos sujeitos por tempo de trabalho na instituição	63
Tabela 8 – Estatística de caracterização dos sujeitos por remuneração	65

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Caracterização dos sujeitos por sexo	57
Gráfico 2 – Caracterização dos sujeitos por faixa etária	58
Gráfico 3 – Caracterização dos sujeitos por nível de escolaridade	59
Gráfico 4 – Caracterização dos sujeitos por cargo	60
Gráfico 5 – Caracterização dos sujeitos por cargo comissionado	61
Gráfico 6 – Caracterização dos sujeitos por campus em que trabalha	62
Gráfico 7 – Caracterização dos sujeitos por tempo de trabalho na instituição	64
Gráfico 8 – Caracterização dos sujeitos por remuneração	65

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
2	REVISÃO DA LITERATURA	18
2.1	Evolução histórica da relação entre o homem e o trabalho	18
2.2	Teorias organizacionais do século XX	23
2.3	Qualidade de vida no trabalho: conceito e evolução histórica	33
3	METODOLOGIA	47
3.1	Classificação da pesquisa	47
3.2	Instrumento da pesquisa	47
3.3	O local da pesquisa	49
3.4	A amostra	50
3.5	Análise dos dados	52
4	RESULTADOS	53
4.1	Análise métrica da escala de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	53
4.2	Descrição da caracterização dos sujeitos	56
4.3	Descrição dos resultados dos aspectos Biopsicosociais e dos Fatores medidos pela escala	66
4.4	Análise de variância e discussão dos resultados	69
5	CONCLUSÃO	73
	REFERÊNCIAS	76
	Apêndice A – Questionário da pesquisa	78
	Apêndice B – Estatísticas da pesquisa	81

1 INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho do ser humano, bem como as relações interpessoais inerentes, mudou no decorrer do tempo. Na Antiguidade predominaram atividades primitivas como a caça e a coleta de frutos, passando pelas revoluções causadas pela agricultura e pela pecuária. Posteriormente, ganharam destaque os sistemas coercitivos como a escravidão e o servilismo, sendo este último característico do período medieval. Entretanto, o desenvolvimento do capitalismo trouxe consigo o interesse pelo trabalho assalariado, realizado por homens livres. O objetivo era aumentar o mercado consumidor para os produtos comercializados. Só a partir das pressões sindicais e dos movimentos operários do início do século XX é que surgiram diversas legislações específicas que visavam proteger a parte hipossuficiente da relação trabalhista, que é o trabalhador.

De maneira geral, as mudanças no mundo do trabalho foram mais significativas com o advento da chamada revolução industrial. Essa revolução, iniciada na Inglaterra do século XVIII, foi caracterizada pelo surgimento de inovações tecnológicas como a máquina a vapor e a locomotiva. Essas inovações foram usadas a serviço dos capitalistas para aumentar seus ganhos. Serviram para potencializar o esforço físico e logístico, visto que a força de trabalho humana tem um limite biológico. Entretanto, um efeito colateral dessa transformação histórica foi a exploração social que os capitalistas impuseram aos trabalhadores das fábricas. Esses trabalhadores, pessoas muitas vezes vindas do campo em busca de trabalho nas cidades, acabavam vendendo sua força de trabalho por baixos salários e submetidos a uma carga horária excessiva em ambientes de trabalho insalubres. Para atender o aumento da demanda mundial por produtos industrializados, até crianças eram submetidas a situações laborais penosas. Isso ocorria em virtude da própria natureza do sistema capitalista que objetiva multiplicar e reproduzir o capital, agregando o máximo de valor aos produtos.

No decorrer do século XX houve o desenvolvimento de tecnologias de gestão, comunicação e transporte. A competitividade e a eficiência passaram a ditar profundamente o modo como nos relacionamos com o trabalho. Por sua vez, acompanhando esse progresso produtivo, os trabalhadores modernos passaram a

enfrentar problemas de ordem fisiológica e psicossocial dentro do ambiente organizacional, o que acabou provocando desmotivação e diminuição de produtividade. Assim, a partir da década de 1920 começam a ganhar força novas ideias sobre a humanização das organizações, contrapondo-se à ênfase nas tarefas e na estrutura organizacional, priorizadas durante o período da chamada administração científica, com Taylor, Ford e Fayol. Nasce portanto, a escola das relações humanas, que passou a defender a importância de fatores como motivação, comunicação e grupos informais dentro das instituições. Com o passar do tempo, outras teorias comportamentais somaram-se ao esforço de humanização da administração. Nesse sentido, para compreender e propor caminhos para os dilemas surgidos no mundo do trabalho moderno é que surgiram nos Estados Unidos e Inglaterra, a partir da década de 1950, os estudos da chamada Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Tratava-se de uma tentativa de conciliar as seguintes dimensões: trabalho, indivíduo e organização.

Neste início de século XXI, em virtude de um ambiente empresarial altamente competitivo, é consenso que o alcance dos objetivos organizacionais passa necessariamente por boas práticas na gestão de pessoas. Isso significa que as empresas que pretendem garantir sua sobrevivência em uma economia globalizada, alcançando resultados positivos ao longo do tempo, não pode mais priorizar os aspectos financeiros em detrimento dos demais. Para agregar valor às suas operações, os administradores das empresas modernas compreenderam que o diferencial competitivo está nos seus recursos humanos. Isso porque as organizações são sistemas sociais abertos, ou seja, formados por seres humanos que se relacionam entre si e com o meio externo. É através das pessoas que os objetivos estratégicos institucionais são alcançados. O grau de comprometimento do indivíduo com esses objetivos vai depender de sua motivação e satisfação com seu ambiente de trabalho.

Além disso, sabe-se que o conhecimento é um aspecto fundamental na economia contemporânea. Por isso, o desenvolvimento e a valorização da massa crítica de uma organização, melhora o desempenho institucional, assim como a imagem diante da sociedade.

Acrescente-se que o ambiente de trabalho moderno também pode desencadear transtornos psíquicos e fisiológicos. Dentre eles pode-se destacar o

estresse patológico, a ansiedade excessiva, a depressão e as lesões por esforço repetitivo (LER). Some-se a isso dilemas sociais e econômicos como o risco do desemprego e a interface entre vida profissional e pessoal. Instala-se portanto, um quadro de crise laboral que, apesar de crônico, pode ser amenizado através de intervenções próprias, conforme o caso.

No caso particular da Administração pública brasileira, o quadro parece não ser diferente, embora não seja priorizado lucros ou competitividade econômica. Isso acontece porque a sociedade civil está cada vez mais engajada na cobrança de transparência e eficiência do serviço público, que desde muito tempo é considerado sinônimo de lentidão, burocracia e ineficiência. Exige-se que as respostas dadas às demandas sociais sejam cada vez mais rápidas. As organizações públicas são provocadas a tomarem decisões que levem em conta a relação custo/benefício. Somem-se a isso as pressões da opinião pública e da imprensa. Os órgãos de controle governamental, por sua vez, fiscalizam com mais rigor os servidores públicos. Além do cumprimento de controles legais e morais como a probidade administrativa, estes órgãos também enfatizam aspectos gerenciais como planejamento e organização, visando resultados satisfatórios que atendam o interesse público. E para adequarem-se a esse contexto os trabalhadores do serviço público necessitam de: procedimentos menos burocráticos, remuneração condizente, capacitação constante, políticas de diminuição de absenteísmo e rotatividade, acompanhamento de fatores ergonômicos e da saúde física e mental, equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

A idéia da pesquisa surgiu de uma curiosidade pessoal, a partir de observações informais feitas em instituições públicas e privadas. Tratava-se de um punhado de conclusões intuitivas e baseadas no senso comum, observadas no cotidiano dessas instituições a respeito do bem-estar físico, psicológico e organizacional dos trabalhadores. Observou-se nesses ambientes que as más condições de trabalho exercem influência sobre o clima e o comportamento organizacional, bem como sobre a produtividade, afetando inclusive a vida fora do ambiente laboral. Entre as principais dificuldades observadas podem-se destacar o excesso ou a desigual distribuição de volume de trabalho, assédio moral, baixa remuneração, falta de meritocracia, processos de trabalho ineficientes ou burocráticos, estresse, riscos ambientais e ergonômicos, entre outros.

Para concretização da pesquisa, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará, autarquia federal ligada ao Ministério da Educação, foi escolhido como local para aplicação do estudo, abrangendo unidades da capital e do interior do estado. A amostra é constituída por profissionais da carreira de técnicos administrativos.

O texto foi desenvolvido em cinco capítulos, sendo que o capítulo dois trata da revisão de literatura. Este capítulo aborda o conceito de trabalho e traz considerações sobre a relação entre o homem e o trabalho no tempo, descrevendo a evolução dos modos de produção. Também traz uma abordagem conceitual sobre as organizações, seguida por uma descrição panorâmica de algumas das principais teorias administrativas do século XX e concluindo com algumas reflexões sobre as organizações públicas e o trabalho. O capítulo é finalizado com uma abordagem sobre a QVT propriamente dita, destacando seu contexto de surgimento, definição e evolução. O texto do capítulo três discorre sobre a pesquisa em si, considerando a caracterização da amostra e a metodologia utilizada. O capítulo quatro analisa o instrumento da pesquisa e descreve os resultados obtidos. Cabe ao quinto capítulo a discussão desses resultados.

O tema da pesquisa é motivação para o trabalho, delimitado da seguinte forma: Qualidade de Vida no trabalho (QVT) dos servidores técnico-administrativos do IFCE. O problema é operacionalizado assim: Qual a percepção dos servidores técnico-administrativos do IFCE sobre sua qualidade de vida no trabalho nas unidades de Fortaleza, Maracanaú, Caucaia e Canindé em 2012?

Os objetivos da pesquisa são os seguintes: realizar um diagnóstico das percepções sobre QVT entre os servidores pesquisados e comparar essas percepções de acordo com as variáveis cargo, sexo, campus em que trabalha, escolaridade, tempo de serviço e remuneração.

Através dos objetivos mencionados, buscou-se dar um formato agregado e um tratamento empírico às percepções dos servidores. Percepções estas, muitas vezes manifestadas apenas através de comentários informais em salas de trabalho e nos corredores institucionais. Entende-se, portanto, que os dados antes dispersos e geralmente limitados à informalidade, quando agrupados, tratados e analisados empiricamente, geram informações que podem nortear decisões estratégicas sobre o bem-estar no ambiente de trabalho.

2 REVISÃO DA LITERATURA

A palavra trabalho, em sua acepção original, era utilizada para designar um antigo aparelho de tortura, o *tripalium* - do latim, três paus – que servia para atar condenados (SAMPAIO, p. 50, 2004).

Os condenados eram pessoas desprovidas de posses e que não podiam pagar tributos. Assim, quem trabalhava, ou seja, quem era torturado no *tripalium*, eram pobres e escravos. No decorrer da antiguidade e da idade média, a definição de trabalho passou a referir-se também às atividades laborais realizadas por camponeses, artesãos, agricultores, entre outros.

Atualmente, entre muitos significados, a palavra pode referir-se a “uma atividade coordenada, de caráter físico e/ou intelectual, necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento.” (FERREIRA, 2009, p. 1970).

Percebe-se também que o significado do trabalho para o indivíduo contemporâneo tem uma estreita ligação com a identidade social. A atividade laboral tornou-se um elemento social central que por vezes ajuda a dar sentido à própria existência.

2.1 Evolução histórica da relação entre o homem e o trabalho.

Sob um ponto de vista histórico-econômico, tem-se que o “trabalho é a atividade desenvolvida pelo homem sob determinadas formas, para produzir a riqueza. São as condições históricas que lhe dão validade e estabelecem o seu limite.” (OLIVEIRA; RODRIGUES, 2006, p. 5). Essa maneira de enxergar o trabalho geralmente é influenciada por uma cosmovisão socialista, que por sua vez está intrinsecamente ligada a conceitos como a dominação capitalista sobre a classe trabalhadora e a mais-valia.

A mais-valia nada mais seria do que a diferença entre o que é efetivamente produzido pelo trabalhador e a remuneração que recebe. Ou seja, no capitalismo, o trabalhador não receberia a justa compensação pela riqueza que produziu e pelo tempo que trabalhou. É essa diferença que garantiria o lucro do capitalista, que é o proprietário dos meios de produção. (OLIVEIRA, 2006)

Apesar dos inúmeros conceitos consolidados, compreender o trabalho e sua dinâmica, assim como acontece com outras categorias do mundo

contemporâneo, não é uma tarefa simples. As constantes e velozes mudanças materiais e simbólicas da realidade dificultam a compreensão e interpretação dos temas ligados ao labor humano (SANTANA; RAMALHO, 2009).

A globalização dos mercados e a imposição do aumento de competitividade e produtividade torna o cenário ainda mais complexo. Dentro desse contexto, ganha força uma nova racionalidade de trabalho: o conceito de flexibilização. O que vem a ser isso? Trata-se de uma maior integração entre as etapas de concepção, execução e controle no processo produtivo, exigindo do trabalhador maior agregação de competência. Organiza-se, portanto, este trabalhador em ilhas de trabalho, reduz-se a hierarquia gerencial do processo e lança-se mão do apoio tecnológico moderno (SANTANA, 2009). A reboque da flexibilização, as organizações passaram a praticar também a chamada terceirização, ou seja, subcontratação da sua mão-de-obra.

Como se vê a significação e a prática do trabalho vão mudando conforme a evolução das sociedades humanas. As comunidades tribais da pré-história garantiam sua sobrevivência através da coleta vegetal, da agricultura, da caça, da pesca e da criação de animais. Tratava-se, portanto, de uma economia da natureza. Com o passar do tempo, foram acontecendo transformações econômicas e sociais nessas comunidades primitivas. A relação produtiva do homem com os recursos naturais torna-se seletiva e sistemática. Supera-se a questão da mera sobrevivência. Surge a produção de excedentes. O homem torna-se sedentário. Instala-se, então, o cenário para o futuro surgimento da propriedade e suas complexidades (OLIVEIRA, 2006).

O homem primitivo dedicava a maior parte do seu dia ao trabalho, intercalando suas atividades com momentos de lazer. Conforme Oliveira (2006, p.12 e 13):

A base do sustento diário da comunidade reside na agricultura, explorada em atividades permanentes em que se empregam múltiplas técnicas e operações, que consomem a maior parte do tempo diário dos trabalhadores comunitários. A absorção do trabalhador agrícola, embora permanente, não é plena, o que viabiliza a formação do tempo de lazer entre uma tarefa e outra. O tempo de lazer é importante para o desenvolvimento das forças produtivas, já que ele permite a gradual sistematização do trabalho para a produção do necessário e do excedente. O tempo de lazer é utilizado na fabricação de instrumentos e de utensílios usados na guerra, nas viagens, na vida familiar e nas práticas religiosas.

Observa-se que o intervalo entre as tarefas laborais representava uma oportunidade para a prática do lazer criativo. As atividades realizadas não estavam ligadas diretamente à produção, mas afetavam diversas dimensões da vida social.

O modelo econômico subsequente ao das comunidades tribais é o chamado modo de produção asiático. Como exemplo de sociedades representativas desse modelo pode-se citar o antigo Egito e a Mesopotâmia. Apesar das diferenças políticas e sociais relativas ao modelo anterior, a base econômica da produção asiática continuava a ser o trabalho rural. A produção do campo sustentava a então incipiente vida urbana. As poucas cidades da época valiam-se “ dos excedentes da produção comunitária rural destinados ao abastecimento e às trocas para a manutenção do prestígio da corte” (OLIVEIRA, 2006, p. 21). Tratava-se, portanto, de uma relação, não de oposição ou complementaridade, mas de dependência econômica. Apesar dessa dependência produtiva, o trabalhador urbano também encontra espaço para desenvolver importantes atividades na cidade (artesanato em couro, madeira, pedra e metais como ouro, prata e bronze).

Na antiguidade também ganha destaque o escravismo, modelo em que a força de trabalho é formada por homens que são propriedade de outros homens. Esse modelo foi fundamental na manutenção das economias das duas grandes civilizações do período clássico, Grécia e Roma. A respeito do significado do que era ser escravo na época, Oliveira (2006, p. 30 e 31) detalha:

Ser escravo significa que um homem é propriedade jurídica de outro homem. Como propriedade, o escravo é obrigado a trabalhar para o seu dono, produzindo riqueza e prestando serviços gerais. Como produtor de riqueza, trabalha no campo, nas minas, no artesanato. Como prestador de serviços, trabalha nas atividades domésticas, na fiscalização da produção, como criado de legionários, como preceptor, como escritor, como médico como agente de negócios. Do ponto de vista econômico, o escravo é realizador do trabalho, o que produz, o produtor direto, mas, como propriedade de outro homem, é também meio de produção, propriedade móvel, que pode ser vendida. A parte que cabe ao escravo do produto do seu trabalho corresponde ao mínimo vital, o suficiente para reproduzir a força de trabalho, excluindo-se dessa condição os escravos prestadores de serviços.

Note-se que o trabalho de um escravo antigo, não obstante ser forçado, não restringia-se apenas ao trabalho manual ou desprovido de qualquer capacidade intelectual mais apurada. O artesanato, a literatura e até a medicina também poderiam ser ofícios praticados por escravos. Fazendo uma analogia simples, pode-se concluir que o trabalho escravo do período clássico parece ter características

diferentes do que foi praticado a partir da idade moderna, que foi influenciado pelo mercantilismo capitalista. No Brasil, em particular, o tráfico de escravos tornou-se um negócio lucrativo. Os negros africanos eram literalmente arrancados de sua terra natal, transportados sob condições degradantes e forçados a trabalhar na monocultura da cana de açúcar.

Com o fim da idade antiga e chegada do período medieval acontece uma mudança importante nas relações de trabalho. Ocorre a transição do trabalho escravo para o trabalho servil. É o período em que predomina o chamado modo de produção feudal. Neste modelo de produção persistem diversas formas de trabalho compulsório, o que é reflexo de uma sociedade onde predomina a dominação de classes menos favorecidas, que são os servos, por classes privilegiadas, os senhores feudais. Nesta relação de dependência social legitimada pelo arcabouço político e legal estabelecido, quem efetivamente trabalhava e produzia não era proprietário da terra (OLIVEIRA, 2006). Note-se que, mesmo tratando-se de modos diferentes de produção da vida material, o trabalho escravo e o servil compartilham um vocabulário semelhante: trabalho compulsório, coerção, dominação.

Com o advento do capitalismo, especialmente após a revolução industrial, as relações de trabalho foram transformadas pelas novas condições políticas, sociais e tecnológicas. As relações de trabalho do feudalismo foram aos poucos sendo rompidas, separando o camponês e o artífice dos seus meios de produção. Estes trabalhadores, por sua vez, transformados em trabalhadores livres, eram obrigados a vender o que lhes restava para sobreviver: a força de trabalho. Quem compra essa força de trabalho é o burguês do capitalismo, proprietário dos meios de produção. O trabalho torna-se mercadoria (OLIVEIRA, 2006).

O trabalhador do capitalismo, portanto, tornou-se livre da coerção do escravismo e do servilismo, mas em contrapartida ficou preso às exigências do mercado. No decorrer dos séculos XIX e XX, especialmente devido aos movimentos operários e às pressões sindicais, o trabalhador passou a ser beneficiado pela legislação em sua relação com o capitalista.

Quadro 1 - Evolução dos modos de produção econômica

PERÍODO	CARACTERÍSTICAS
Pré-história	<ul style="list-style-type: none"> • As comunidades tribais praticavam a coleta vegetal, a agricultura, a caça, a pesca e a criação de animais. • Com o tempo a relação com os recursos naturais torna-se seletiva e sistemática • O homem torna-se sedentário. Surge a produção de excedentes.
Antiguidade	<ul style="list-style-type: none"> • Surge o chamado modo de produção asiático. • A base econômica da produção continuava a ser o trabalho rural. • A produção do campo sustentava a incipiente vida urbana. • Predominava a mão-de-obra escrava.
Idade Média	<ul style="list-style-type: none"> • Transição entre o trabalho escravo e o servil, mas com a permanência da dominação, da coerção e do trabalho compulsório. • Predomina o chamado modo de produção feudal.
Idade Moderna	<ul style="list-style-type: none"> • O advento do capitalismo transforma as condições políticas, sociais e tecnológicas.
Idade Contemporânea	<ul style="list-style-type: none"> • O capitalismo industrial torna o trabalhador livre da coerção do escravismo e do servilismo, mas em contrapartida o tornou

	<p>preso às exigências do mercado.</p> <ul style="list-style-type: none"> No decorrer dos séculos XIX e XX, especialmente devido aos movimentos operários e às pressões sindicais, o trabalhador passou a ser beneficiado pela legislação em sua relação com o capitalista.
--	--

Fonte: Pesquisa do autor

O trabalhador brasileiro, em particular, dispõe atualmente de direitos importantes que tutelam o seu bem-estar e o de sua família, garantidos especialmente pela constituição federal de 1988.

De maneira geral, percebe-se que o mundo do trabalho sofreu transformações no decorrer do tempo. Atualmente está inserido em um contexto de globalização dos mercados, acentuada competitividade e maximização da produtividade. Exige-se que a força de trabalho moderna seja polivalente e flexível. As empresas passaram a usar a terceirização, ou subcontratação, como estratégia de redução de custos e manutenção do foco na atividade principal. O setor industrial perde espaço para o de serviços. A precarização dos contratos de trabalho torna-se proporcional à flexibilização produtiva. (SANTANA; RAMALHO, 2009)

2.2 Teorias organizacionais do século XX.

O termo organização tem diversas acepções. Entre elas está a de “ato ou efeito de organizar-se”. Outro significado é o de “associação ou instituição com objetivos definidos (...)” (FERREIRA, 2009, p. 1448)

Dentro do vocabulário da administração, a palavra administração pode referir-se ao “processo de dispor qualquer conjunto de recursos em uma estrutura que facilite a realização de planos.” (MAXIMIANO, 2008, p.83). Trata-se portanto, de uma das etapas básicas do chamado processo administrativo, que é composto ainda pelo planejamento, direção e controle.

Ainda dentro da perspectiva administrativa, a organização é entendida como um “sistema de recursos que procura realizar algum tipo de objetivo (ou

conjunto de objetivos)” (MAXIMIANO, 2008, p.4). Trata-se do sentido que interessa a esse capítulo.

As organizações, como sistema racional de uso de recursos, surgiram para dar ao homem a capacidade de atingir coletivamente determinados objetivos que não seriam alcançados se buscados de forma individual.

As organizações assumiram importância sem precedentes na sociedade e na vida das pessoas. Há poucos aspectos da vida contemporânea que não sejam influenciados por alguma espécie de organização. A sociedade moderna é uma sociedade organizacional. (...) Sendo tão importantes para a realização de objetivos sociais, as organizações afetam a qualidade de vida tanto positiva quanto negativamente. Organizações bem administradas são importantes por causa do impacto sobre a qualidade de vida da sociedade. Administradores competentes são recursos sociais importantes. (MAXIMIANO, 2008, p.7)

Assim, de forma geral, as organizações tornaram-se presentes em todos os momentos da vida moderna. As organizações suprem desde serviços fundamentais como saúde, educação e alimentação, passando pela produção de bens materiais, até a satisfação das necessidades de lazer e auto-estima.

Os vocábulos objetivos e recursos estão sempre presentes na conceituação organizacional. Além desses, existem outras palavras importantes que gravitam em torno do tema, tais quais: administração, eficiência e eficácia.

A administração, como procedimento científico, surge no início do século XX. Trata-se de um processo de tomada de decisão sobre objetivos, assim como otimização no uso de recursos organizacionais. (MAXIMIANO, 2008)

A eficácia e eficiência, por sua vez, são termos relacionados ao desempenho. Toda organização deve gerar resultados, a fim de atender as expectativas de clientes, usuários, funcionários, acionistas, enfim, de todos os agentes interessados. Dessa maneira, uma organização será eficaz quando atinge seus objetivos, assim como será eficiente quando alcança esses objetivos utilizando seus recursos da melhor forma possível. (MAXIMIANO, 2008)

Não obstante os inúmeros benefícios econômicos, políticos e sociais gerados pela eficiência organizacional moderna, torna-se relevante destacar os efeitos colaterais que a globalização e a busca incessante pela competitividade geraram no mundo do trabalho contemporâneo.

Na opinião de muitos teóricos organizacionais radicais, embora se tenha avançado um longo caminho desde a exploração nua encontrada na escravidão e nos anos iniciais da Revolução Industrial, o mesmo padrão de exploração continua a existir hoje em dia de forma mais sutil. Encontram especial evidência disto no modo pelo qual as organizações estruturam as oportunidades de trabalho para produzir e reproduzir a estrutura de classes das sociedades modernas, no modo pelo qual as organizações abordam problemas relativos a condições inseguras de trabalho, acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e, finalmente, no modo como as organizações perpetuam estruturas e práticas que promovem o vício pelo trabalho e formas relacionadas de *stress* mental e social. (MORGAN, p.286, 2007)

Percebe-se, portanto, que as organizações modernas, sejam públicas ou privadas, enfrentam o dilema de tentar conciliar eficiência nos resultados com a manutenção de um ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

A Administração, como corpo de conhecimentos organizados e sistematizados racionalmente, começou a ganhar forma a partir do final do século XIX e início do XX.

No decorrer do tempo as abordagens da ciência administrativa foram adaptando-se às mudanças sociais e econômicas. Dessa forma, surgiram teorias que explicavam as organizações sob diferentes perspectivas, influenciadas pelos seus respectivos contextos sócio-econômicos. Entre essas teorias encontram-se as abordagens clássica, humanística, comportamental e estruturalista da administração. Cada uma dessas escolas tinha um modo diferente de enxergar o trabalhador. Seja enfatizando a eficiência produtiva, a impessoalidade burocrática ou a humanização do trabalhador, todas fizeram parte de uma linha histórica que serviu de base para o desenvolvimento de teorias posteriores sobre o bem-estar no trabalho.

A abordagem clássica surge com o chamado movimento da administração científica. Tratava-se de uma tentativa de aplicar o método científico às questões da Administração. A ênfase, dessa forma, é colocada na tarefa em si, buscando-se, através da observação, análise e mensuração, melhorar o desempenho do trabalho humano. (CHIAVENATO, 2003)

Esse movimento, que teve como criador o americano Frederick Winslow Taylor, foi uma consequência do desenvolvimento e expansão das organizações no final do século XIX, provocado pela chamada Revolução Industrial. Santana (2011, p.4) descreve o impacto social da nova abordagem organizacional:

Ao promover uma excessiva fragmentação do trabalho e transformar o ser humano numa mera peça de engrenagem do sistema de produção, os métodos tayloristas não tardaram a provocar uma série de reações explícitas de descontentamento: aumento dos níveis de absenteísmo, aumento do número de sabotagens, movimentos grevistas e conflitos os mais diversos.

Maximiano (2008) também concorda que, não obstante ter buscado maior racionalização para o processo produtivo, a Administração Científica recebeu críticas de diversos segmentos sociais da época. Entre elas, a de provocar aumento do desemprego, uma consequência direta do aumento da eficiência. Outra acusação era a de fazer o operariado trabalhar mais e diminuir seus rendimentos.

Como qualquer teoria, a Administração Científica teve seus pontos positivos e negativos, bons e maus momentos. Para superar suas deficiências, foram desenvolvidas outras abordagens que buscavam humanizar o trabalho dentro das organizações.

Dentro do contexto da abordagem humanística surge a chamada Teorias das Relações Humanas. Tratava-se de um movimento oposicionista à Administração Científica. Um evento importante que reforçou a nova teoria foi a experiência na fábrica de Hawthorne da Western Electric Company, realizado por Elton Mayo. Segundo Santana (2011, p. 5):

Mayo (1924), ao desenvolver experiências na fábrica da Western Electric Company (Chicago), com o intuito de medir a relação entre a iluminação do ambiente de trabalho e a produtividade, acabou por constatar que os resultados do trabalho humano, além de aspectos técnicos, viam-se concomitantemente, afetados por variáveis psicológicas e sociais. Por meio de seus experimentos, Mayo concluiu, então, que o rendimento do trabalho humano é influenciado não apenas por aspectos do ambiente físico-químico, mas também por características particulares de cada indivíduo e pelas relações que o mesmo estabelece com o grupo ao qual pertence.

Percebe-se assim, uma mudança no foco a ser considerado dentro do ambiente organizacional. Fatores como integração social, relações informais, conteúdo da tarefa e questões emocionais passam a ganhar importância. (CHIAVENATO, 2003).

A Teoria Comportamental da Administração, por sua vez, surge como uma forma de minimizar as deficiências, tanto da escola clássica como da escola das relações humanas. “A ênfase permanece nas pessoas, mas dentro do contexto organizacional mais amplo.” (CHIAVENATO, 2003, p. 328).

Abandona-se, portanto, posições normativas rígidas de teorias anteriores, e busca-se a explicação e a descrição dos fenômenos com base nas ciências do comportamento. (CHIAVENATO, 2003).

Nesse contexto, várias teorias surgiram para explicar a motivação do comportamento humano dentro das organizações. Não obstante ser razoável considerar que "... nenhuma teoria é adequada para explicar um fenômeno tão complexo como a motivação de empregados" (GRAHAM; HAYS, 1994, p. 176), algumas teorias tornaram-se bem conhecidas e aceitas. Entre elas está a Hierarquia das Necessidades, de Abraham Maslow, a Teoria dos Dois Fatores, de Frederick Herzberg, e a Teoria X e Y, de McGregor.

A teoria de Maslow divide as necessidades humanas em cinco grupos distintos e hierarquizados, formando uma pirâmide: fisiológicas, segurança, sociais, estima e auto-realização. As necessidades são manifestadas seguindo uma sequência, sendo que as básicas são atendidas antes das elevadas. Uma vez atendida a necessidade anterior, busca-se a imediatamente seguinte. Se o nível da necessidade é elevado, isso é indicador de um indivíduo saudável (MAXIMIANO, 2008).

A crítica que se pode fazer a essa teoria diz respeito a amplitude de sua validade, visto que "... os níveis de necessidade provavelmente existem, mas nenhuma hierarquia isolada se aplica a todos os indivíduos." (GRAHAM; HAYS, 1994, p.176)

Para a teoria de Herzberg, dois fatores balizam o comportamento dos trabalhadores, a saber: fatores higiênicos e fatores motivacionais. Os primeiros são extrínsecos, e portanto, referem-se às condições ambientais disponibilizadas pela organização ao indivíduo. Ex.: remuneração, benefícios, ambiente de trabalho, perfil da chefia, etc. (CHIAVENATO, 2003). " Para Herzberg, esses fatores não levam ao aumento da satisfação no trabalho, mas a ausência dos mesmos é capaz de levar à insatisfação." (SANTANA; KILIMNIK, p. 6-7, 2011).

Já os fatores motivacionais são " intrínsecos, pois estão relacionados com o conteúdo do cargo e com a natureza das tarefas que a pessoa executa." Ex.: crescimento profissional, realização individual, reconhecimento. (CHIAVENATO, p. 334, 2003).

Nesse sentido, para Herzberg, os fatores que motivam as pessoas estão estritamente ligados ao conteúdo da tarefa e se relacionam com a sensação de realização e desafio. Para tanto, o autor propõe como alternativa de motivação o enriquecimento do cargo (*job enrichment*). Além disso, ao mencionar o conteúdo do cargo como elemento motivador, Herzberg fala, de forma indireta, em integração, pois é por meio do cargo que o indivíduo se liga à organização. (SANTANA; KILIMNIK, 2011, p.7)

Assim como a Teoria da Hierarquia de necessidades, a teoria dos fatores motivacionais também tem seus críticos. Isso porque entende-se que “ a motivação é um processo muito complexo que desafia uma simples descrição ou explicação. O erro mais sério cometido tanto por Maslow quanto por Herzberg foi tentar simplificá-lo demais.” (GRAHAM; HAYS, p. 179, 1994)

Quanto à Teoria X e Y, pode-se dizer que se trata de uma forma de enxergar a administração das organizações por dois ângulos diferentes. A Teoria X refere-se a uma visão tradicional da Administração e a Teoria Y a uma concepção mais moderna.

A Teoria X, por ser mecanicista e pragmática, concebe os trabalhadores como naturalmente vinculados à preguiça e indolência. Também considera-os sem ambição, resistentes às mudanças e sem autodisciplina. Para a concepção mais moderna, Teoria Y, o administrador deve enxergar o trabalhador como alguém que pode ter prazer em seu trabalho e que tem potencial para aprender, assumir responsabilidades, mudar de atitude quando necessário e se desenvolver como pessoa e profissional. (SANTANA; KILIMNIK, 2003). A chamada escola da Administração científica por exemplo, do início do século XX, poderia ser classificada dentro da Teoria X. Já a chamada escola das Relações humanas concebe o trabalhador segundo a perspectiva da Teoria Y.

Quadro 2 - Características das principais teorias sobre motivação organizacional

TEORIA MOTIVACIONAL	CARACTERÍSTICAS
HIERARQUIA DAS NECESSIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Divide as necessidades humanas em cinco grupos distintos e hierarquizados: fisiológicas, segurança, sociais, estima e autorrealização. • As necessidades são manifestadas seguindo uma sequência, sendo que as básicas são atendidas antes das elevadas.
TEORIA DOS DOIS FATORES	<ul style="list-style-type: none"> • O comportamento dos trabalhadores é balizado por dois tipos de fatores: higiênicos e motivacionais. • Os fatores higiênicos referem-se às condições do ambiente organizacional (remuneração, benefícios, perfil da chefia, etc). Não aumentam a satisfação mas sua ausência causa insatisfação. • Os fatores motivacionais estão relacionados com o conteúdo do cargo e a natureza das tarefas (crescimento profissional, realização individual, etc).
TEORIA “X” E TEORIA “Y”	<ul style="list-style-type: none"> • A teoria X é mecanicista e pragmática, considerando os trabalhadores naturalmente preguiçosos e indolentes. • A teoria Y, mais moderna, enxerga o trabalhador como alguém que pode ter

prazer no trabalho, com potencial para aprender, assumir responsabilidades e mudar de atitude quando necessário.

A abordagem Estruturalista preocupou-se com a racionalidade dentro das organizações, incluindo aspectos como recursos, meios de produção e objetivos organizacionais. Dentro desse contexto, está a vertente da Teoria da Burocracia administrativa, do sociólogo alemão Max Weber. Chiavenato (2003, p.254) esclarece que as burocracias originaram-se desde a era vitoriana, a partir da necessidade de mais ordem, precisão e tratamento mais justo e imparcial dentro das organizações. Tratava-se, portanto, de uma reação ao nepotismo, injustiça e desumanidade das práticas gerenciais do início da revolução industrial. O citado autor complementa:

Rapidamente, a forma burocrática de administração alastrou-se por todos os tipos de organizações humanas, como indústrias, empresas de prestação de serviços, repartições públicas e órgãos governamentais, organizacionais educacionais, militares, religiosas, filantrópicas etc, em uma crescente burocratização da sociedade. O século XX representa o século da burocracia. (CHIAVENATO, 2003, p.254)

Com isso, percebe-se que a Burocracia é uma forma de estruturação social usada desde tempos remotos mas que ganhou força no último século, disseminando novos valores, formas de pensar, de se comportar e de exercer o poder.

A organização burocrática ideal teria três características que a distinguem: a formalidade, impessoalidade e profissionalismo. A formalidade refere-se ao sistema normativo que regula as relações entre funcionários, chefes e clientes. Quanto à impessoalidade, está estritamente ligada à formalidade, já que estabelece tratamento isonômico a qualquer pessoa perante a norma organizacional. Já o profissionalismo, é a relação que existe entre o trabalhador e a organização, no sentido de que o primeiro encontra seu meio de subsistência através de seu trabalho remunerado. (MAXIMIANO, 2008).

Pode-se ainda acrescentar a essas características a formalização da comunicação organizacional, a racionalização e divisão do trabalho, a hierarquização da autoridade, a padronização dos procedimentos e rotinas, a valorização da competência técnica, a meritocracia, a existência de uma

administração especializada e finalmente, o funcionamento previsível. Todas essas características objetivam tornar a organização o mais eficiente possível, através do detalhamento de tudo que deve ser feito. (CHIAVENATO, 2003).

Ao contrário do que diz a teoria, o senso comum interpretou a Burocracia como sinônimo de excesso de papelório, lentidão e apego demasiado aos regulamentos, todos causando ineficiência organizacional. Entretanto, essas características, pelo contrário, seriam os defeitos do sistema. Além dessas disfunções, acrescente-se a impessoalização dos relacionamentos, a dificuldade de implantação de mudanças, o esnobismo quanto aos sinais de autoridade, entre outros. (CHIAVENATO, 2003).

Quadro 3 - Características das Teorias Organizacionais

TEORIA ORGANIZACIONAL	CARACTERÍSTICAS
ADMINISTRAÇÃO CIENTÍFICA	<ul style="list-style-type: none"> • Tentativa de aplicação do método científico à execução do trabalho na busca pela eficiência. • Ênfase na tarefa.
TEORIA DAS RELAÇÕES HUMANAS	<ul style="list-style-type: none"> • Movimento de oposição à Administração científica. • Ênfase na integração social, relações informais, conteúdo da tarefa e questões emocionais.
TEORIA COMPORTAMENTAL	<ul style="list-style-type: none"> • Tentativa de minimizar as deficiências das escolas da Administração científica e das Relações Humanas. • Ênfase nas pessoas dentro do contexto organizacional amplo, focando as

	explicações das ciências do comportamento.
ABORDAGEM ESTRUTURALISTA	<ul style="list-style-type: none"> • Preocupou-se com a racionalização organizacional, incluindo aspectos como recursos, meios de produção e objetivos organizacionais.
TEORIA DA BUROCRACIA	<ul style="list-style-type: none"> • Forma de estruturação social utilizada desde tempos remotos, mas que ganhou força no século XX, disseminando novos valores e formas de exercer o poder. • Ênfase na formalidade, impessoalidade e profissionalismo. • Valorização da comunicação formal, divisão racional do trabalho, hierarquização da autoridade, padronização de rotinas, valorização da competência técnica, meritocracia, funcionamento previsível e administração especializada.

Fonte: Pesquisa do autor

No tocante às organizações de natureza pública, sabe-se que, desde muito tempo os filósofos especulam sobre a relação entre o público e o privado. As especificidades de cada uma dessas esferas são caracterizadas por semelhanças e diferenças. Graham e Hays (1994, p.15) enfatizam que, embora haja semelhança nas funções básicas de gestores da esfera pública e privada, “ os dirigentes das organizações públicas são obrigados a lutar com um número de limitações que não são encontradas na atividade comercial e na indústria.”

Guardadas as devidas proporções, o indivíduo eficiente que trabalha em uma instituição pública, enfrenta desafios semelhantes aos do seu par na iniciativa privada. A demanda por prazos, diminuição de custos e aumento da qualidade tem sido uma tendência na administração pública moderna.

Os impedimentos estruturais e procedimentais que se colocam aos administradores públicos na luta contínua por fazê-los responsáveis perante a vontade popular - incluindo, por exemplo, níveis de orçamento impostos externamente, tetos para o pessoal, práticas de recrutamento, estruturas organizacionais e padrões pelos quais se julga seu desempenho. (GRAHAM; HAYS, 1994, p.23)

Isso mostra que tem aumentado a busca de uma administração pública gerencial, ou seja, com os níveis de eficiência, eficácia e efetividade das organizações privadas. O desenvolvimento das democracias nacionais, em particular a brasileira, tem levado o povo a cobrar um melhor desempenho das organizações públicas.

O próprio conceito de Administração pública é amplo e sugere um esforço político e gerencial na consecução do interesse público. Graham e Hays (1994, p.19) acrescentam:

No uso comum, a Administração pública é uma expressão genérica que indica todo o conjunto de atividades envolvidas no estabelecimento e na implementação de políticas públicas. É percebida pela maioria dos acadêmicos, se não pela maior parte dos praticantes, como a parte da Política que se concentra Burocracia e em suas relações com os ramos executivo, legislativo e judiciário do governo. Preocupa-se com questões tão amplas como equidade, representação, justiça, eficiência do governo e controle da discricionariedade administrativa.

Assim, por ter que lidar com questões amplas e com uma cobrança cada vez maior por resultados eficientes, o indivíduo que trabalha em uma organização pública moderna passou a ter sua qualidade de vida no trabalho comprometida. Fatores como estresse ocupacional, lesões por esforço repetitivo, excesso de volume de trabalho, processos organizacionais mal definidos, entre outros fatores, passaram a fazer parte do contexto da Administração pública brasileira.

2.3 Qualidade de vida no trabalho: conceito e evolução histórica

A sociedade contemporânea enfrenta crises em várias dimensões da existência. Crise ambiental, crise de valores e crise das relações humanas, para citar algumas. Tal estado de coisas tem levado as sociedades humanas a refletirem sobre seu estilo de vida. Trata-se, portanto, de um processo de revisão das

relações do homem com a natureza e com seus semelhantes. Busca-se, com isso, a melhoria da qualidade de vida de uma forma geral.

Nesse cenário destaca-se a importância do ambiente de trabalho, local onde o homem moderno passa boa parte de sua vida, construindo relacionamentos, travando conflitos, realizando transações das mais diversas e concretizando objetivos individuais e coletivos. Não obstante, percebe-se que o trabalho tem se tornado fonte de tensão para a sociedade moderna.

São diversas as conseqüências dessa tensão excessiva, entre elas as cardiopatias, que comumente afetam os executivos e aquelas pessoas colocadas em situação de trabalho estressante. De uma maneira geral as pessoas que trabalham em escritório, que realizam atividades administrativas e acabam vítimas do sedentarismo. As vítimas dos problemas do coração também são as mulheres, que precisam muitas vezes conciliar uma carga horária integral de expediente com os cuidados familiares. Além das situações de tensão excessiva, o problema é resultado de uma soma de fatores que afetam o bem-estar físico e mental: condições do ambiente de trabalho, as metas individuais de carreira, relacionamento interpessoal e traços de personalidade (MORGAN, 2007).

Apesar do estresse ser considerado uma reação fisiológica natural, sua relação com a saúde humana tem sido considerada crítica na atualidade. Sapolsky (2007, p.17) esclarece:

Hoje reconhecemos a interligação vasta e complexa existente entre nossa biologia e nosso emocional, ou seja, como a personalidade, os sentimentos, as emoções e os pensamentos refletem e influenciam de infindáveis maneiras o que ocorre em nosso corpo. Uma das manifestações mais interessantes de tal reconhecimento é a compreensão de que perturbações emocionais extremas podem nos afetar de forma adversa. Falando de forma direta, o estresse pode nos adoecer.

O estresse pode até mesmo provocar disfunções reprodutivas no homem, provocando problemas impotência e ejaculação precoce. Tais disfunções muitas vezes, tais disfunções são provocadas por questões psicogênicas (não orgânicas), ou seja, não são causadas por doenças, mas por simples estresse excessivo. Assim como no caso masculino, as funções reprodutivas femininas também podem ser afetadas, prejudicando a libido e diminuindo o desejo sexual, e até mesmo provocando aborto espontâneo e parto prematuro. Além desses fatores, também é comum o efeito nocivo do estresse sobre a imunidade, a memória, o sono, o envelhecimento e o temperamento (SAPOLSKY, 2007)

Como já mencionado, as doenças provocadas pelo estresse, de uma forma geral, não são desencadeadas por agentes patológicos, mas sim por reação do próprio organismo humano a altos índices de ansiedade. De maneira paradoxal, esse excesso de ansiedade do trabalhador chega a ser incentivado por muitas organizações modernas, sob a alegação de busca de competitividade. Para Morgan (2007), essas organizações chegam a criar situações de estresse como meio para chegar aos objetivos institucionais. Alguns especialistas chegam a incentivar certa dose de estresse. Todavia, sabe-se que os efeitos de longo prazo têm um impacto nocivo no indivíduo e até mesmo na própria organização, que sofre com o absenteísmo e as licenças médicas. Muitos indivíduos, na busca de progressão na carreira, submetem-se a determinadas normas e ritmo empresarial: refeições apressadas ou perdidas, longa jornada de trabalho, horas extras corriqueiras, trabalho aos finais de semana, pouco tempo para o lazer e a família. Tentando deixar suas marcas profissionais, esses sujeitos acabam entrando em uma identificação tal com os valores da organização que tornam-se viciados em trabalho, desequilibrando as várias dimensões da vida, especialmente a familiar. Isso acaba contribuindo para o já elevado número de divórcios da sociedade moderna. Apesar dos próprios indivíduos serem os responsáveis por escolherem este estilo de vida, as organizações poderiam contrabalançar o problema através, por exemplo, de uma melhor estruturação dos cargos e o estabelecimento de políticas de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

A experiência cotidiana nos mostra que para muitas pessoas a vida só acontece depois do expediente e durante os finais de semana. Para trabalhar, esses indivíduos apenas ligam o automático.

Não obstante, para outra categoria de trabalhadores, o trabalho permanece com sua importância fundamental por motivos, não só de subsistência e realização, mas também porque a sociedade assim o condiciona, que é o caso dos cargos de gerência estratégica. A tabela a seguir demonstra o excesso de carga horária laboral a que os executivos, especialmente no Brasil, são submetidos nas organizações contemporâneas:

Quadro 4 - Horas de trabalho por semana - Executivos

Brasil	54
Estados Unidos	50
Inglaterra	45
França	44
Espanha	43
Holanda	37

Fonte: VEIGA (2000:120)

Assim, percebe-se que o comportamento do indivíduo somado às exigências mercadológicas contemporâneas pode contribuir para um ambiente de trabalho desequilibrado. Ressalte-se que o problema não atinge apenas os trabalhadores manuais ou que exercem atividades penosas, mas também profissionais de atividades burocráticas.

Trabalhadores de escritório apresentam, em média, menores riscos de serem mortos ou gravemente feridos por acidentes, enquanto estão no trabalho, ou então ficarem expostos a substâncias tóxicas, mas, por outro lado, estão mais propensos a sofrer de doenças do coração, úlceras e depressões nervosas, ligadas ao trabalho que realizam. (MORGAN, 2007, p. 301)

Um entendimento curioso do senso comum moderno é o de que teria uma vida ideal o indivíduo que recebesse uma grande herança financeira ou ganhasse na loteria, e por conseqüência parasse de trabalhar. Esse pensamento é correto? Seria realmente o trabalho, um fardo tão pesado assim que nos impediria de viver? Ou será que as jornadas de trabalho extenuantes somadas às condições em geral desequilibradas do ambiente laboral contribuem para esse pensamento? A tabela a seguir demonstra que a carga de trabalho anual brasileira está entre as oito maiores do planeta, a frente, inclusive, de países desenvolvidos como o Japão e a Austrália.

Quadro 5 – Média de horas de trabalho por ano, por país

CINGAPURA	2.307
HONG KONG	2.287
MALÁSIA	2.244
TAILÂNDIA	2.228
CHILE	2.112
REPÚBLICA CHECA	2.062
ESTADOS UNIDOS	1.966
BRASIL	1.927
MÉXICO	1.909
CORÉIA DO SUL	1.892
JAPÃO	1.889
TURQUIA	1.875
AUSTRÁLIA	1.866
ISLÂNDIA	1.839
NOVA ZELÂNDIA	1.838

Fonte: VEIGA (2000:128)

Todavia, apesar dessas condições desfavoráveis à motivação laboral, não é raro ouvir-se falar de indivíduos que se deprimem após a aposentadoria. A existência desse paradoxo da percepção do trabalho talvez seja explicada pelo modelo de produção moderno, onde as atividades são frequentemente alienantes, burocráticas, enfadonhas, extenuantes e conflituosas com a vida pessoal.

Não seria correto defender modelos antigos e ultrapassados de trabalho, mas também não seria correto negligenciar valores humanísticos em prol do avanço da tecnologia e crescimento da produção. Como sugere Maximiano (2008, p.273), boas condições de Qualidade de Vida no trabalho dependem de: tratamento digno dos trabalhadores, imparcialidade nos planos de carreira, procedimentos e políticas claras, desenvolvimento educacional na organização, benefícios para a família, atividades que envolvam esporte e lazer, valorização do ser humano, apoio psicológico. Além disso, segundo o autor, são programas acessórios importantes os de “ginástica laboral, controle dos acidentes de trabalho, conforto físico e eliminação da insalubridade, alimentação e controle de doenças”

A própria literatura parece sugerir um labor humano mais ligado ao bem-estar e ao equilíbrio existencial. Goethe (2010, p.53), em sua obra “Os sofrimentos do jovem Werther”, alerta a respeito da insensatez do trabalho como fonte de desequilíbrio da vida:

Tudo no mundo, acaba em mesquinaria, e um homem que se mata de trabalhar – não por seu próprio desejo ou necessidade imperiosa, mas para contentar os outros -, correndo alucinadamente em busca de fortuna, honrarias ou qualquer outra coisa, será sempre um louco.

Dessa forma, percebe-se que a crítica não é contra o trabalho em si, visto que o labor é uma condição essencial à existência. Na contemporaneidade, a vida sem trabalho chega a ser impensável, ainda que as modalidades possam variar (no lar, na empresa, manual, intelectual). Até mesmo trabalho sem estresse é um cenário estranho para o homem moderno, cercado de tecnologias diversas, competitividade, atividades simultâneas e cobranças sociais.

O trabalho e os elementos constitutivos de um processo laboral, a saber, os utensílios materiais e a ação intelectual e/ou física do homem, deveriam servir como meio e não um fim. Nesse sentido, Arendt (1991, p.166) contribui:

O fim justifica a violência cometida contra a natureza para que se obtenha o material, tal como a madeira. É em atenção ao produto final que as ferramentas são projetadas e os utensílios são inventados, e é o produto final que organiza o próprio processo de trabalho, determina a necessidade de especialistas, a quantidade de cooperação, o número de auxiliares, etc. Durante o processo de trabalho, tudo é julgado em termos de adequação e serventia em relação ao fim desejado, e nada mais.

Portanto, o foco do processo de trabalho deveria ser o produto ou objetivo final almejado e não o processo em si. Ao contrário disso, por causa dessa inversão de valores, muitas organizações contemporâneas têm gerado um ambiente de trabalho insatisfatório, com profissionais estressados e desequilibrados emocionalmente. Um ambiente laboral mais saudável poderá tornar o profissional mais feliz com o tipo de trabalho que executa, fazendo-o errar menos e contribuir mais para o alcance dos objetivos institucionais e sociais.

O “trabalho impõe uma estrutura de tempo sobre o dia”,...define aspectos de status e identidade pessoal”, bem como “... põe em vigor a atividade” (RODRIGUES 2008, p. 102). Num conceito mais amplo, pode-se definir trabalho como um esforço humano específico. Através dessa ação singular, o homem altera

e adapta a natureza às suas necessidades. E mais que isso: altera e desenvolve a si próprio.

O homem contemporâneo interpreta o trabalho como algo que dá significado à vida. Praticamente todo mundo exerce algum tipo de atividade, principalmente o labor intelectual, dado a expansão tecnológica. Dessa forma, o trabalho ocupa um espaço existencial e social na vida das pessoas, o que acaba gerando uma sensação de que não se pode viver sem ele. Todavia, essa relação pode se tornar tensa quando não se faz o que se gosta ou não se está satisfeito com as condições profissionais existentes.

Dentro desse contexto, surge o conceito de QVT (Qualidade de vida no trabalho), que é amplo e diversificado. Passa tanto pelas condições de saúde do indivíduo como pelo esquema de desenvolvimento de uma atividade laboral. Apesar de ser antiga, é uma idéia que passou a ser estudada com mais intensidade nas últimas décadas, sempre com o foco na satisfação e no bem – estar. Segundo França (1997, p. 80), QVT é um grupo de ações para melhorar e inovar gerencial e tecnologicamente um ambiente de trabalho. Faz-se necessário ter um tratamento holístico sobre a organização, através do chamado enfoque biopsicossocial. Através dele é que são realizados diagnósticos, campanhas, criação de serviços e projetos de gestão de pessoas. Busca-se dessa forma, oferecer um tratamento ético ao ser humano através do controle de riscos ocupacionais, neutralização de cargas físicas e mentais excessivas exigidas nas tarefas, chegando até o significado e satisfação do trabalho em si para o sujeito.

Os aspectos relacionados ao ambiente de trabalho são importantes porque este é o local onde o indivíduo contemporâneo passa boa parte de seu tempo. Nesse micro ambiente o trabalhador depara-se cotidianamente com dilemas psicológicos, biológicos, sociais e organizacionais. Concordando com a autora citada anteriormente, Chiavenato (2006, p. 348) enfatiza que os estudos da Qualidade de Vida no Trabalho surgiram para tentar enfrentar os desafios particulares do ambiente de trabalho. Trata-se de uma tentativa de criar, manter e melhorar as condições físicas (higiene e segurança), psicológicas e sociais desse ambiente. O objetivo é torná-lo agradável, amigável e melhorar a qualidade de vida das pessoas dentro e fora da organização. “Os gurus da qualidade dizem que a

qualidade externa nunca é maior do que a qualidade interna: é apenas uma decorrência.”

Observe-se que esse pensamento harmoniza-se com a definição de saúde da Organização mundial de saúde (OMS), para a qual saúde é um estado completo de bem-estar físico, mental e social e que não consiste somente na ausência de doença ou enfermidade. Nesse sentido, Santana e Kilimnik (2011, p.9) acrescentam:

A Qualidade de vida no trabalho tem sido definida de diferentes formas por diferentes autores. No entanto, praticamente todas as definições guardam entre si, como ponto comum, o entendimento da QVT como um movimento de reação ao rigor dos métodos tayloristas e, conseqüentemente, como um instrumento que tem por objetivo propiciar uma maior humanização do trabalho, o aumento do bem-estar dos trabalhadores e uma maior participação dos mesmos nas decisões e problemas do trabalho.

Dessa forma, entende-se que a Qualidade de vida no trabalho tem um enfoque mais amplo do que as teorias clássicas sobre motivação e satisfação laboral. Trata-se de enxergar o ser humano de uma forma integral, holística, a partir de um enfoque biopsicossocial (MAXIMIANO, 2006)

Assim, enxergar o indivíduo de maneira holística, total, significa considerar sua satisfação não somente no ambiente de trabalho, mas também em sua vida familiar, bem como em seus interesses culturais e sociais particulares. Portanto, os fatores externos ao trabalho são importantes porque também afetam o estado psicológico e a produtividade. (MAXIMIANO, 2006)

Além do enfoque biopsicossocial, o conceito de QVT baseia-se em uma visão ética da condição humana. A ética, como base da QVT, procura identificar, eliminar ou, pelo menos, minimizar todos os tipos de riscos ocupacionais. Isso envolve desde a segurança do ambiente físico, até o controle do esforço físico e mental requerido para cada atividade, bem como a forma de gerenciar situações de crise, que comprometam a capacidade de manter salários e empregos. (MAXIMIANO, 2006, p. 272)

Note-se que ambas as partes envolvidas nesse processo, a saber, o trabalhador e a organização, beneficiam-se mutuamente. O trabalhador, uma vez satisfeito e motivado, melhora sua produtividade. A organização, por sua vez, tem retorno em resultados econômicos e na melhoria de sua imagem social.

Apesar de não haver uma definição consensual sobre o conceito de QVT, observa-se que as teorias trazem frequentemente uma tentativa de conciliação

entre a satisfação do trabalhador e o aumento de produtividade. Trata-se de uma forma de pensamento que envolve a tríade homem, trabalho e instituição. Busca-se o bem – estar do obreiro e a eficácia organizacional, bem como a participação de todos nas decisões institucionais. Seria resultado da combinação de dimensões ligadas à tarefa e de outras dimensões não dependentes diretamente da tarefa, capazes de produzir motivação e satisfação em diferentes níveis, além de resultar em diversos tipos de atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização.

No que diz respeito à linha histórica, o tempo é testemunha das diversas mudanças e permanências já ocorridas nos sistemas de produção econômica da humanidade: escravo, feudal, capitalista, socialista. Entretanto, independente do sistema histórico, o trabalho sempre foi uma atividade essencial para a humanidade, tanto no que diz respeito a sua própria sobrevivência quanto no desenvolvimento das suas instituições políticas, culturais e econômicas.

E por causa dessa importância, desde a antiguidade houve a preocupação em desenvolver métodos que facilitassem a execução das tarefas laborais, e porque não dizer, trouxessem melhorias nas condições de trabalho. Entre essas inovações estão os princípios de geometria de Euclides de Alexandria (300 a.C), que foram utilizados para o desenvolvimento de técnicas que facilitaram a rotina diária de trabalho dos agricultores às margens do rio Nilo. Ainda na antiguidade, a conhecida “Lei das Alavancas” de Arquimedes (287 a.C) serviu para amenizar o esforço físico dos trabalhadores da época, e ainda hoje tem sido utilizada em muitas tecnologias para inúmeros fins.

O tema Qualidade de vida no trabalho é representado, no passado, pela busca de satisfação do trabalhador e pela tentativa de redução do mal-estar e do excessivo esforço físico no trabalho. Pode-se dizer que das primeiras civilizações já se tem notícia de que teorias e métodos eram desenvolvidos com vistas a alcançar tais objetivos. Entretanto, foi apenas a partir da sistematização dos métodos de produção, nos séculos XVIII e XIX, que as condições de trabalho passaram a ser estudadas de forma científica, primeiramente pelos economistas Liberais, depois pelos teóricos da Administração Científica e posteriormente pela escola de Relações Humanas. (SAMPAIO, p.27, 2004).

Dessa forma, no decorrer do século XX surge o dilema: como conciliar o aumento da produtividade com a satisfação do trabalhador? É só a partir da segunda metade do século passado que surgem as primeiras teorias sobre QVT

nos EUA e Inglaterra. A partir da década de 50 do século XX, na Inglaterra, um grupo de pesquisadores buscavam agrupar indivíduo, trabalho e organização numa tentativa de reestruturar a tarefa, tornando a vida do trabalhador menos dificultosa. Para França (1997), a gênese do conceito de QVT está relacionada com a medicina psicossomática, que enxerga o ser humano de uma forma holística, total e integrada. Diferente do que ocorre com a maneira cartesiana de abordar o ser humano, dividindo-o em partes.

O tema tornou-se público a partir da década de 1970 mas só veio a ganhar força na literatura, empresas e mídia a partir da década de 1990. Difundiu-se, portanto, na expectativa de suprir as necessidades psicológicas e sociais dos trabalhadores no empenho de suas atividades. Constatou-se que não é possível sobreviver sem atividades laborais, num ócio extenuante, nem tão pouco em um ativismo profissional insalubre. Assim, a discussão sobre QVT cresceu porque fatores como estresse excessivo e insatisfação vocacional ou más condições de trabalho tornaram-se importantes dentro das organizações contemporâneas. Nesse sentido De Masi (2003, p.330) arremata:

O novo desafio que marcará o século XXI é como inventar e difundir uma nova organização, capaz de elevar a qualidade de vida e do trabalho, fazendo alavanca sobre a força silenciosa do desejo de felicidade.

Quanto a um detalhamento histórico dos estudos de QVT, dois grandes estudiosos nesse campo, Nadler e Lawler, elaboraram um quadro evolutivo das diversas visões conceituais desta área de estudo no decorrer do tempo, assim como realizaram prognóstico de conceito futuro.

Quadro 6 - Definições evolutivas da QVT na visão de Nadler e Lawler

PERÍODO	FOCO PRINCIPAL	DEFINIÇÃO
1959/1972	Variável	A QVT foi tratada como reação individual ao trabalho ou às conseqüências pessoais de experiência do trabalho.
1969/1975	Abordagem	A QVT dava ênfase ao indivíduo antes de dar ênfase aos resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo era vista como um elo dos projetos cooperativos do trabalho gerencial.
1972/1975	Método	A QVT foi o meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e a execução de maior produtividade e satisfação.
1975/1980	Movimento	A QVT, como movimento, visa a utilização dos termos "gerenciamento participativo" e "democracia industrial" com bastante freqüência, invocador de ideais do movimento.
1979/1983	Tudo	A QVT é vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade.
Previsão futura	Nada	A globalização da definição trará como conseqüência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo QVT. E para estes QVT nada representará.

Fonte: NADLER e LAWLER, 1983

Desde o início do século XX, teóricos organizacionais debruçaram-se sobre o tema da satisfação e motivação no trabalho. Dentre eles, conforme já visto em capítulo anterior, destacam-se nomes como: Helton Mayo e suas pesquisas na Western Electric, que foram determinantes na origem da escola de Relações humanas; Abraham H. Maslow, com sua teoria da hierarquia das necessidades; Douglas McGregor, autor da teoria X e Y e Frederick Herzberg, com a teoria dos Dois Fatores. As idéias desses autores influenciaram a formulação de modelos

teóricos em Qualidade de vida no trabalho. Entre os principais modelos estão o de Walton e o de Westley.

O modelo de Walton (1973) estabelece uma lista de oito critérios que objetivam balizar um diagnóstico correto de QVT, conforme quadro abaixo:

Quadro 7 - Modelo de Walton para aferição da QVT

FATORES	DIMENSÕES
1. Compensação justa e adequada	1.1 Renda adequada ao trabalho 1.2 Equidade interna 1.3 Equidade externa
2. Segurança e saúde nas condições de trabalho	2.1 Jornada de trabalho 2.2 Ambiente físico seguro e saudável
3. Oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento das capacidades humanas	3.1 Autonomia 3.2 Significado da tarefa 3.3 Identidade da tarefa 3.4 Variedade de habilidades 3.5 Retroinformação
3. Oportunidade futura para crescimento contínuo e garantia profissional	4.1 Possibilidade de carreira 4.2 Crescimento profissional 4.3 Segurança de emprego
4. Integração social na organização	5.1 Igualdade de oportunidades 5.2 Relacionamento

	5.3 Senso comunitário
5. Constitucionalismo	6.1 Respeito às leis e aos direitos trabalhistas 6.2 Privacidade pessoal 6.3 Liberdade de expressão 6.4 Normas e rotinas
6. Trabalho e espaço total da vida	7.1 Papel balanceado do trabalho
7. Relevância social do trabalho	8.1 Imagem da empresa 8.2 Responsabilidade social pelos serviços 8.3 Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: Adaptado de WALTON (1973), apud SANTANA e KILIMNIK (org.), 2011, p. 12

Observe-se que este modelo procura abranger as mais diversas dimensões da vida de um trabalhador. Desde a básica compensação justa pelo trabalho realizado até a integração com a vida pessoal, passando pelas sadias relações sociais e os significados simbólicos envolvidos na questão.

O modelo de Westley (1979), por sua vez, classifica e agrupa os problemas que afetam a QVT em quatro grupos distintos, conforme quadro a seguir:

Quadro 8 - Modelo de dimensões da QVT em Westley

NATUREZA DO PROBLEMA	SINTOMA DO PROBLEMA	AÇÃO PARA SOLUCIONAR O PROBLEMA	INDICADORES	PROPOSTAS
Econômico (1850)	Injustiça	União dos trabalhadores	<ul style="list-style-type: none"> • Insatisfação • Greve 	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperação • Divisão dos lucros • Participação

				nas decisões
Político (1850-1950)	Insegurança	Autodesenvolvimento	<ul style="list-style-type: none"> • Ausência de significação do trabalho • Absenteísmo e "Turnover" 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho auto-supervisionado • Conselho de trabalhadores • Participação nas decisões
Psicológico (1950)	Alienação	Agentes de mudança	<ul style="list-style-type: none"> • Desinteresse • Absenteísmo e "Turnover" 	<ul style="list-style-type: none"> • Enriquecimento das tarefas
Sociológico	Anomia	Autodesenvolvimento	<ul style="list-style-type: none"> • Ausência de significado do trabalho • Absenteísmo e "Turnover" 	<ul style="list-style-type: none"> • Métodos sociotécnicos aplicados aos grupos

Fonte - WESTLEY (1979)

Neste modelo, o autor não somente classifica e problematiza a questão, como também oferece propostas de solução dos problemas. Cada esfera de trabalho, por sua vez, oferece indicadores que sinalizam pontos a serem melhorados na organização. Note-se que o desinteresse pelo trabalho e o sentimento de falta de significado são provocados por problemas psicológicos e sociais, denominados pelo autor de alienação e anomia, respectivamente. Fatores esses que, se não sanados, interferem na produtividade e na imagem organizacional.

3 METODOLOGIA

O estudo científico, ainda que tencione a objetividade e a racionalidade, não está totalmente livre de interferência da cosmovisão do pesquisador. Cabe a este, portanto, tentar minimizar os efeitos desta interferência na busca da verdade científica.

Para muitos estudiosos do assunto, a escolha do método de pesquisa é determinada pela maneira como o pesquisador vê o mundo e a forma de estudá-lo. Outros, mais críticos, consideram que, na prática, a pesquisa é um trabalho desordenado, raramente consistente com os modelos estabelecidos em livros-textos. De qualquer forma, todo conhecimento científico é hipotético e falível. Então a busca da verdade, que é o ofício do pesquisador, se faz, mesmo, por tentativa e erro. (VIEIRA, 2008, p. 98).

Para esta pesquisa, foi adotada a abordagem quantitativa, por ser considerada mais pertinente aos propósitos do estudo e permitir capacidade exploratória do objeto em questão, que é a tentativa de descrição de uma realidade social, biológica, psicológica e organizacional de um grupo específico de servidores públicos.

3.1 Classificação da pesquisa

A partir da perspectiva quantitativa, a pesquisa caracteriza-se como exploratória, transversal com metodologia estatística.

3.2 Instrumento de Pesquisa

Por tratar-se de uma pesquisa de natureza quantitativa o instrumento utilizado foi o questionário semi-estruturado.

Questionário é um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador. Em geral, o pesquisador envia o questionário ao informante, pelo correio ou por um portador; depois de preenchido, o pesquisado devolve-o do mesmo modo. (Lakatos, 184, 2010).

Entende-se que a ferramenta questionário é adequada para descrever percepções e expectativas. Também se adapta melhor ao quantitativo da amostra, agilizando a tabulação dos dados e aumentando a precisão dos resultados.

A elaboração do instrumento foi realizada através de uma adaptação autorizada do questionário da pesquisa de doutorado da professora Ana Cristina Limongi-França, que examinou a QVT em 26 empresas de São Paulo com certificação ISO 9000, utilizando a metodologia BPSO-96 (Biopsicossocial e organizacional). A Tese foi defendida em 1996 e já foi citada em centenas de trabalhos acadêmicos dentro e fora do país.

A validação do questionário ocorreu através de um pré-teste com 10 indivíduos no campus Maracanaú do IFCE. Foram feitas correções nas questões que geraram dificuldade de resposta. Também foi acrescentado um texto inicial explicativo dos objetivos da pesquisa e com instruções sobre o preenchimento do questionário. Um exemplo de dúvida que se repetiu foi: as respostas deveriam considerar a realidade do campus em que se trabalha ou da instituição como um todo? Esse esclarecimento foi acrescentado nas instruções de preenchimento.

O questionário é constituído por uma escala de satisfação com a QVT na instituição, com trinta e nove itens medidos, cada um com uma escala do tipo Likert, com as categorias de medida “satisfação total” (escore 2), “satisfação parcial” (escore 1) e “insatisfação” (escore 0).

A análise das notas obtidas nos resultados foi convencionada de acordo com o seguinte quadro:

Quadro 9 - Classificação da satisfação de acordo com as notas da escala

Notas	Grau de Satisfação
Menor que 5,0	Baixa
De 5,0 inclusive a 6,9	Regular
De 7,0 inclusive a 7,9	Moderada
Maior ou igual a 8,0	Alta

Fonte: O autor

A aplicação do instrumento ocorreu entre os meses de outubro e novembro de 2012. Os questionários das unidades de Fortaleza, Maracanaú e Caucaia foram entregues pessoalmente ou a representantes de setor em formato impresso. Já os de Canindé foram enviados por correio eletrônico, impressos e

distribuídos por pessoa de contato no local e devolvidos aproveitando trajeto de motorista da instituição. Salvo raras exceções, a receptividade da pesquisa foi satisfatória, com algumas manifestações de contentamento pela oportunidade de manifestação de opinião sobre as condições de trabalho. O tratamento dos dados foi realizado com o apoio do software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 15.0 para Windows.

3.3 O local da pesquisa

Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia representam um dos mais importantes projetos estratégicos na área de educação no país. Até 2014 o país contará com 562 unidades de campi, o que permitirá evolução do conhecimento, avanços tecnológicos e formação de trabalhadores para atuar em um mercado altamente competitivo.

A história do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará tem raízes no início do século XX, quando o então presidente da República Nilo Peçanha instituiu a Escola de Aprendizes Artífices, através do decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909. De lá para cá a instituição teve diversas denominações até chegar a atual: Liceu Industrial do Ceará (1941); Escola Técnica Federal do Ceará (1968) e Centro Federal de Educação Profissional e Tecnológica do Ceará - CEFET/Ce (1994).

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE), cuja reitoria é sediada em Fortaleza, foi criado nos termos da lei Nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, sancionada pelo então presidente Luís Inácio Lula da Silva. Promoveu a integração do Centro Federal de Educação Tecnológica do Ceará com as Escolas Agrotécnicas Federais de Crato e de Iguatu. Trata-se de uma autarquia de educação superior, básica e profissional, pluricurricular e multicampi, que faz parte da rede federal de educação tecnológica. Oferece cursos de educação profissional e tecnológica em diferentes modalidades de ensino.

A instituição possui hoje 23 unidades, distribuídas nas mais diversas regiões do Estado. São 12 campi convencionais: Acaraú, Canindé, Cedro, Crateús, Crato, Fortaleza, Iguatu, Juazeiro do Norte, Limoeiro do Norte, Maracanaú e Quixadá. Ligados aos campi convencionais estão 11 campi avançados: Aracati,

Baturité, Camocim, Caucaia, Jaguaribe, Morada Nova, Tabuleiro do Norte, Tauá, Tianguá, Ubajara e Umirim. Além desses, está prevista a implantação de mais seis novos campi nas cidades de Acopiara, Boa Viagem, Horizonte, Itapipoca, Maranguape e Paracuru. Dessa forma, a instituição chegará a 29 unidades no estado do Ceará.

Esse aumento da oferta de qualificação profissional no interior do estado tem o objetivo de promover o crescimento socioeconômico, baseado nas vocações econômicas de cada região, assim como a prevenção do êxodo de jovens estudantes para a capital.

Por ser equiparado às universidades federais, o IFCE detém autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar. O quadro de pessoal, conforme dados do final de 2011 é composto por servidores (professores e técnicos administrativos (de níveis fundamental, médio ou superior).

O órgão responsável pelo planejamento, coordenação, supervisão e implementação da política de gestão de pessoas é a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), que por sua vez, assessora diretamente o Reitor do IFCE. As ações estratégicas desse órgão devem ser sistêmicas e atingir os vários subsistemas organizacionais, objetivando melhorar os processos de trabalho. Ressalte-se que entre as atribuições da DGP, está a de “Coordenar as atividades referentes à saúde do servidor, especificamente a saúde suplementar, programa Qualidade de Vida e os exames periódicos.” (site do IFCE).

3.4 Amostra

A amostra considerada na pesquisa é formada por servidores técnico-administrativos do IFCE, incluindo os cargos de nível fundamental, médio ou superior. A fim de atingir o objetivo da pesquisa, os campi estudados foram selecionados seguindo uma ordem cronológica de fundação: Fortaleza, Maracanaú, Canindé e Caucaia.

A determinação do tamanho da amostra foi realizada segundo os procedimentos:

- a) Considerou-se a existência na população de uma variável que, medida dicotomicamente, com as categorias de medida A e Não-A, apresenta

distribuição com variância máxima ($\sigma^2 = 0,25$). Essa variância ocorre quando na população 50% dos sujeitos apresentam na variável medida na categoria A e 50% na categoria Não-A. Esse procedimento garante a representatividade da amostra para todas as variáveis a serem estudadas.

- b) O erro da estimativa da média populacional de uma variável, através de uma amostra é dado pela expressão $e = \frac{z\sigma}{\sqrt{n}}$, onde:

e = erro na estimativa

z = valor em módulo da variável normal padrão referente aos limites da área correspondente à confiança C%, na média populacional se situar entre os limites do intervalo de confiança.

σ = desvio padrão da distribuição da variável

n = tamanho mínimo da amostra

- c) A partir da expressão no item b tem-se: $n = \frac{z^2\sigma^2}{e^2}$, a expressão para o cálculo do tamanho mínimo da amostra aleatória simples a ser tomada na população.

- d) Fazendo-se na expressão para o cálculo do tamanho da amostra:

z = 1,96 , correspondendo ao módulo dos limites da área da normal padrão referente à confiança 95%.

$\sigma^2 = 0,25$, correspondendo à variância máxima da distribuição da variável dicotomizada, na população.

e = 0,1, correspondendo ao erro na determinação no intervalo de confiança, tem-se $n = 96,04$, o tamanho mínimo da amostra a ser tomada.

Considerando a distribuição dos servidores pelos locais de lotação e os ajustes necessários para que a amostra apresentasse distribuição idêntica a da população, a amostra final ficou com o tamanho 142. Logo, conforme os locais, foram sorteados os 142 servidores que compuseram a amostra. O erro passou a ser $e = 0,08$ na escala de proporção.

3.5 Análise dos dados

Os dados obtidos com a aplicação do questionário na amostra foram transcritos para um arquivo próprio do software usado como apoio. Inicialmente procedeu-se à verificação da qualidade da escala de satisfação como instrumento de medida. Foram calculados o coeficiente de precisão (α de Cronbach), o erro padrão da medida, o coeficiente de sensibilidade e o teste T^2 de Hotelling para a verificação da ocorrência de efeito de halo no conjunto dos itens da escala respondidos pelos 142 sujeitos da amostra. A validade de construto da escala foi determinada pela análise fatorial com método dos Componentes Principais, com rotação VARIMAX. Procedida a análise fatorial determinou-se o escore total na escala, bem como o escore em cada fator extraído. Esses escores foram transformados em notas na escala de 0 a 10.

Verificada a qualidade da escala foram construídos tabelas com a respectiva representação gráfica das variáveis de caracterização dos sujeitos da amostra (sexo, idade, cargo, etc.).

Tomou-se cada variável de caracterização dos sujeitos da amostra como variável independente e procedeu-se a análise de variância, tendo como variáveis dependentes a nota total na escala e as notas nos fatores extraídos na análise fatorial.

4 RESULTADOS

A apresentação dos resultados da pesquisa foi precedida de duas importantes etapas: a análise métrica da escala utilizada na pesquisa e a descrição da caracterização dos sujeitos a partir das variáveis independentes.

4.1 Análise métrica da escala de Qualidade de vida no trabalho (QVT)

A escala QVT apresentou na amostra coeficiente de precisão (α de Cronbach) igual a 0,89, erro padrão da medida 3,6, correspondendo a 4,6% da amplitude total do escore da escala, portanto inferior ao limite aceitável de 10%; coeficiente de sensibilidade $\gamma^2 = 8,27$, implicando na probabilidade 0,998 (99,8%) da medida empírica produzida de escala apresentar erro de medida inferior ao erro padrão da medida.

O teste T^2 de Hotelling apresentou $T^2 = 995,18$, implicando em $F = 19,32$, significativo para $p < 0,01$, ou seja, não ocorreu efeito de halo.

Quadro 10 - Estatísticas dos itens da escala de qualidade de vida

Itens da escala	Média	Desvio padrão	Coefficiente de variação
q.1.1.1 - Imagem da instituição junto aos servidores	1,35	,522	,39
q.1.1.2 - Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional	1,14	,578	,51
q.1.1.3 - Melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias	0,99	,565	,57
q.1.1.4 - Oportunidade de participar de comitês de decisão	0,94	,628	,67
q.1.1.5 - Qualidade dos procedimentos administrativos (ausência de burocracia)	1,06	1,023	,97
q.1.1.6 - Atendimento às rotinas de pessoal (registro, pagamento, documentos, etc)	1,35	,572	,42
q.1.1.7 - Clareza e abertura na comunicação interna	1,04	,612	,59
q.1.1.8 - Segurança e salubridade do ambiente físico de trabalho	1,19	,683	,57
q.1.1.9 - Meritocracia	0,86	,602	,70
q.1.1.10 - Tratamento igualitário dos chefes para com os subordinados	1,37	,659	,48

q.1.1.11 - Adequação das ações de QVT da instituição para as suas necessidades pessoais	0,96	,678	,71
q.1.2.1 - Controle dos riscos ergonômicos e ambientais	0,80	,633	0,79
q.1.2.2 - Atendimento do ambulatório	1,02	,635	0,62
q.1.2.3 - Oportunidade de realizar ginástica no trabalho	0,90	,756	0,84
q.1.2.4 - Estado geral de saúde dos colegas e superiores	1,26	,660	0,52
q.1.3.1 - Forma de avaliação do desempenho do seu trabalho	1,18	,626	,53
q.1.3.2 - Clima de camaradagem entre as pessoas	1,53	,627	,41
q.1.3.3 - Oportunidade de carreira	1,00	,630	,63
q.1.3.4 - Satisfação com a remuneração	0,78	,620	,79
q.1.3.5 - Satisfação com benefícios diversos (auxílio alimentação, transporte plano de saúde, etc.)	0,76	,629	,83
q.1.3.6 - Ausência de interferência na vida pessoal	1,15	,694	,60
q.1.3.7 - Segurança e confiança na gestão	1,23	,567	,46
q.1.3.8 - Orgulho do trabalho e da instituição	1,54	,528	,34
q.1.3.9 - Incentivo à autonomia e criatividade	1,22	,664	,54
q.1.3.10 - Sensação de bem-estar no trabalho	1,45	,578	,40
q.1.3.11 - Estado geral de tensão (stress) pessoal	1,04	,617	,59
q.1.3.12 - Satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida)	1,35	,654	,48
q.1.3.13 - Importância da QVT para o resultado do seu trabalho	1,40	,631	,45
q.1.3.14 - Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal	1,44	,590	,41
q.1.4.1 - Oportunidade para distração (esportes, área de lazer, excursões etc.)	0,94	,722	,77
q.1.4.2 - Realização de confraternizações diversas	1,11	,685	,62
q.1.4.3 - Financiamento para cursos externos (faculdade, inglês, cursos técnicos, profissionalizantes etc.)	1,18	,698	,59
q.1.4.4 - Cordialidade e ética nas relações interpessoais	1,35	,608	,45
q.1.4.5 - Apoio institucional à responsabilidade social e sustentabilidade ambiental	0,99	,625	,63
q.1.6.1 - Sente dores específicas?	0,45	,499	1,11
q.1.6.2 - Tem dificuldade para dormir?	0,25	,432	1,73
q.1.6.3 - Fica cansado facilmente?	0,30	,461	1,54

q.1.6.4 - Tem sentimentos negativos com frequência (mau humor, desespero, ansiedade, depressão)?	0,22	,415	1,89
q.1.6.5 - Tem dificuldade para se concentrar?	0,31	,464	1,50

Fonte: Pesquisa do autor

Os itens q 1.1.1; q.1.1.2; q 1.1.5; q 1.1.6; q 1.1.7; q 1.1.8; q 1.1.10; q 1.2.2; q 1.2.4; q 1.3.1; q 1.3.2; q 1.3.6; q 1.3.7; q 1.3.8; q 1.3.9; q 1.3.10; q 1.3.11; q 1.3.12; q 1.3.13; q 1.3.14; q 1.4.2; q 1.4.3; q 1.4.4 apresentaram média em suas distribuições superiores ao ponto médio da escala de medida do item, enquanto que os demais apresentaram média inferior.

Os itens q 1.1.1 a q 1.4.5 tiveram suas distribuições com coeficiente de variação variando de 0,39 a 0,97. Como todos os valores dos coeficientes de variação são superiores a 0,30, esses itens apresentam distribuições com algum grau de heterogeneidade nas respostas. Por outro lado, os itens q.1.6.1 a q 1.6.5 apresentaram um grau de heterogeneidade na resposta maior que os itens anteriores, com o coeficiente de variação variando de 1,11 a 1,89. Esses itens referem-se aos aspectos gerais de saúde.

Nos itens q 1.1.1 a q 1.4.5 apresentaram coeficiente de discriminação positivo e alto com coeficiente maior que 0,20, com exceção do item q 1.1.5, com coeficiente de discriminação 0,14, indicando uma discriminação fraca. Os itens q 1.6.1 a q 1.6.5 apresentaram coeficiente negativo. A retirada desses itens da escala não implicaria em mudança significativa no valor do coeficiente de precisão (a modificação do coeficiente ocorreria somente na casa de milésimos do seu valor).

A validade de conteúdo da escala foi verificada através de análise fatorial com o método dos concorrentes principais e rotação VARIMAX (Apêndice). Observando os dois pressupostos para sua realização obteve-se a medida KAISER-MEYER-OLKIN de adequação da amostra igual a 0,79 e o teste de esfericidade de BARTLETT com qui quadrado aproximado igual a 2.342,84, significativo para $p < 0,01$.

Foram extraídos doze fatores com valor EIGEN maior que 1 explicando 68,1% da variância total.

A análise semântica dos itens com carga fatorial igual ou maior que 0,30 nos doze fatores extraídos permitiu que se verificasse que esses fatores poderiam ser sintetizados em cinco fatores. O primeiro fator refere-se às relações de trabalho

e é constituído pelos itens q 1.1.1, q 1.1.4, q 1.1.7, q 1.1.9, q 1.1.10, q 1.3.2, q 1.3.6, q 1.3.7, q 1.3.8, q 1.3.9, q 1.3.11 e q 1.4.4.

O fator 2 refere-se aos processos de trabalho e suas relações interpessoais, é constituído pelos itens q 1.1.2, q 1.1.3, q 1.1.8, q 1.1.11, q 1.2.1, q 1.2.3, q 1.2.4, q 1.3.1, q 1.3.13, q 1.4.1, q 1.4.2, q 1.4.3 e q 1.4.5.

O terceiro fator refere-se às condições de saúde e bem-estar pessoal e é constituído pelos itens q 1.2.2, q 1.3.10, q 1.3.12, q 1.3.14, q 1.6.1 a q1.6.5. O quarto fator refere-se a carreira funcional e é constituído pelos itens q1.3.3, q 1.3.4 e q 1.3.5.

E, finalmente, o fator 5 refere-se aos procedimentos administrativos, constituído pelos itens q 1.1.5, q 1.1.6 e q 1.3.1.

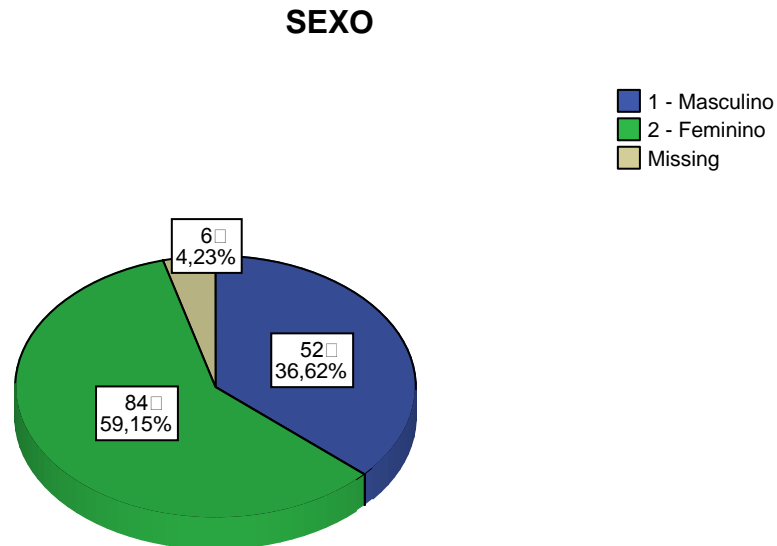
4.2 Descrição da caracterização dos sujeitos

Para efeito de descrição foi considerado o percentual válido, que desconsidera os itens em branco dos respondentes que não assinalaram o item.

Tabela 1 - Estatística de caracterização dos sujeitos por sexo

SEXO	Frequência	%	% Válida
1 - Masculino	52	36,6	38,2
2 - Feminino	84	59,2	61,8
Total	136	95,8	100,0
Em Branco	6	4,2	
Total	142	100,0	

Gráfico 1 - Caracterização dos sujeitos por sexo

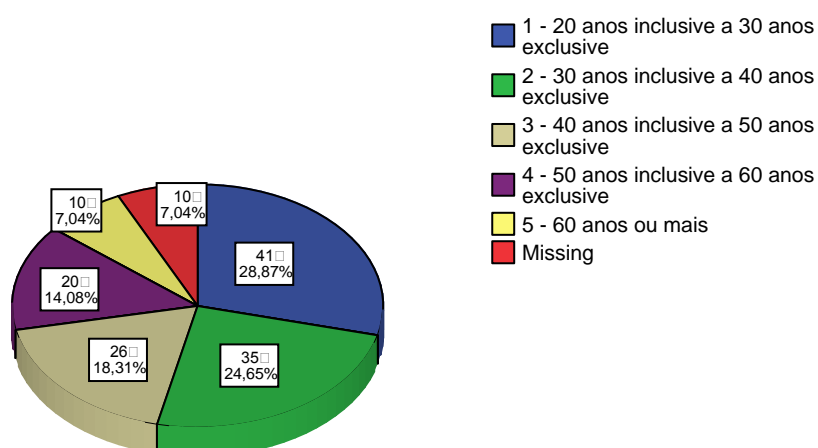


Do total válido da amostra, 52 manifestaram ser do sexo masculino, representando 38,2%. Encontrou-se uma quantidade de 84 mulheres, representando 61,8%.

Tabela 2 - Estatística de caracterização dos sujeitos por faixa etária

IDADE	Frequência	%	% Válido	% Acumulado
1 - 20 anos inclusive a 30 anos exclusive	41	28,9	31,1	31,1
2 - 30 anos inclusive a 40 anos exclusive	35	24,6	26,5	57,6
3 - 40 anos inclusive a 50 anos exclusive	26	18,3	19,7	77,3
4 - 50 anos inclusive a 60 anos exclusive	20	14,1	15,2	92,4
5 - 60 anos ou mais	10	7,0	7,6	100,0
Total	132	93,0	100,0	
Em Branco	10	7,0		
Total	142	100,0		

Gráfico 2 - Caracterização dos sujeitos por faixa etária



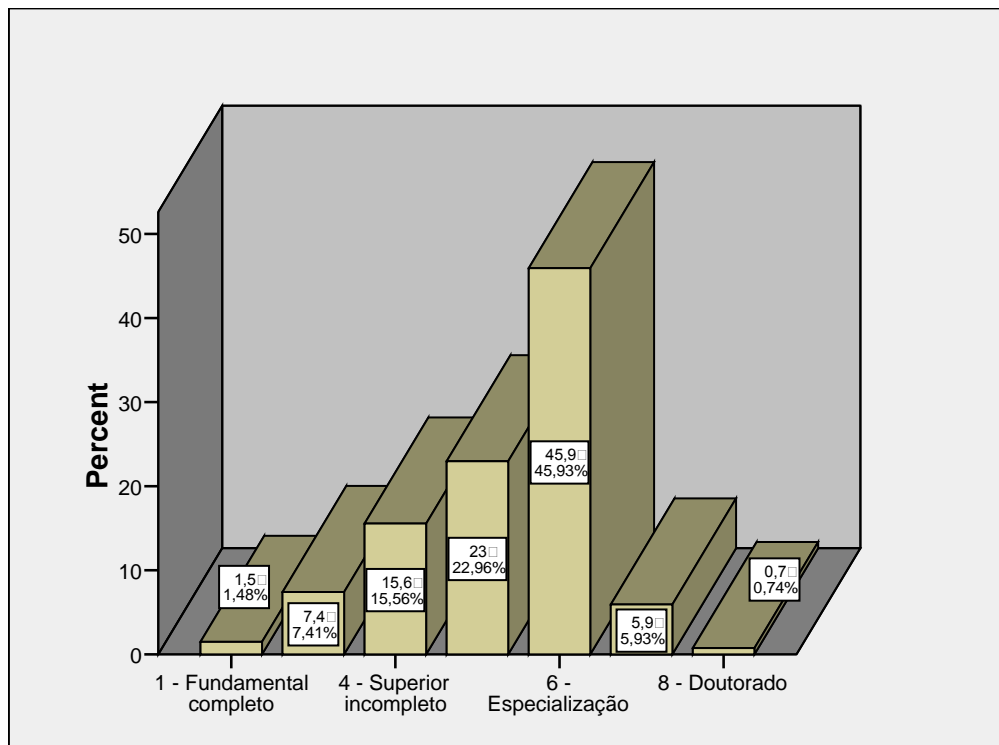
A Tabela mostra que a maioria dos pesquisados tem menos de 40 anos, 76 (57,6%), o que pode ser consequência da recente renovação do quadro de servidores da instituição, realizada através de diversos concursos públicos. Na faixa etária entre 40 e 49 anos encontrou uma percentual válido de 26 (19,7%). Para a faixa localizada entre os 50 e 59 anos o percentual é um pouco menor, totalizando 20 (15,2%). Os indivíduos com 60 anos ou mais representam um total de 10 (7,6%).

Tabela 3 - Estatística de caracterização dos sujeitos por nível de escolaridade

Escolaridade	Frequência	%	% Válido	% Acumulado
1 - Fundamental completo	2	1,4	1,5	1,5
2 - Médio completo	10	7,0	7,4	8,9
4 - Superior incompleto	21	14,8	15,6	24,4
5 - Superior completo	31	21,8	23,0	47,4
6 - Especialização	62	43,7	45,9	93,3
7 - mestrado	8	5,6	5,9	99,3
8 - Doutorado	1	,7	,7	100,0

	Total	135	95,1	100,0
Em	Branco	7	4,9	
Total		142	100,0	

Gráfico 3 - Caracterização dos sujeitos por nível de escolaridade



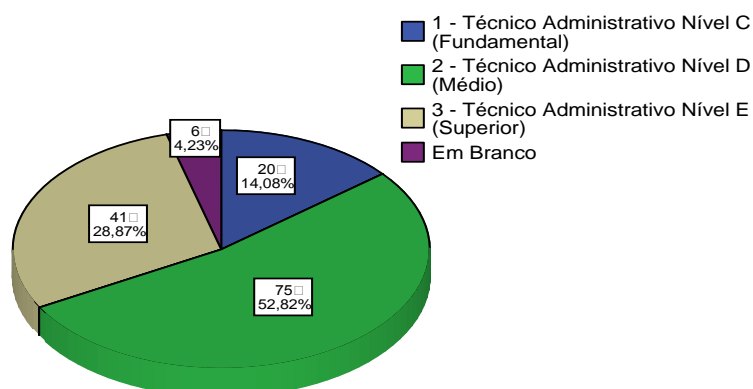
Os resultados encontrados para a descrição da escolaridade dos pesquisados foi bastante diversificado. Os indivíduos com ensino fundamental e médio acumulam um percentual de 12 (8,9%), sendo que os que possuem apenas ensino fundamental somam apenas 2 (1,5%). Na sequência tem-se aqueles com nível superior incompleto, 21 (15,6%), e aqueles com nível superior completo, 31 (23,0%). Chama a atenção o percentual de pesquisados com especialização, 62 (45,9%), o que pode ser uma resposta ao estímulo financeiro oferecido pelo plano de carreira da categoria. Somando o percentual com especialização aos indivíduos com mestrado e doutorado chega-se a mais da metade do percentual válido com nível de pós-graduação. Ainda assim, destaque-se o baixo quantitativo de servidores com mestrado, 8 (5,9%), e principalmente doutorado, 1 (0,7%), o que demonstra a necessidade de ampliação das políticas de apoio à pós-graduação (bolsas, convênios, etc.). Isso porque, além da progressão financeira inerente a

esses títulos, a qualificação do servidor representa agregação de valor aos objetivos institucionais, assim como melhora o atendimento ao interesse público.

Tabela 4 - Estatística de caracterização dos sujeitos por cargo

	Frequência	%	% Válido	% Acumulado
1 - Técnico Administrativo Nível C (Fundamental)	20	14,1	14,7	14,7
2 - Técnico Administrativo Nível D (Médio)	75	52,8	55,1	69,9
3 - Técnico Administrativo Nível E (Superior)	41	28,9	30,1	100,0
Total	136	95,8	100,0	
Em Branco	6	4,2		
Total	142	100,0		

Gráfico 4 - Estatística de caracterização dos sujeitos por cargo



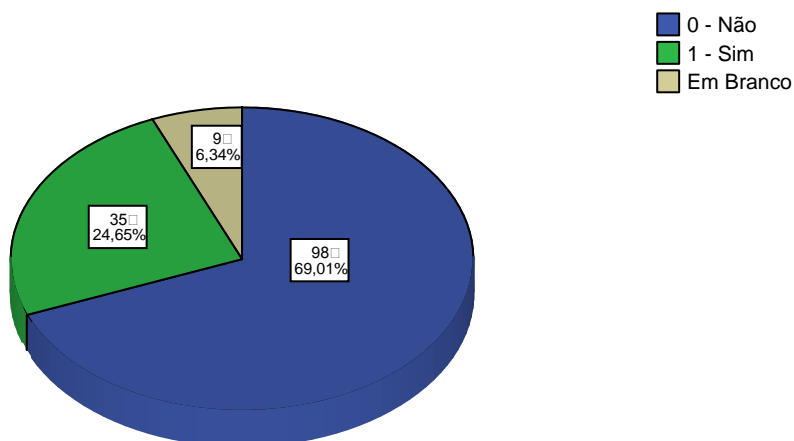
Os resultados mostram que mais da metade dos pesquisados são técnicos administrativos nível D, 75 (55,1%), ou seja, o concurso público a que foram submetidos exigia escolaridade de nível médio. Todavia, de acordo com a tabela anterior, somente 10 (7,4%) manifestaram ter apenas nível médio. Infere-se, portanto, que um alto percentual da amostra tem escolaridade acima da exigida em lei para seu cargo. Quase um terço dos pesquisados, 41 (30,1%), são técnicos administrativos de nível superior, enquadrando-se nessa categoria médicos, odontologistas, pedagogos, economistas, administradores, assistentes sócias, entre

outros. Os técnicos de nível fundamental por sua vez, representam minoria na amostra (14,7%).

Tabela 5 - Estatística de caracterização dos sujeitos por cargo comissionado

	Frequência	%	% Válido	% Acumulado
0 - Não	98	69,0	73,7	73,7
1 - Sim	35	24,6	26,3	100,0
Total	133	93,7	100,0	
Em Branco	9	6,3		
Total	142	100,0		

Gráfico 5 - Estatística de caracterização dos sujeitos por cargo comissionado



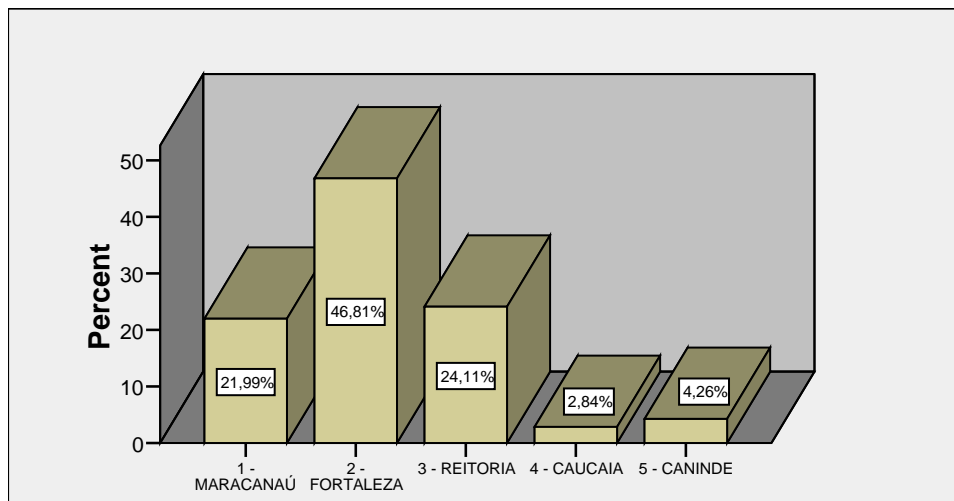
A cada cinco servidores um manifestou ter cargo comissionado, 35 (26,3%), ou seja, ocupa alguma função de direção, gerência ou de simples coordenação setorial. São cargos que podem exigir ingerência sobre pessoas ou maior responsabilidade sobre determinadas atividades, desde áreas ligadas ao ensino ou ligadas à administração logístico-financeira. Em virtude de sua natureza, os cargos comissionados podem ser fonte de preocupação e ansiedade excessiva para seus ocupantes.

Tabela 6 - Estatística de caracterização dos sujeitos por campus em que trabalha

Campus	Frequência	%	% Válido	% Acumulado
1 - MARACANAÚ	31	21,8	22,0	22,0
2 - FORTALEZA	66	46,5	46,8	68,8
3 - REITORIA	34	23,9	24,1	92,9
4 - CAUCAIA	4	2,8	2,8	95,7
5 - CANINDE	6	4,2	4,3	100,0
Total	141	99,3	100,0	
Em Branco	1	,7		
Total	142	100,0		

Gráfico 6 - Estatística de caracterização dos sujeitos por campus em que trabalha

Campus em que trabalha

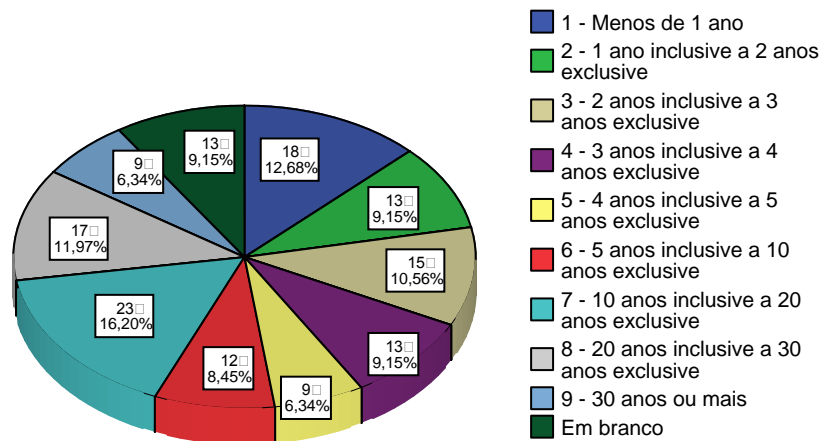


Dentre as cinco unidades do IFCE, o campus Fortaleza apresentou a maior quantidade de pesquisados, 66 (46,8%). Considerando também a Reitoria, observa-se que a maior parte dos pesquisados trabalha na capital, 100 (70,9%). O restante está alocado nas unidades do interior, totalizando 41 (29,1%), distribuídos assim: Maracanaú 31 (22%) , Caucaia 4 (2,8%) e Canindé 6 (4,3%).

Tabela 7 - Estatística de caracterização dos sujeitos por tempo de trabalho na instituição

Tempo de trabalho	Frequência	%	% Válido	% Acumulado
1 - Menos de 1 ano	18	12,7	14,0	14,0
2 - 1 ano inclusive a 2 anos exclusive	13	9,2	10,1	24,0
3 - 2 anos inclusive a 3 anos exclusive	15	10,6	11,6	35,7
4 - 3 anos inclusive a 4 anos exclusive	13	9,2	10,1	45,7
5 - 4 anos inclusive a 5 anos exclusive	9	6,3	7,0	52,7
6 - 5 anos inclusive a 10 anos exclusive	12	8,5	9,3	62,0
7 - 10 anos inclusive a 20 anos exclusive	23	16,2	17,8	79,8
8 - 20 anos inclusive a 30 anos exclusive	17	12,0	13,2	93,0
9 - 30 anos ou mais	9	6,3	7,0	100,0
Total	129	90,8	100,0	
Em Branco	13	9,2		
Total	142	100,0		

Gráfico 7 - Caracterização dos sujeitos por tempo de trabalho na instituição



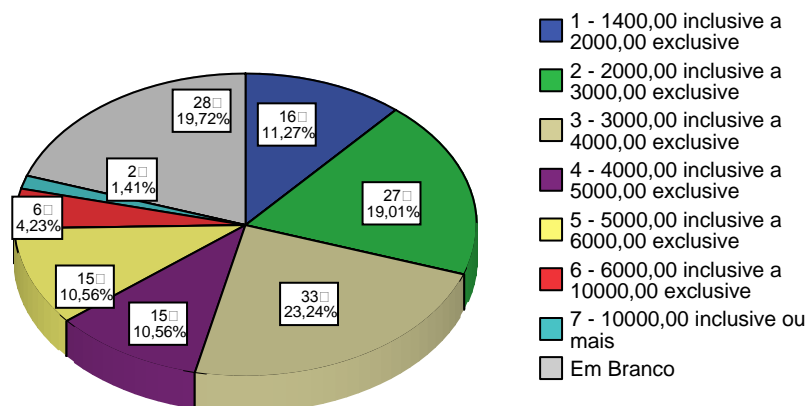
i

Mais da metade, 68 (52,7%), possuem menos de 5 anos na instituição. Isso é consequência direta da recente expansão da rede federal de educação tecnológica brasileira. Na faixa entre 5 e 10 anos o resultado encontrado foi de 12 (9,3%). Entre 10 e 20 anos o percentual é um pouco maior, 23 (17,8%). Voltando a reduzir na faixa de 20 a 30 anos, 17 (13,2%). O menor percentual foi o de 30 anos ou mais, 9 (7,0%).

Tabela 8 - Estatística de caracterização dos sujeitos por remuneração

Remuneração bruta	Frequência	%	% Válido	% Acumulado
1 - 1400,00 inclusive a 2000,00 exclusive	16	11,3	14,0	14,0
2 - 2000,00 inclusive a 3000,00 exclusive	27	19,0	23,7	37,7
3 - 3000,00 inclusive a 4000,00 exclusive	33	23,2	28,9	66,7
4 - 4000,00 inclusive a 5000,00 exclusive	15	10,6	13,2	79,8
5 - 5000,00 inclusive a 6000,00 exclusive	15	10,6	13,2	93,0
6 - 6000,00 inclusive a 10000,00 exclusive	6	4,2	5,3	98,2
7 - 10000,00 inclusive ou mais	2	1,4	1,8	100,0
Total	114	80,3	100,0	
Em Branco	28	19,7		
Total	142	100,0		

Gráfico 8 - Caracterização dos sujeitos por remuneração



A grande maioria, 91 (79,8%), ganha menos de R\$ 5.000,00 de remuneração. No extremo inferior, 16 (14%) chegam a receber menos de R\$ 2.000,00 mensais. Mesmo com a reestruturação do plano de carreira da categoria, realizada em anos recentes, o valor da remuneração ainda é menor que o de categorias equivalentes, por exemplo, no poder judiciário. No outro extremo, apenas 2 (1,8%) encontram-se na faixa acima de R\$ 10.000,00. Na faixa intermediária, entre R\$ 5.000,00 e R\$ 10.000,00, o resultado foi de 21 (18,5%).

4.3 Descrição dos aspectos BIOPSISSOCIAIS e dos FATORES medidos pela escala.

Quadro 11 - Estatísticas das notas nos ASPECTOS BIOPSISSOCIAIS medidos pela escala de avaliação

Estatísticas	Nota de aspectos organizacionais	Nota de aspectos biológicos	Nota de aspectos psicológicos	Nota de aspectos sociais	Nota de aspectos gerais de saúde	Nota total na escala
N Válidos	142	142	142	142	142	142
Em Branco	0	0	0	0	0	0
Média	5,574	4,982	6,109	5,574	3,468	5,436
Mediana	5,455	5,000	6,071	5,000	4,000	5,513
Desvio Padrão	1,8533	2,2509	1,7845	2,2527	1,4955	1,4867
Coefficiente de variação (%)	33,200	45,200	29,200	40,400	43,100	27,300
Mínimo	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	2,3
Máximo	10,0	10,0	10,0	10,0	5,0	8,7
Percentis						
10	3,182	2,500	3,929	3,000	1,000	3,359
20	3,636	2,500	4,643	4,000	2,000	4,103
30	4,545	3,750	5,000	4,000	3,000	4,615
40	5,000	5,000	5,357	5,000	3,000	4,872
50	5,455	5,000	6,071	5,000	4,000	5,513
60	5,909	5,000	6,429	6,000	4,000	5,897
70	6,818	6,250	6,786	7,000	5,000	6,282
80	7,273	7,500	7,857	8,000	5,000	6,795
90	8,091	8,750	8,571	9,000	5,000	7,436

Fonte: Pesquisa do autor

A média geral de todos os aspectos foi de 5,4, que representa uma satisfação regular (média maior ou igual a 5,0 e menor que 7,0). 40% das notas foi menor que 5,0 (baixo nível de satisfação). As notas estão distribuídas de forma homogênea (coeficiente de variação 27,3%). A média das menores notas foi 2,3 e a das maiores 8,7.

Conforme quadro, 40% dos sujeitos apresentou baixa satisfação quanto aos aspectos organizacionais (nota menor que 5,0). Cumulativamente, a satisfação pode ser considerada baixa ou regular para 70% dos sujeitos (notas abaixo de 7,0). Apenas 10% demonstraram alta satisfação (nota acima de 8,0). A menor nota obtida foi 0,9 e a maior 10. A nota média para este aspecto foi 5,6, indicando satisfação regular. O coeficiente de variação encontrado (33,2%) indica leve heterogeneidade na distribuição das notas.

Quanto aos aspectos biológicos a satisfação pode ser considerada baixa ou regular também para 70% dos sujeitos (notas abaixo de 7,0). Chama a atenção o fato de 60% dos sujeitos apresentarem baixa satisfação (nota menor que 5,0). A satisfação foi percebida como elevada para apenas 10% dos pesquisados (nota acima de 8,0). A menor nota obtida foi zero e a maior 10. A nota média para este aspecto foi 4,9 (satisfação baixa), o que representa o segundo pior resultado para os aspectos considerados. Esse foi o aspecto que apresentou a maior heterogeneidade na distribuição das notas (45,2%).

Os aspectos psicológicos obtiveram a maior nota média (6,1). É o aspecto com menor percentual (30%) de baixa satisfação (notas menores que 5,0). Os demais 70% acumulam satisfação regular, moderada e alta. A menor nota foi zero e a maior 10. O coeficiente de variação encontrado (29,2%) indica homogeneidade na distribuição das notas.

A nota média dos aspectos sociais (5,6) indica satisfação regular. 50% das notas encontra-se no nível de baixa satisfação. 20% das notas apresentaram satisfação elevada (notas acima de 8,0). Trata-se da maior quantidade de notas com satisfação elevada de todos os aspectos.

A menor nota média ficou com os aspectos gerais de saúde (3,5). 100% das notas são iguais ou menores que 5,0. Isso indica o maior grau de insatisfação encontrado. As notas apresentaram o segundo maior grau de heterogeneidade dentre os aspectos analisados (43,1).

Quadro 12 - Estatísticas das notas nos FATORES medidos pela escala de avaliação

Estatísticas		Relações de trabalho	Melhoria nos processos de trabalho e relações interpessoais	Condições de saúde e bem-estar pessoal	Satisfação com a carreira	Avaliação dos procedimentos administrativos	Nota_total dos fatores
N	Válidos	142	142	142	142	142	142
	Em Branco	0	0	0	0	0	0
	Média	6,099	5,369	6,727	4,232	5,981	5,436
	Mediana	6,250	5,000	6,923	5,000	6,667	5,513
	Desvio Padrão	1,9011	1,9852	2,0832	2,5936	2,5748	1,4867
	Coefficiente de variação (%)	31,200	37,000	31,000	61,300	43,040	27,340
	Mínimo	1,3	1,7	0,8	0,0	0,0	2,3
	Máximo	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	8,7
Percentis	10	3,750	2,583	3,846	,000	3,333	3,359
	20	4,583	3,500	4,615	1,667	4,000	4,103
	30	5,000	4,167	6,154	3,333	5,000	4,615
	40	5,417	4,583	6,923	3,333	5,000	4,872
	50	6,250	5,000	6,923	5,000	6,667	5,513
	60	6,667	5,833	7,692	5,000	6,667	5,897
	70	7,250	6,417	8,000	5,000	6,667	6,282
	80	7,750	7,083	8,462	6,667	8,333	6,795
	90	8,750	8,333	9,231	8,333	8,333	7,436

Fonte: Pesquisa do autor

Quanto aos cinco fatores medidos pela escala, 30% dos sujeitos demonstraram baixa satisfação quanto às relações de trabalho (nota menor que 5,0). Cumulativamente, a satisfação pode ser considerada baixa ou regular para 60% dos sujeitos (notas abaixo de 7,0). Os 40% restantes indicaram satisfação moderada ou alta. A menor nota obtida foi 1,3 e a maior 10. A nota média para este aspecto foi 6,1, indicando satisfação regular. O coeficiente de variação encontrado (31,2%) indica leve heterogeneidade na distribuição das notas.

Quanto a percepção dos processos de trabalho e relações interpessoais, a satisfação foi considerada regular (nota média 5,4). Metade dos sujeitos apresentou nota menor que 5,0 (baixa satisfação). A menor nota obtida foi 1,7 e a maior 10. O nível de heterogeneidade na distribuição das notas foi de 37,0%.

As condições gerais de saúde e bem-estar pessoal apresentaram a maior média de todos os fatores (6,7). Apenas 20% dos sujeitos apresentaram baixa satisfação (notas menores que 5,0). A menor nota foi 0,8 e a maior 10. O coeficiente de variação encontrado (31,0%) indica leve heterogeneidade na distribuição das notas.

A menor média encontrada foi no fator satisfação com a carreira (4,2). Acompanhando esse resultado, observa-se que 70% das notas está abaixo de 5,0, indicando baixa satisfação. Além disso, o grau de heterogeneidade foi o maior de todos os fatores (61,3%).

Os procedimentos administrativos foram avaliados com média 5,9. 40% das notas são menores que 5,0. O coeficiente de variação foi de (43,04).

4.4 Análise de Variância e discussão dos resultados

A análise fatorial permitiu identificar os fatores que compõem o construto que a escala de percepção se propôs a medir. A escala foi organizada em função de aspectos que compõem a QVT e, no entanto, os itens que compõem cada fator contêm itens em diferentes aspectos. Isso significa que esses itens, independente do aspecto a que pertencem, são significativamente correlacionados. Entretanto, considerando que a organização dada aos itens da escala atende melhor aos objetivos do estudo, considerou-se mais adequado trabalhar com os blocos de aspectos biopsicosociais como foram agrupados os itens na escala.

Os resultados das análises de variância (apêndice) efetuadas tomando como variáveis independentes as variáveis de caracterização dos sujeitos da amostra (sexo, idade, escolaridade, cargo, cargo comissionado, campus em que trabalha, tempo de trabalho e remuneração) e como variáveis dependentes a nota total na escala e a nota nos aspectos biopsicosociais, são apresentados a seguir:

Não se observou diferença significativa entre as médias dos sexos masculino e feminino na nota total na escala e nas notas de quatro dos cinco aspectos extraídos. Para os aspectos gerais de saúde, os servidores do sexo masculino queixaram-se mais em relação aos cinco aspectos gerais de saúde apresentados na escala. As mulheres, portanto estão mais satisfeitas com os itens relacionados à saúde.

De maneira geral, os homens demonstraram que sofrem mais com dores específicas, têm mais dificuldade para dormir, ficam cansados mais facilmente, apresentam sentimentos negativos com maior frequência (mau humor, desespero, ansiedade, depressão) e têm dificuldade para se concentrar. Conforme já mencionado na fundamentação teórica, as conseqüências do estresse patológico

podem manifestar-se de diversas formas no corpo. Isso pode indicar que os homens estão submetidos a uma maior tensão psicológica ou física no ambiente de trabalho, especialmente por causa da considerável diferença entre as médias dos sexos. Fatores ergonômicos também pode interferir nos aspectos gerais de saúde, especialmente no que diz respeito à dor. Esse fator pode ser amenizado com uma adaptação dos instrumentos de trabalho (computadores, cadeiras e mesas de escritório) aos seus usuários. Além disso, ações como ginástica laboral e programas esportivos pode promover o combate ao sedentarismo e prevenir lesões por esforço repetitivo.

Em relação às diferenças em função da idade observou-se diferença significativa somente na média dos aspectos psicológicos. O grupo formado pelas faixas de idade 40 anos inclusive a 50 anos exclusive (média 5,3) e 50 anos inclusive e 60 anos exclusive constitui um subgrupo homogêneo. Esse subgrupo é o que apresenta a menor nota em relação a satisfação dos aspectos psicológicos, seguido pelo subgrupo constituído pelos sujeitos de 30 anos inclusive a 40 anos exclusive (média 6,3) e 20 anos inclusive a 30 anos exclusive (média 6,7) em uma situação intermediária e o grupo com 60 anos ou mais (7,1) apresentando o melhor nível de satisfação com os aspectos psicológicos. Percebe-se, portanto que os mais idosos estão mais satisfeitos com sua QVT. De maneira gráfica, nota-se que a curva de satisfação seria decrescente na faixa de 20 anos a 39 anos, estabiliza-se na faixa de 40 anos a 59 anos e seria crescente a partir dos 60 anos.

Curiosamente, comparando o subgrupo homogêneo encontrado (40 anos a 49 anos e 50 anos a 59 anos) com o grupo de 60 anos ou mais, pode-se dizer que são dois grupos de percepções diametralmente opostas quanto aos aspectos psicológicos, pois as médias refletem dois extremos. O grupo mais idoso, portanto, está mais satisfeito com aspectos como forma de avaliação do desempenho do trabalho, clima de camaradagem entre as pessoas, oportunidade de carreira, remuneração, segurança e confiança na gestão, orgulho do trabalho e da instituição, incentivo à autonomia, sensação de bem-estar no trabalho, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, entre outros. Por ser um grupo que já está se preparando para a aposentadoria, tem, portanto, mais tempo de trabalho na instituição. A recente expansão da rede federal de educação tecnológica, com o conseqüente aumento de investimentos, assim como as mudanças culturais e

processuais, podem ter influenciado a percepção desses servidores, através da comparação com outras épocas e governos.

Em relação à escolaridade não se observou diferença significativa entre as médias das categorias de escolaridade, tanto na média total da escala como nas médias nos fatores extraídos. Ou seja, ocorre o mesmo nível de satisfação nas diferentes escolaridades.

Em relação ao cargo os técnicos administrativos de nível E (nível superior – média 4,8) e D (nível médio – média 5,2) apresentam as menores médias no total da escala, constituindo um subgrupo homogêneo, diferindo significativamente dos técnicos administrativos de nível C (nível fundamental – média 5,9). O mesmo ocorre com a nota de aspectos organizacionais. Os técnicos de nível E (média 5,0) e os técnicos nível D (média 5,6), constituindo um subgrupo homogêneo, diferindo dos técnicos administrativos nível C (média 6,4). Para os aspectos biológicos, fator 2, também ocorre o mesmo fenômeno: nível médio (4,7), nível superior (4,8) e nível fundamental (6,4). Para os aspectos sociais repete-se a constatação: superior (5,1), médio (5,4) e fundamental (6,8). No que diz respeito a esses fatores mencionados, percebe-se que os técnicos administrativos de nível fundamental estão mais satisfeitos. Para os aspectos gerais de saúde não foi encontrada diferença significativa.

As atribuições dos técnicos administrativos pode variar de acordo com o nível. Os técnicos de nível E (superior) possuem atribuições mais específicas (médico, odontologista, economista, administrador, biblioteconomista, entre outros). Já os técnicos de nível D (médio) e nível C (fundamental) possuem atribuições mais gerais, com uma maior versatilidade de alocação nos diversos setores da instituição. Apesar da diferença nas atribuições e na remuneração, os níveis D e E demonstraram homogeneidade em suas percepções, que de uma forma geral tiveram médias baixas. A semelhança de percepção pode ser explicada pelo grau de escolaridade de ambos os grupos. Conforme já explicitado na descrição dos sujeitos, a maioria dos técnicos de nível D já possui nível de escolaridade superior e muitos já concluíram pós-graduação. Infere-se que o perfil de escolaridade pode influenciar no grau de exigência e rigor da avaliação dos fatores.

Para a variável cargo comissionado não foi encontrada diferença significativa. Ou seja, é indiferente ter ou não ter comissão em todas as médias,

tanto no total como nos fatores. Por força de lei, esses cargos são de livre nomeação e exoneração. A permanência neles, portanto, depende de decisão discricionária do diretor geral de cada campus, o que implica critério de conveniência e oportunidade. A graduação dos cargos pode ser descrita da seguinte forma: coordenadoria de setor (conhecida como Função Gratificada, podendo variar de nível: FG1, FG2, etc.) e cargo de direção (conhecida como CD, variando em quatro níveis de responsabilidade e remuneração: CD1, CD2, CD3 e CD4). Com relação ao resultado dessa variável, o destaque fica por conta da homogeneidade encontrada nas médias. Os sujeitos não comissionados, portanto, demonstraram estar tão insatisfeitos com os fatores analisados quanto os comissionados. Esse fato chama a atenção pois nos institutos federais os cargos comissionados geralmente estão associados a uma maior carga horária de trabalho e também a responsabilidades maiores. Em tese, a insatisfação deveria ser maior para os ocupantes desses cargos em relação aos demais servidores.

Quanto a variável campus em que trabalha também foi encontrado subgrupo homogêneo com indicativo de insatisfação, em virtude das médias baixas. Destaque-se que a maioria dos servidores pesquisados mora em Fortaleza. Desse modo, os servidores lotados no interior do Ceará e região metropolitana de Fortaleza fazem um deslocamento considerável até seu local de trabalho. Mesmo para aqueles que moram no município em que trabalham existe um agravante, a saber: os terrenos doados pelas prefeituras à União para construção dos institutos federais do interior, geralmente ficam em locais de difícil acesso, com pouca iluminação e até com problemas de segurança pública.

Para a variável tempo de trabalho na instituição também não foi encontrado destaque significativo em nenhuma faixa de tempo. Também com relação a remuneração não houve diferença significativa, ou seja, o grau de satisfação é o mesmo. As médias dessa variável também foram baixas, o que não surpreende. A instituição saiu a pouco tempo de uma greve de longa duração. Um dos pontos da pauta de reivindicações era justamente a histórica defasagem remuneratória da educação. De acordo com a Teoria dos dois fatores, exposta na revisão bibliográfica, a remuneração é um fator higiênico e, portanto, não é responsável pela motivação no ambiente de trabalho. Todavia, a sua inadequação ou ausência é fator de insatisfação.

5 CONCLUSÃO

O objetivo deste estudo foi o de descrever a percepção dos técnicos administrativos do IFCE quanto a sua Qualidade de Vida no Trabalho. A pesquisa ocorreu em um contexto de expansão da Rede Federal de Educação Tecnológica.

Entende-se que os objetivos propostos foram alcançados, a saber: realizar um diagnóstico das percepções sobre QVT entre os servidores pesquisados e comparar essas percepções de acordo com as variáveis cargo, sexo, campus em que trabalha, escolaridade, tempo de serviço e remuneração.

Dessa forma, destaquem-se as seguintes conclusões sobre a percepção dos aspectos biopsicossociais:

1. A nota geral foi 5,4, o que implica satisfação regular (acima de 5,0 inclusive e abaixo de 7,0);
2. A maior insatisfação ficou com os aspectos gerais de saúde (média 3,5). A situação torna-se mais crítica quando se considera que todas as notas para esse aspecto ficaram abaixo de 5,0. Os itens avaliados neste aspecto foram os seguintes: dores específicas, dificuldade para dormir, cansaço frequente, apresentação de sentimentos negativos com maior frequência (mau humor, desespero, ansiedade, depressão) e dificuldade para se concentrar;
3. Os aspectos psicológicos apresentaram o maior nível médio de satisfação (média 6,1). Conforme quadro 10, os itens da escala mais bem avaliados neste aspecto foram: clima de camaradagem entre as pessoas, orgulho do trabalho e da instituição e sensação de bem-estar no trabalho, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Por sua vez, os itens que receberam pior avaliação foram: satisfação com benefícios diversos (auxílio alimentação, transporte, plano de saúde, etc.) e satisfação com a remuneração.
4. A maior quantidade de notas acima de 8,0 (alta satisfação) foi encontrada nos aspectos sociais (média 5,6). O item melhor avaliado no aspecto social foi “Cordialidade e ética nas relações interpessoais” e o que recebeu pior avaliação foi “Oportunidade para distração (esportes, área de lazer, excursões, etc.)”.

5. Entre os aspectos organizacionais (média 5,6), a maior insatisfação ficou com o item “Meritocracia”.
6. Já para os aspectos biológicos (média 4,9) a insatisfação foi maior para os seguintes itens: “controle dos riscos ergonômicos e ambientais” e “oportunidade de realizar ginástica no trabalho”.

Para os cinco fatores extraídos pela análise fatorial, os destaques são os seguintes:

1. Curiosamente, ao contrário de seu equivalente mais próximo nos aspectos biopsicossociais, o fator condições gerais de saúde e bem-estar pessoal, apresentou a maior média (6,7). Isso acontece porque os fatores são compostos por itens altamente relacionados de diferentes aspectos. Esse fator em particular, além de itens dos aspectos gerais de saúde, também é composto por itens dos aspectos biológicos e psicológicos.
2. A menor média encontrada foi no fator satisfação com a carreira (média 4,2).

Para alcançar o segundo objetivo, foram realizadas análises de variância com os dados das variáveis de caracterização dos sujeitos (variáveis independentes) e com os dados dos cinco aspectos encontrados (variáveis dependentes). Foram encontradas três diferenças significativas: sexo, idade e cargo. Quanto ao sexo, as mulheres demonstraram maior satisfação com os aspectos de saúde do que os homens. Para a variável idade, ganha destaque o fato de os técnicos administrativos maiores de 60 anos de idade estarem mais satisfeitos com a QVT no IFCE. As demais faixas etárias apresentaram notas mais baixas, o que implica maior insatisfação. Já para a variável cargo, a diferença significativa ficou por conta dos ocupantes de cargo de nível fundamental, que demonstraram mais satisfação em relação aos aspectos avaliados. Em contrapartida, os demais níveis da carreira formaram subgrupo homogêneo com menor satisfação.

As médias encontradas para as demais variáveis independentes (escolaridade, cargo comissionado, campus em que trabalha, tempo de trabalho e remuneração) não apresentaram diferença significativa entre os aspectos.

A partir dos resultados dos aspectos biopsicossociais e dos testes de variância infere-se que são necessárias ações institucionais estratégicas nos domínios considerados de QVT (organizacional, biológico, psicológico e social). Essas ações podem ser determinantes para o comprometimento e a produtividade dos servidores no desenvolvimento de suas atividades e no alcance do interesse público.

Os resultados da pesquisa indicaram limitações do método. Também indicaram possibilidade de novas pesquisas que possam complementar este estudo.

Quanto às limitações do método entende-se que a abordagem quantitativa analisa o assunto com profundidade estatística, mas poderia ser complementada com uma abordagem mista, ou seja, juntamente com metodologia qualitativa. Questionários semi-estruturados e entrevistas poderiam complementar os resultados numéricos com a análise dos discursos dos sujeitos.

Quanto às sugestões para novas pesquisas destaque-se: uma analogia entre a QVT dos técnicos administrativos e a dos professores do IFCE, pois apesar de colegas de trabalho, constituem carreiras distintas dentro da instituição; uma análise do alinhamento entre os esforços da diretoria de gestão de pessoas do IFCE e a real percepção desses esforços por parte de professores e técnicos administrativos. Uma descrição da QVT dos trabalhadores terceirizados do IFCE também poderia trazer uma perspectiva diferente sobre a questão.

Quanto às contribuições do estudo, pode-se mencionar a agregação de conhecimento sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho, que é relativamente recente. Além disso, as informações geradas podem servir de provocação para fóruns de discussão, tanto nos institutos federais como em organizações com características análogas. Em terceiro lugar, os resultados podem servir de elo de aproximação entre a política de gestão de pessoas do IFCE e as reais percepções e necessidades dos técnicos administrativos em sua relação com uma esfera tão importante da vida, que é o ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Maria Margarida de – **Introdução à metodologia do trabalho científico**: elaboração de trabalhos de graduação. 10. ed. - São Paulo: Atlas, 2010.
- ARENDT, Hannah – **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo; pós-fácio de Celso Lafer. - 5.ed. - Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1991.
- CHIAVENATO, Idalberto – **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2003 – 7 Reimpressão.
- CHIAVENATO, Idalberto – **Recursos Humanos**: O capital humano nas organizações – 8. ed. – São Paulo: Atlas , 2006.
- DAVIDOFF, Linda L. - **Introdução à Psicologia**: 3. ed – São Paulo: Pearson Makron Books, 2001.
- DE MASI, Domenico - **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial / tradução de Yadyr A. Figueiredo – 8. Ed. – Rio de Janeiro: José Olympio, 2003.
- FREIRE, Paulo – **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa – São Paulo: Paz e Terra, 1996 (coleção leitura).
- FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda . **Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa** – 4.ed.- Curitiba:Ed.Positivo;2009,p.1970.
- FRANÇA, A. C. Limongi – **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. Revista brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro, vol. 1, nº 2, p. 79-83, abr./mai./jun. 1997.
- _____ – **Qualidade de vida no trabalho – QVT** : conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós - industrial – 2. Ed. – 5. Reimp. - São Paulo: Atlas, 2010.
- GOETHE, Johann Wolfgang – **Os sofrimentos do jovem Werther** – Tradução de Leonardo César Lack – São Paulo: abril, 2010.
- GRAHAM, Cole Blease; HAYS, Steven W. – **Para administrar a organização pública**; tradução de Britta Lemos de Freitas; revisão técnica de Carlos Alberto Guimarães. Rio de Janeiro: Jorge Zahar ed., 1994.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade – **Fundamentos de metodologia científica** – 7.ed. – São Paulo: Atlas, 2010.
- MAXIMIANO, Antônio César Amaru – **Teoria Geral da Administração**: da revolução urbana à revolução digital – 6. ed. - 3. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2008.

MORGAN, Gareth – **Imagens da organização** – 1. ed. - 12. reimpr. - São Paulo: Atlas , 2007.

NADLER, David A.; LAWLER, Edward E. **Quality of Work Life: Perspectives and directions.** Organization Dynamics. 11:20-30, winter 1983.

OLIVEIRA, Carlos Roberto de, 1945 – **História do trabalho** – 5.ed. - São Paulo: Ática,2006.

OLIVEIRA, Ivan de; RODRIGUES, Maria do Socorro de Souza; MOURA, Sylvana Holanda (orgs.) – **Os cursos de tecnologia: Memórias do percurso e A valiação de uma experiência bem sucedida.** / Univeersidade Federal do Ceará. Fortaleza: Imprensa Universitária, 2010.

RODRIGUES, Marcus Vinicius – **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise do nível gerencial** – 11. ed. - Petrópolis, RJ: Vozes, 2008

SAMPAIO, Jáder do Reis (org.) – **Qualidade de vida no trabalho e psicologia social** – 2ª edição ampliada e revisada. São Paulo: Casa do psicólogo, 2004.

SANTANA E, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo. - **Sociologia do trabalho no mundo contemporâneo** – Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2009.

SANTANA , Anderson de Souza; KILIMNIK, Zélia Miranda (org.) – **Qualidade de Vida no Trabalho: abordagens e fundamentos** – Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte, MG: Fundação Dom Cabral, 2011.

SAPOLSKY, Robert M. - **Por que as zebras não têm úlceras?** - São Paulo: Francis, 2007.

SEVERINO, Antônio Joaquim – **Metodologia do trabalho científico** / 23 ed. Rev. e atual – São Paulo: Cortez, 2007.

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

VIEIRA, Sônia – **Como escrever uma tese.** – 6.ed. - São Paulo: Atlas, 2008.

WESTLEY, William A. **Problems and Solutions in the quality of working Life.** **Human Relations**, 32 (2): 11-123, 1979.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

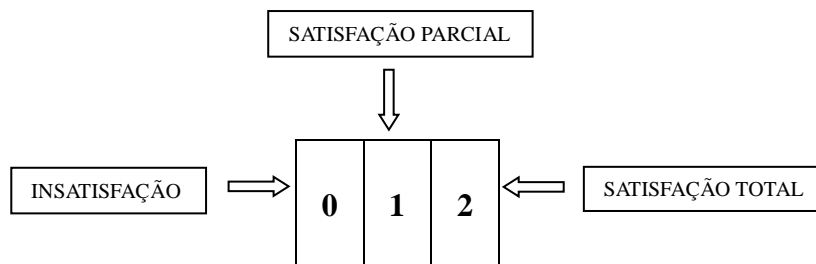
Prezado(a) servidor(a),

Venho solicitar sua colaboração no levantamento de dados para a pesquisa acadêmica que estou realizando com o objetivo de identificar e analisar a percepção dos servidores técnico-administrativos do IFCE no que se refere à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), visando a elaboração de Dissertação de mestrado a ser apresentada à Universidade Federal do Ceará (UFC). Reforçamos que os resultados serão apresentados de forma agregada e todas as informações de identidade serão preservadas.

O questionário deve ser preenchido da seguinte forma:

1. Leia cuidadosamente, responda francamente, mas não demore muito em cada item;
2. Todas as questões devem ser assinaladas;
3. Não pule item, mesmo que ache difícil responder. Assinale apenas a alternativa que se adapte melhor a sua opinião sobre a QVT do campus em que você trabalha;
4. Atribua notas de 0 a 2 (zero a dois) que expressem sua SATISFAÇÃO com os aspectos relacionados a sua Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

LEGENDA:



N/T = Não existe a ação na instituição. Assinale com um X quando for o caso.

1.1 ASPECTOS ORGANIZACIONAIS		N/T	SATISFAÇÃO		
1.1.1.	Imagem da instituição junto aos servidores		0	1	2
1.1.2.	Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional		0	1	2
1.1.3	Melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias		0	1	2
1.1.4	Oportunidade de participar de comitês de decisão		0	1	2
1.1.5	Qualidade dos procedimentos administrativos (ausência de burocracia)		0	1	2
1.1.6	Atendimento às rotinas de pessoal (registro, pagamento, documentos, e		0	1	2
1.1.7	Clareza e abertura na comunicação interna		0	1	2
1.1.8	Segurança e salubridade do ambiente físico de trabalho		0	1	2
1.1.9	Meritocracia		0	1	2
1.1.10	Tratamento igualitário dos chefes para com os subordinados		0	1	2
1.1.11	Adequação das ações de QVT da instituição para as suas necessidades pessoais		0	1	2

1.2 ASPECTOS BIOLÓGICOS		N/T	SATISFAÇÃO		
1.2.1	Controle dos riscos ergonômicos e ambientais		0	1	2
1.2.2.	Atendimento do ambulatório		0	1	2
1.2.3	Oportunidade de realizar ginástica no trabalho		0	1	2
1.2.4	Estado geral de saúde dos colegas e superiores		0	1	2

1.3 ASPECTOS PSICOLÓGICOS		N/T	SATISFAÇÃO		
1.3.1	Forma de avaliação do desempenho do seu trabalho		0	1	2
1.3.2	Clima de camaradagem entre as pessoas		0	1	2
1.3.3	Oportunidade de carreira		0	1	2
1.3.4	Satisfação com a remuneração		0	1	2
1.3.5	Satisfação com benefícios diversos (auxílio alimentação, transporte plano de saúde, etc.)		0	1	2
1.3.6	Ausência de interferência na vida pessoal		0	1	2
1.3.7	Segurança e confiança na gestão		0	1	2
1.3.8	Orgulho do trabalho e da instituição		0	1	2
1.3.9	Incentivo à autonomia e criatividade		0	1	2
1.3.10	Sensação de bem-estar no trabalho		0	1	2
1.3.11	Estado geral de tensão (stress) pessoal		0	1	2
1.3.12	Satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida)		0	1	2
1.3.13	Importância da QVT para o resultado do seu trabalho		0	1	2
1.3.14	Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal		0	1	2

1.4 ASPECTOS SOCIAIS	NT	SATISFAÇÃO		
1.4.1 Oportunidade para distração (esportes, área de lazer, excursões etc.)		0	1	2
1.4.2 Realização de confraternizações diversas		0	1	2
1.4.3 Financiamento para cursos externos (faculdade, inglês, cursos técnicos, profissionalizantes etc.)		0	1	2
1.4.4 Cordialidade e ética nas relações interpessoais		0	1	2
1.4.5 Apoio institucional à responsabilidade social e sustentabilidade ambiental		0	1	2

1.6 ASPECTOS GERAIS DE SAÚDE		
1.5.1 Sente dores específicas?	() NAO	() SIM
1.5.6 Tem dificuldade para dormir?	() NAO	() SIM
1.5.7 Fica cansado facilmente?	() NAO	() SIM
1.5.7 Tem sentimentos negativos com frequência (mau humor, desespero, ansiedade, depressão)?	() NÃO	() SIM
1.5.7 Tem dificuldade para se concentrar?	() NAO	() SIM

Dados Pessoais	Dados do cargo
Idade : _____	Téc. administrativo nível C (Fundamental) ()
Sexo: M () F ()	Téc. administrativo nível D (Médio) ()
Cidade em que mora: _____	Téc. administrativo nível E (Superior) ()
Escolaridade	Possui cargo comissionado?
Fundamental completo ()	() Sim
Médio completo ()	() Não
Médio incompleto ()	Campus em que trabalha: _____
Superior incompleto ()	Tempo de trabalho na instituição: _____
Superior completo ()	Remuneração bruta: _____
Especialização ()	
Mestrado ()	
Doutorado ()	
Outras _____	

**APÊNDICE B – ESTATÍSTICA DESCRITIVA E ANÁLISE DE VARIÂNCIA DAS
VARIÁVEIS INDEPENDENTES**

VARIÁVEL INDEPENDENTE: SEXO

	N	Média	Desvio padrão	Intervalo de confiança para média (95%)		Mínimo	Máximo	
				Limite inferior	Limite superior			
notatotal - Nota total na escala - [0 ; 10]	1 - Masculino	52	5,313	1,4187	4,918	5,708	1,8	7,9
	2 - Feminino	84	5,053	1,3592	4,758	5,348	2,3	8,1
	Total	136	5,153	1,3828	4,918	5,387	1,8	8,1
notaaoq1.1 - Nota de aspectos organizacionais - escala [0 ; 10] - itens q1.1.1 a q1.1.11	1 - Masculino	52	5,830	1,9405	5,290	6,371	,9	10,0
	2 - Feminino	84	5,363	1,8000	4,972	5,753	,9	9,5
	Total	136	5,541	1,8619	5,226	5,857	,9	10,0
notaabq1.2 - Nota de aspectos biológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.2.1 a q1.2.4	1 - Masculino	52	5,096	2,3594	4,439	5,753	,0	10,0
	2 - Feminino	84	4,807	2,1388	4,342	5,271	1,3	8,8
	Total	136	4,917	2,2215	4,541	5,294	,0	10,0
notaapq1.3 - Nota de aspectos psicológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.3.1 a q1.3.14	1 - Masculino	52	6,291	1,6604	5,829	6,753	3,2	9,3
	2 - Feminino	84	5,931	1,8487	5,530	6,332	,0	10,0
	Total	136	6,069	1,7815	5,767	6,371	,0	10,0
notaasq1.4 - Nota de aspectos sociais - escala [0 ; 10] - itens q1.4.1 a q1.4.5	1 - Masculino	52	5,808	2,4737	5,119	6,496	,0	10,0
	2 - Feminino	84	5,333	2,1076	4,876	5,791	1,0	10,0
	Total	136	5,515	2,2574	5,132	5,898	,0	10,0
notaagsq1.5 - Nota de aspectos gerais saúde - escala [0 ; 10] - itens q1.6.1 a q1.6.5	1 - Masculino	52	7,769	2,5562	7,058	8,481	,0	10,0
	2 - Feminino	84	6,333	3,1635	5,647	7,020	,0	10,0
	Total	136	6,882	3,0186	6,370	7,394	,0	10,0

ANOVA

		Soma de quadrados	Graus de liberdade	Quadrados médios	F	Sig.
notatotal - Nota total na escala - [0 ; 10]	Entre grupos	2,166	1	2,166	1,134	,289
	Erro	255,970	134	1,910		
	Total	258,137	135			
notaaoq1.1 - Nota de aspectos organizacionais - escala [0 ; 10] - itens q1.1.1 a q1.1.11	Entre grupos	7,030	1	7,030	2,044	,155
	Erro	460,951	134	3,440		
	Total	467,981	135			
notaabq1.2 - Nota de aspectos biológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.2.1 a q1.2.4	Entre grupos	2,694	1	2,694	,544	,462
	Erro	663,563	134	4,952		
	Total	666,257	135			
Nota pq1.3 - Nota de aspectos psicológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.3.1 a q1.3.14	Entre grupos	4,164	1	4,164	1,315	,253
	Erro	424,278	134	3,166		
	Total	428,443	135			
notaasq1.4 - Nota de aspectos sociais - escala [0 ; 10] - itens q1.4.1 a q1.4.5	Entre grupos	7,227	1	7,227	1,423	,235
	Erro	680,744	134	5,080		
	Total	687,971	135			
notaagsq1.5 - Nota de aspectos gerais saúde - escala [0 ; 10] - itens q1.6.1 a q1.6.5	Entre grupos	66,220	1	66,220	7,624	,007
	Erro	1163,897	134	8,686		
	Total	1230,118	135			

notaasq1.4 - Nota de aspectos sociais - escala [0 ; 10] - itens q1.4.1 a q1.4.5	1 - 20 anos inclusive a 30 anos exclusive	41	5,805	2,2607	5,091	6,518	1,0	10,0
	2 - 30 anos inclusive a 40 anos exclusive	35	5,314	2,3735	4,499	6,130	1,0	10,0
	3 - 40 anos inclusive a 50 anos exclusive	26	5,077	2,4807	4,075	6,079	,0	9,0
	4 - 50 anos inclusive a 60 anos exclusive	20	5,650	1,9541	4,735	6,565	3,0	9,0
	5 - maior ou igual a 60 anos	10	6,100	2,1833	4,538	7,662	4,0	10,0
	Total	132	5,530	2,2765	5,138	5,922	,0	10,0
notaagsq1.5 - Nota de aspectos gerais saúde - escala [0 ; 10] - itens q1.6.1 a q1.6.5	1 - 20 anos inclusive a 30 anos exclusive	41	6,439	2,8465	5,541	7,337	,0	10,0
	2 - 30 anos inclusive a 40 anos exclusive	35	6,914	3,2663	5,792	8,036	,0	10,0
	3 - 40 anos inclusive a 50 anos exclusive	26	7,308	2,7095	6,213	8,402	,0	10,0
	4 - 50 anos inclusive a 60 anos exclusive	20	6,400	3,3466	4,834	7,966	,0	10,0
	5 - maior ou igual a 60 anos	10	8,000	2,6667	6,092	9,908	2,0	10,0
	Total	132	6,848	2,9974	6,332	7,365	,0	10,0

Teste de Homogeneidade das Variâncias

	Estatística de Levine	gl1	gl2	Sig.
notatotal - Nota total na escala - [0 ; 10]	1,266	4	127	,287
notaaoq1.1 - Nota de aspectos organizacionais - escala [0 ; 10] - itens q1.1.1 a q1.1.11	,415	4	127	,798
notaabq1.2 - Nota de aspectos biológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.2.1 a q1.2.4	,724	4	127	,577
notaapq1.3 - Nota de aspectos psicológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.3.1 a q1.3.14	2,375	4	127	,056
notaasq1.4 - Nota de aspectos sociais - escala [0 ; 10] - itens q1.4.1 a q1.4.5	,310	4	127	,871
notaagsq1.5 - Nota de aspectos gerais saúde - escala [0 ; 10] - itens q1.6.1 a q1.6.5	,728	4	127	,574

ANOVA

		Soma de quadrados	Graus de liberdade	Quadrados médios	F	Sig.
notatotal - Nota total na escala - [0 ; 10]	Entre Grupos	22,668	4	5,667	3,259	,014
	Erro	220,808	127	1,739		
	Total	243,476	131			
notaaoq1.1 - Nota de aspectos organizacionais - escala [0 ; 10] - itens q1.1.1 a q1.1.11	Entre Grupos	39,843	4	9,961	3,252	,014
	Erro	389,025	127	3,063		
	Total	428,868	131			
notaabq1.2 - Nota de aspectos biológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.2.1 a q1.2.4	Entre Grupos	13,328	4	3,332	,675	,611
	Erro	627,249	127	4,939		
	Total	640,578	131			
notaapq1.3 - Nota de aspectos psicológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.3.1 a q1.3.14	Entre Grupos	62,128	4	15,532	5,720	,000
	Erro	344,878	127	2,716		
	Total	407,007	131			
notaasq1.4 - Nota de aspectos sociais - escala [0 ; 10] - itens q1.4.1 a q1.4.5	Entre Grupos	13,601	4	3,400	,649	,629
	Erro	665,278	127	5,238		
	Total	678,879	131			
notaagsq1.5 - Nota de aspectos gerais saúde - escala [0 ; 10] - itens q1.6.1 a q1.6.5	Entre Grupos	29,791	4	7,448	,825	,512
	Erro	1147,179	127	9,033		
	Total	1176,970	131			

notatotal - Nota total na escala - [0 ; 10]

Idade em intervalos de classe	N	Subconjunto para alpha = .05
		1
Scheffe ^{a,b} 3 - 40 anos inclusive a 50 anos exclusive	26	4,625
4 - 50 anos inclusive a 60 anos exclusive	20	4,647
2 - 30 anos inclusive a 40 anos exclusive	35	5,319
1 - 20 anos inclusive a 30 anos exclusive	41	5,513
5 - maior ou igual a 60 anos	10	5,795

Médias para grupos homogêneos são apresentados

a. Usos da média harmônica do tamanho dos grupos = 20,711

b. Os grupos são de tamanhos desiguais. A média harmônica do tamanho dos grupos foi usada. Os níveis de erro do tipo I não são garantidos.

notaaoq1.1 - Nota de aspectos organizacionais - escala [0 ; 10] - itens q1.1.1 a q1.1.11

Idade em intervalos de classe	N	Subconjunto para alpha = .05
		1
Scheffe ^{a,b} 4 - 50 anos inclusive a 60 anos exclusive	20	4,773
3 - 40 anos inclusive a 50 anos exclusive	26	4,878
2 - 30 anos inclusive a 40 anos exclusive	35	5,935
1 - 20 anos inclusive a 30 anos exclusive	41	5,942
5 - maior ou igual a 60 anos	10	6,227

Médias para grupos homogêneos são apresentados

- Usos da média harmônica do tamanho dos grupos = 20,711
- Os grupos são de tamanhos desiguais. A média harmônica do tamanho dos grupos foi usada. Os níveis de erro do tipo I não são garantidos.

notaabq1.2 - Nota de aspectos biológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.2.1 a q1.2.4

Idade em intervalos de classe	N	Subconjunto para alpha = .05
		1
Scheffe ^{a,b} 1 - 20 anos inclusive a 30 anos exclusive	41	4,604
2 - 30 anos inclusive a 40 anos exclusive	35	5,000
3 - 40 anos inclusive a 50 anos exclusive	26	5,048
4 - 50 anos inclusive a 60 anos exclusive	20	5,250
5 - maior ou igual a 60 anos	10	5,750

Médias para grupos homogêneos são apresentados

- Usos da média harmônica do tamanho dos grupos = 20,711
- Os grupos são de tamanhos desiguais. A média harmônica do tamanho dos grupos foi usada. Os níveis de erro do tipo I não são garantidos.

notaapq1.3 - Nota de aspectos psicológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.3.1 a q1.3.14

Idade em intervalos de classe	N	Subconjunto para alpha = .05		
		1	2	3
Scheffe ^{a,b} 4 - 50 anos inclusive a 60 anos exclusive	20	5,036		
3 - 40 anos inclusive a 50 anos exclusive	26	5,316	5,316	
2 - 30 anos inclusive a 40 anos exclusive	35	6,276	6,276	6,276
1 - 20 anos inclusive a 30 anos exclusive	41		6,664	6,664
5 - maior ou igual a 60 anos	10			7,071

Médias para grupos homogêneos são apresentados

- Usos da média harmônica do tamanho dos grupos = 20,711
- Os grupos são de tamanhos desiguais. A média harmônica do tamanho dos grupos foi usada. Os níveis de erro do tipo I não são garantidos.

notaasq1.4 - Nota de aspectos sociais - escala [0 ; 10] - itens q1.4.1 a q1.4.5

Idade em intervalos de classe	N	Subconjunto para alpha = .05
		1
Scheffe ^{a,b} 3 - 40 anos inclusive a 50 anos exclusive	26	5,077
2 - 30 anos inclusive a 40 anos exclusive	35	5,314
4 - 50 anos inclusive a 60 anos exclusive	20	5,650
1 - 20 anos inclusive a 30 anos exclusive	41	5,805
5 - maior ou igual a 60 anos	10	6,100

Médias para grupos homogêneos são apresentados

- Usos da média harmônica do tamanho dos grupos = 20,711
- Os grupos são de tamanhos desiguais. A média harmônica do tamanho dos grupos foi usada. Os níveis de erro do tipo I não são garantidos.

**notaagsq1.5 - Nota de aspectos gerais saúde - escala [0 ; 10]
- itens q1.6.1 a q1.6.5**

Idade em intervalos de classe	N	Subconjunto para alpha = .05
		1
Scheffe ^{a,b} 4 - 50 anos inclusive a 60 anos exclusive	20	6,400
1 - 20 anos inclusive a 30 anos exclusive	41	6,439
2 - 30 anos inclusive a 40 anos exclusive	35	6,914
3 - 40 anos inclusive a 50 anos exclusive	26	7,308
5 - maior ou igual a 60 anos	10	8,000

Médias para grupos homogêneos são apresentados

- Usos da média harmônica do tamanho dos grupos = 20,711
- Os grupos são de tamanhos desiguais. A média harmônica do tamanho dos grupos foi usada. Os níveis de erro do tipo I não são garantidos.

VARIÁVEL INDEPENDENTE: **ESCOLARIDADE**

	N	Média	Desvio padrão	Intervalo de confiança para média (95%)		Mínimo	Máximo	
				Limite inferior	Limite superior			
notatotal - Nota total na escala - [0 ; 10]	1 - Fundamental completo	2	6,410	,5439	1,523	11,297	6,0	6,8
	2 - Médio completo	10	5,564	1,3850	4,573	6,555	3,5	7,3
	4 - Superior incompleto	21	5,366	1,2563	4,794	5,938	3,2	7,8
	5 - Superior completo	31	4,946	1,5430	4,380	5,512	2,3	8,1
	6 - Especialização	62	5,012	1,3430	4,671	5,353	1,8	7,7
	7 - mestrado	8	5,144	1,1839	4,155	6,134	3,7	6,7
	8 - Doutorado	1	7,308	.	.	.	7,3	7,3
	Total	135	5,139	1,3750	4,905	5,373	1,8	8,1
notaaoq1.1 - Nota de aspectos organizacionais - escala [0 ; 10] - itens q1.1.1 a q1.1.11	1 - Fundamental completo	2	7,273	1,2856	-4,278	18,824	6,4	8,2
	2 - Médio completo	10	6,000	1,6981	4,785	7,215	3,2	8,2
	4 - Superior incompleto	21	5,823	1,9211	4,948	6,697	,9	10,0
	5 - Superior completo	31	5,176	1,9975	4,443	5,909	,9	9,5
	6 - Especialização	62	5,411	1,8158	4,949	5,872	1,4	8,6
	7 - mestrado	8	5,568	1,6071	4,225	6,912	3,2	8,6
	8 - Doutorado	1	8,182	.	.	.	8,2	8,2
	Total	135	5,522	1,8572	5,206	5,838	,9	10,0
notaabq1.2 - Nota de aspectos biológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.2.1 a q1.2.4	1 - Fundamental completo	2	8,125	,8839	,184	16,066	7,5	8,8
	2 - Médio completo	10	5,125	1,9939	3,699	6,551	2,5	8,8
	4 - Superior incompleto	21	5,060	2,2871	4,018	6,101	1,3	10,0
	5 - Superior completo	31	4,476	2,2770	3,641	5,311	,0	8,8
	6 - Especialização	62	5,000	2,2634	4,425	5,575	,0	8,8
	7 - mestrado	8	4,375	1,6366	3,007	5,743	2,5	6,3
	8 - Doutorado	1	7,500	.	.	.	7,5	7,5
	Total	135	4,926	2,2275	4,547	5,305	,0	10,0
notaapq1.3 - Nota de aspectos psicológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.3.1 a q1.3.14	1 - Fundamental completo	2	7,500	1,5152	-6,114	21,114	6,4	8,6
	2 - Médio completo	10	6,571	1,8458	5,251	7,892	4,6	9,3
	4 - Superior incompleto	21	6,259	1,6926	5,488	7,029	3,2	9,3
	5 - Superior completo	31	5,922	1,8159	5,256	6,588	2,5	10,0
	6 - Especialização	62	5,853	1,7820	5,400	6,305	,0	9,3
	7 - mestrado	8	6,339	1,4125	5,158	7,520	3,9	7,9
	8 - Doutorado	1	9,286	.	.	.	9,3	9,3
	Total	135	6,063	1,7677	5,763	6,364	,0	10,0
notaasq1.4 - Nota de aspectos sociais - escala [0 ; 10] - itens q1.4.1 a q1.4.5	1 - Fundamental completo	2	6,500	2,1213	-12,559	25,559	5,0	8,0
	2 - Médio completo	10	6,500	2,1731	4,945	8,055	3,0	10,0
	4 - Superior incompleto	21	5,762	2,1658	4,776	6,748	2,0	10,0
	5 - Superior completo	31	5,419	2,3773	4,547	6,291	,0	10,0
	6 - Especialização	62	5,194	2,2239	4,629	5,758	1,0	10,0
	7 - mestrado	8	5,750	2,4928	3,666	7,834	2,0	9,0
	8 - Doutorado	1	6,000	.	.	.	6,0	6,0
	Total	135	5,489	2,2456	5,107	5,871	,0	10,0
notaagsq1.5 - Nota de aspectos gerais saúde - escala [0 ; 10] - itens q1.6.1 a q1.6.5	1 - Fundamental completo	2	10,000	,0000	10,000	10,000	10,0	10,0
	2 - Médio completo	10	7,600	2,4585	5,841	9,359	4,0	10,0
	4 - Superior incompleto	21	6,571	3,1076	5,157	7,986	2,0	10,0

ANOVA

		Soma de quadrados	Graus de liberdade	Quadrados médios	F	Sig.
notatotal - Nota total na escala - [0 ; 10]	Entre Grupos	12,973	6	2,162	1,151	,337
	Erro	240,382	128	1,878		
	Total	253,355	134			
notaaoq1.1 - Nota de aspectos organizacionais - escala [0 ; 10] - itens q1.1.1 a q1.1.11	Entre Grupos	21,885	6	3,648	1,060	,390
	Erro	440,312	128	3,440		
	Total	462,198	134			
notaabq1.2 - Nota de aspectos biológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.2.1 a q1.2.4	Entre Grupos	36,914	6	6,152	1,254	,283
	Erro	627,970	128	4,906		
	Total	664,884	134			
notaapq1.3 - Nota de aspectos psicológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.3.1 a q1.3.14	Entre Grupos	21,880	6	3,647	1,176	,323
	Erro	396,862	128	3,100		
	Total	418,741	134			
notaasq1.4 - Nota de aspectos sociais - escala [0 ; 10] - itens q1.4.1 a q1.4.5	Entre Grupos	20,198	6	3,366	,657	,684
	Erro	655,535	128	5,121		
	Total	675,733	134			
notaagsq1.5 - Nota de aspectos gerais saúde - escala [0 ; 10] - itens q1.6.1 a q1.6.5	Entre Grupos	43,336	6	7,223	,789	,580
	Erro	1171,301	128	9,151		
	Total	1214,637	134			

VARIÁVEL INDEPENDENTE: **CARGO**

	Z	Média	Desvio padrão	Intervalo de confiança para média (95%)		Mínimo	Máximo	
				Limite inferior	Limite superior			
notatotal - Nota total na escala - [0 ; 10]	1 - Técnico Administrativo Nível C (Fundamental)	20	5,891	1,4022	5,235	6,547	3,2	7,9
	2 - Técnico Administrativo Nível D (Médio)	75	5,173	1,2550	4,884	5,461	2,8	8,1
	3 - Técnico Administrativo Nível E (Superior)	41	4,825	1,5016	4,351	5,299	1,8	7,9
	Total	136	5,173	1,3861	4,938	5,409	1,8	8,1
notaaoq1.1 - Nota de aspectos organizacionais - escala [0 ; 10] - itens q1.1.1 a q1.1.11	1 - Técnico Administrativo Nível C (Fundamental)	20	6,409	1,6415	5,641	7,177	2,7	8,2
	2 - Técnico Administrativo Nível D (Médio)	75	5,630	1,7331	5,232	6,029	,9	10,0
	3 - Técnico Administrativo Nível E (Superior)	41	5,011	2,0366	4,368	5,654	,9	8,6
	Total	136	5,558	1,8589	5,243	5,873	,9	10,0
notaabq1.2 - Nota de aspectos biológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.2.1 a q1.2.4	1 - Técnico Administrativo Nível C (Fundamental)	20	6,375	2,1422	5,372	7,378	2,5	10,0
	2 - Técnico Administrativo Nível D (Médio)	75	4,650	2,1113	4,164	5,136	,0	8,8
	3 - Técnico Administrativo Nível E (Superior)	41	4,817	2,3144	4,087	5,548	,0	8,8
	Total	136	4,954	2,2433	4,574	5,334	,0	10,0
notaapq1.3 - Nota de aspectos psicológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.3.1 a q1.3.14	1 - Técnico Administrativo Nível C (Fundamental)	20	6,625	2,1506	5,618	7,632	3,2	9,3
	2 - Técnico Administrativo Nível D (Médio)	75	6,152	1,6880	5,764	6,541	,0	10,0
	3 - Técnico Administrativo Nível E (Superior)	41	5,740	1,7522	5,187	6,293	2,5	9,3
	Total	136	6,098	1,7900	5,794	6,401	,0	10,0
notaasq1.4 - Nota de aspectos sociais - escala [0 ; 10] - itens q1.4.1 a q1.4.5	1 - Técnico Administrativo Nível C (Fundamental)	20	6,800	2,1667	5,786	7,814	3,0	10,0
	2 - Técnico Administrativo Nível D (Médio)	75	5,440	2,1069	4,955	5,925	,0	10,0
	3 - Técnico Administrativo Nível E (Superior)	41	5,098	2,4270	4,332	5,864	1,0	10,0
	Total	136	5,537	2,2670	5,152	5,921	,0	10,0
notaagsq1.5 - Nota de aspectos gerais saúde - escala [0 ; 10] - itens q1.6.1 a q1.6.5	1 - Técnico Administrativo Nível C (Fundamental)	20	7,200	3,2053	5,700	8,700	2,0	10,0
	2 - Técnico Administrativo Nível D (Médio)	75	6,853	2,9805	6,168	7,539	,0	10,0
	3 - Técnico Administrativo Nível E (Superior)	41	6,829	3,0976	5,852	7,807	,0	10,0
	Total	136	6,897	3,0289	6,383	7,411	,0	10,0

Teste de homogeneidade das variâncias

	Estatística de Levine	gl1	gl2	Sig.
notatotal - Nota total na escala - [0 ; 10]	1,204	2	133	,303
notaaoq1.1 - Nota de aspectos organizacionais - escala [0 ; 10] - itens q1.1.1 a q1.1.11	1,728	2	133	,182
notaabq1.2 - Nota de aspectos biológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.2.1 a q1.2.4	,040	2	133	,961
notaapq1.3 - Nota de aspectos psicológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.3.1 a q1.3.14	3,177	2	133	,045
notaasq1.4 - Nota de aspectos sociais - escala [0 ; 10] - itens q1.4.1 a q1.4.5	,652	2	133	,523
notaagsq1.5 - Nota de aspectos gerais saúde - escala [0 ; 10] - itens q1.6.1 a q1.6.5	,586	2	133	,558

ANOVA

		Soma de quadrados	Graus de liberdade	Quadrados médios	F	Sig.
notatotal - Nota total na escala - [0 ; 10]	Entre Grupos	15,280	2	7,640	4,162	,018
	Erro	244,107	133	1,835		
	Total	259,386	135			
notaaoq1.1 - Nota de aspectos organizacionais - escala [0 ; 10] - itens q1.1.1 a q1.1.11	Entre Grupos	27,143	2	13,571	4,108	,019
	Erro	439,372	133	3,304		
	Total	466,515	135			
notaabq1.2 - Nota de aspectos biológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.2.1 a q1.2.4	Entre Grupos	48,085	2	24,042	5,065	,008
	Erro	631,316	133	4,747		
	Total	679,400	135			
notaapq1.3 - Nota de aspectos psicológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.3.1 a q1.3.14	Entre Grupos	11,019	2	5,509	1,738	,180
	Erro	421,540	133	3,169		
	Total	432,559	135			
notaasq1.4 - Nota de aspectos sociais - escala [0 ; 10] - itens q1.4.1 a q1.4.5	Entre Grupos	40,526	2	20,263	4,125	,018
	Erro	653,290	133	4,912		
	Total	693,816	135			
notaagsq1.5 - Nota de aspectos gerais saúde - escala [0 ; 10] - itens q1.6.1 a q1.6.5	Entre Grupos	2,167	2	1,084	,117	,890
	Erro	1236,392	133	9,296		
	Total	1238,559	135			

notatotal - Nota total na escala - [0 ; 10]

Cargo	N	Subconjunto para alpha = .05	
		1	2
Scheffe ^{a,b} 3 - Técnico Administrativo Nível E (Superior)	41	4,825	
2 - Técnico Administrativo Nível D (Médio)	75	5,173	5,173
1 - Técnico Administrativo Nível C (Fundamental)	20		5,891

Médias para grupos homogêneos são apresentados

a. Usos da média harmônica do tamanho dos grupos = 34,198

b. Os grupos são de tamanhos desiguais. A média harmônica do tamanho dos grupos foi usada. Os níveis de erro do tipo I não são garantidos.

notaaoq1.1 - Nota de aspectos organizacionais - escala [0 ; 10] - itens q1.1.1 a q1.1.11

Cargo	N	Subconjunto para alpha = .05	
		1	2
Scheffe ^{a,b} 3 - Técnico Administrativo Nível E (Superior)	41	5,011	
2 - Técnico Administrativo Nível D (Médio)	75	5,630	5,630
1 - Técnico Administrativo Nível C (Fundamental)	20		6,409

Médias para grupos homogêneos são apresentados

- Usos da média harmônica do tamanho dos grupos = 34,198
- Os grupos são de tamanhos desiguais. A média harmônica do tamanho dos grupos foi usada. Os níveis de erro do tipo I não são garantidos.

notaabq1.2 - Nota de aspectos biológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.2.1 a q1.2.4

Cargo	N	Subconjunto para alpha = .05	
		1	2
Scheffe ^{a,b} 2 - Técnico Administrativo Nível D (Médio)	75	4,650	
3 - Técnico Administrativo Nível E (Superior)	41	4,817	
1 - Técnico Administrativo Nível C (Fundamental)	20		6,375

Médias para grupos homogêneos são apresentados

- Usos da média harmônica do tamanho dos grupos = 34,198
- Os grupos são de tamanhos desiguais. A média harmônica do tamanho dos grupos foi usada. Os níveis de erro do tipo I não são garantidos.

**notaapq1.3 - Nota de aspectos psicológicos - escala [0 ; 10] -
itens q1.3.1 a q1.3.14**

Cargo	N	Subconjunto para alpha = .05	
		1	
Scheffe ^{a,b} 3 - Técnico Administrativo Nível E (Superior)	41	5,740	
2 - Técnico Administrativo Nível D (Médio)	75	6,152	
1 - Técnico Administrativo Nível C (Fundamental)	20	6,625	

Médias para grupos homogêneos são apresentados

- Usos da média harmônica do tamanho dos grupos = 34,198
- Os grupos são de tamanhos desiguais. A média harmônica do tamanho dos grupos foi usada. Os níveis de erro do tipo I não são garantidos.

notaasq1.4 - Nota de aspectos sociais - escala [0 ; 10] - itens q1.4.1 a q1.4.

5

Cargo	N	Subconjunto para alpha = .05	
		1	2
Scheffe ^{a,b} 3 - Técnico Administrativo Nível E (Superior)	41	5,098	
2 - Técnico Administrativo Nível D (Médio)	75	5,440	
1 - Técnico Administrativo Nível C (Fundamental)	20		6,800

Médias para grupos homogêneos são apresentados

- Usos da média harmônica do tamanho dos grupos = 34,198
- Os grupos são de tamanhos desiguais. A média harmônica do tamanho dos grupos foi usada. Os níveis de erro do tipo I não são garantidos.

**notaagsq1.5 - Nota de aspectos gerais saúde - escala [0 ; 10]
itens q1.6.1 a q1.6.5**

Cargo	N	Subconjunto para alpha = . 05
		1
Scheffe ^{a,b} 3 - Técnico Administrativo Nível E (Superior)	41	6,829
2 - Técnico Administrativo Nível D (Médio)	75	6,853
1 - Técnico Administrativo Nível C (Fundamental)	20	7,200

Médias para grupos homogêneos são apresentados

- Usos da média harmônica do tamanho dos grupos = 34,198
- Os grupos são de tamanhos desiguais. A média harmônica do tamanho dos grupos foi usada. Os níveis de erro do tipo I

VARIÁVEL INDEPENDENTE: CARGO COMISSIONADO

	N	Média	Desvio padrão	Intervalo de confiança para média (95%)		Mínimo	Máximo	
				Limite inferior	Limite superior			
notatotal - Nota total na escala [0 ; 10]	0 - Não	98	5,272	1,3512	5,001	5,543	2,7	8,1
	1 - Sim	35	4,850	1,4268	4,360	5,340	1,8	7,7
	Total	133	5,161	1,3787	4,924	5,397	1,8	8,1
notaaoq1.1 - Nota de aspectos organizacionais - escala [0 ; 10] - itens q1. 1.1 a q1.1.11	0 - Não	98	5,673	1,9087	5,290	6,055	,9	10,0
	1 - Sim	35	5,169	1,6686	4,596	5,742	1,4	8,6
	Total	133	5,540	1,8558	5,222	5,858	,9	10,0
notaabq1.2 - Nota de aspectos biológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.2. 1 a q1.2.4	0 - Não	98	5,038	2,2307	4,591	5,485	,0	10,0
	1 - Sim	35	4,750	2,2849	3,965	5,535	,0	8,8
	Total	133	4,962	2,2400	4,578	5,347	,0	10,0
notaapq1.3 - Nota de aspectos psicológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.3. 1 a q1.3.4	0 - Não	98	6,203	1,7181	5,858	6,547	3,2	10,0
	1 - Sim	35	5,663	1,9468	4,995	6,332	,0	9,3
	Total	133	6,061	1,7895	5,754	6,368	,0	10,0
notaasq1.4 - Nota de aspectos sociais - escala [0 ; 10] - itens q1.4.1 a q1. 4.5	0 - Não	98	5,643	2,2257	5,197	6,089	1,0	10,0
	1 - Sim	35	5,371	2,2503	4,598	6,144	1,0	10,0
	Total	133	5,571	2,2269	5,189	5,953	1,0	10,0
notaagsq1.5 - Nota de aspectos gerais saúde - escala [0 ; 10] - itens q1.6. 1 a q1.6.5	0 - Não	98	6,796	3,0357	6,187	7,405	,0	10,0
	1 - Sim	35	7,143	2,9619	6,125	8,160	,0	10,0
	Total	133	6,887	3,0092	6,371	7,403	,0	10,0

ANOVA

		Soma de quadrados	Graus de liberdade	Quadrados médios	F	Sig.
notatotal - Nota total na escala - [0 ; 10]	Entre Grupos	4,599	1	4,599	2,446	,120
	Erro	246,310	131	1,880		
	Total	250,909	132			
notaaoq1.1 - Nota de aspectos organizacionais - escala [0 ; 10] - itens q1.1.1 a q1.1.11	Entre Grupos	6,543	1	6,543	1,913	,169
	Erro	448,064	131	3,420		
	Total	454,608	132			
notaabq1.2 - Nota de aspectos biológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.2.1 a q1.2.4	Entre Grupos	2,143	1	2,143	,425	,515
	Erro	660,169	131	5,039		
	Total	662,312	132			
notaapq1.3 - Nota de aspectos psicológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.3.1 a q1.3.14	Entre Grupos	7,502	1	7,502	2,367	,126
	Erro	415,186	131	3,169		
	Total	422,689	132			
notaasq1.4 - Nota de aspectos sociais - escala [0 ; 10] - itens q1.4.1 a q1.4.5	Entre Grupos	1,900	1	1,900	,381	,538
	Erro	652,671	131	4,982		
	Total	654,571	132			
notaagsq1.5 - Nota de aspectos gerais saúde - escala [0 ; 10] - itens q1.6.1 a q1.6.5	Entre Grupos	3,104	1	3,104	,341	,560
	Erro	1192,204	131	9,101		
	Total	1195,308	132			

VARIÁVEL INDEPENDENTE: **CAMPUS EM QUE TRABALHA**

		N	Média	Desvio padrão	Intervalo de confiança para média (95%)		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
notatotal - Nota total na escala - [0 ; 10]	1 - MARACANAÚ	31	5,285	1,3751	4,781	5,790	1,8	8,1
	2 - FORTALEZA	64	5,258	1,4012	4,908	5,608	2,3	7,9
	3 - REITORIA	34	4,932	1,4006	4,443	5,421	2,7	7,9
	4 - CAUCAIA	4	5,769	1,5277	3,338	8,200	3,7	7,3
	5 - CANINDE	6	5,171	1,4811	3,617	6,725	3,2	7,4
	Total	139	5,196	1,3918	4,962	5,429	1,8	8,1
notaaoq1.1 - Nota de aspectos organizacionais - escala [0 ; 10] - itens q1.1.1 a q1.1.11	1 - MARACANAÚ	31	5,865	1,7774	5,213	6,517	1,4	9,5
	2 - FORTALEZA	64	5,582	1,7789	5,138	6,027	1,8	8,6
	3 - REITORIA	34	5,254	2,1790	4,494	6,014	,9	10,0
	4 - CAUCAIA	4	6,591	1,4132	4,342	8,840	5,0	8,2
	5 - CANINDE	6	5,379	1,1997	4,120	6,638	3,6	6,8
	Total	139	5,585	1,8543	5,274	5,896	,9	10,0
notaabq1.2 - Nota de aspectos biológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.2.1 a q1.2.4	1 - MARACANAÚ	31	4,476	2,0860	3,711	5,241	,0	8,8
	2 - FORTALEZA	64	5,801	2,2201	5,246	6,355	1,3	10,0
	3 - REITORIA	34	4,007	2,0821	3,281	4,734	,0	8,8
	4 - CAUCAIA	4	4,063	2,1348	,666	7,459	1,3	6,3
	5 - CANINDE	6	4,583	1,8819	2,608	6,558	2,5	7,5
	Total	139	4,964	2,2569	4,586	5,343	,0	10,0
notaapq1.3 - Nota de aspectos psicológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.3.1 a q1.3.14	1 - MARACANAÚ	31	6,532	1,7256	5,899	7,165	3,2	10,0
	2 - FORTALEZA	64	5,921	1,7238	5,490	6,351	2,5	10,0
	3 - REITORIA	34	5,882	1,8531	5,236	6,529	,0	9,3
	4 - CAUCAIA	4	7,232	2,4636	3,312	11,152	3,9	9,3
	5 - CANINDE	6	6,667	1,9518	4,618	8,715	3,9	9,3
	Total	139	6,118	1,7929	5,817	6,418	,0	10,0
notaasq1.4 - Nota de aspectos sociais - escala [0 ; 10] - itens q1.4.1 a q1.4.5	1 - MARACANAÚ	31	5,194	1,8871	4,501	5,886	1,0	9,0
	2 - FORTALEZA	64	5,906	2,3551	5,318	6,495	,0	10,0
	3 - REITORIA	34	5,500	2,3900	4,666	6,334	2,0	10,0
	4 - CAUCAIA	4	5,500	2,3805	1,712	9,288	3,0	8,0
	5 - CANINDE	6	4,833	2,4833	2,227	7,439	2,0	9,0
	Total	139	5,590	2,2644	5,210	5,970	,0	10,0
notaagsq1.5 - Nota de aspectos gerais saúde - escala [0 ; 10] - itens q1.6.1 a q1.6.5	1 - MARACANAÚ	31	7,484	2,4748	6,576	8,392	2,0	10,0
	2 - FORTALEZA	64	6,781	3,2585	5,967	7,595	,0	10,0
	3 - REITORIA	34	6,529	3,2026	5,412	7,647	,0	10,0
	4 - CAUCAIA	4	7,000	2,5820	2,891	11,109	4,0	10,0
	5 - CANINDE	6	7,333	1,6330	5,620	9,047	6,0	10,0
	Total	139	6,906	2,9997	6,403	7,410	,0	10,0

ANOVA

		Soma de quadrados	Graus de liberdade	Quadrados médios	F	Sig.
notatotal - Nota total na escala - [0 ; 10]	Entre Grupos	4,182	4	1,046	,532	,712
	Erro	263,120	134	1,964		
	Total	267,302	138			
notaaoq1.1 - Nota de aspectos organizacionais - escala [0 ; 10] - itens q1.1.1 a q1.1.11	Entre Grupos	10,460	4	2,615	,755	,556
	Erro	464,021	134	3,463		
	Total	474,481	138			
notaabq1.2 - Nota de aspectos biológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.2.1 a q1.2.4	Entre Grupos	87,437	4	21,859	4,759	,001
	Erro	615,508	134	4,593		
	Total	702,945	138			
notaapq1.3 - Nota de aspectos psicológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.3.1 a q1.3.4	Entre Grupos	16,469	4	4,117	1,292	,276
	Erro	427,111	134	3,187		
	Total	443,580	138			
notaasq1.4 - Nota de aspectos sociais - escala [0 ; 10] - itens q1.4.1 a q1.4.5	Entre Grupos	15,016	4	3,754	,726	,575
	Erro	692,610	134	5,169		
	Total	707,626	138			
notaagsq1.5 - Nota de aspectos gerais saúde - escala [0 ; 10] - itens q1.6.1 a q1.6.5	Entre Grupos	17,301	4	4,325	,473	,755
	Erro	1224,483	134	9,138		
	Total	1241,784	138			

notatotal - Nota total na escala - [0 ; 10]

Campus em que trabalha	N	Subconjunto para alpha = .05
		1
Scheffe ^{a,b} 3 - REITORIA	34	4,932
5 - CANINDE	6	5,171
2 - FORTALEZA	64	5,258
1 - MARACANAÚ	31	5,285
4 - CAUCAIA	4	5,769

Médias para grupos homogêneos são apresentados

- Usos da média harmônica do tamanho dos grupos = 10,122
- Os grupos são de tamanhos desiguais. A média harmônica do tamanho dos grupos foi usada. Os níveis de erro do tipo I não são garantidos.

**notaaoq1.1 - Nota de aspectos organizacionais - escala [0 ; 10] -
itens q1.1.1 a q1.1.11**

Campus em que trabalha	N	Subconjunto para alpha = . 05
		1
Scheffe ^{a,b} 3 - REITORIA	34	5,254
5 - CANINDE	6	5,379
2 - FORTALEZA	64	5,582
1 - MARACANAÚ	31	5,865
4 - CAUCAIA	4	6,591

Médias para grupos homogêneos são apresentados

- Usos da média harmônica do tamanho dos grupos = 10,122
- Os grupos são de tamanhos desiguais. A média harmônica do tamanho dos grupos foi usada. Os níveis de erro do tipo I não são garantidos.

**notaabq1.2 - Nota de aspectos biológicos - escala [0 ; 10] - itens
q1.2.1 a q1.2.4**

Campus em que trabalha	N	Subconjunto para alpha = .05
		1
Scheffe ^{a,b} 3 - REITORIA	34	4,007
4 - CAUCAIA	4	4,063
1 - MARACANAÚ	31	4,476
5 - CANINDE	6	4,583
2 - FORTALEZA	64	5,801

Médias para grupos homogêneos são apresentados

- Usos da média harmônica do tamanho dos grupos = 10,122
- Os grupos são de tamanhos desiguais. A média harmônica do tamanho dos grupos foi usada. Os níveis de erro do tipo I não são garantidos.

**notaapq1.3 - Nota de aspectos psicológicos - escala [0 ; 10] -
itens q1.3.1 a q1.3.14**

Campus em que trabalha	N	Subconjunto para alpha = .05
		1
Scheffe ^{a,b} 3 - REITORIA	34	5,882
2 - FORTALEZA	64	5,921
1 - MARACANAÚ	31	6,532
5 - CANINDE	6	6,667
4 - CAUCAIA	4	7,232

Médias para grupos homogêneos são apresentados

- Usos da média harmônica do tamanho dos grupos = 10,122
- Os grupos são de tamanhos desiguais. A média harmônica do tamanho dos grupos foi usada. Os níveis de erro do tipo I não são garantidos.

**notaasq1.4 - Nota de aspectos sociais - escala [0 ; 10] - itens q1.
4.1 a q1.4.5**

Campus em que trabalha	N	Subconjunto para alpha = .05
		1
Scheffe ^{a,b} 5 - CANINDE	6	4,833
1 - MARACANAÚ	31	5,194
3 - REITORIA	34	5,500
4 - CAUCAIA	4	5,500
2 - FORTALEZA	64	5,906

Médias para grupos homogêneos são apresentados

- Usos da média harmônica do tamanho dos grupos = 10,122
- Os grupos são de tamanhos desiguais. A média harmônica do tamanho dos grupos foi usada. Os níveis de erro do tipo I não são garantidos.

**notaagsq1.5 - Nota de aspectos gerais saúde - escala [0 ; 10] -
itens q1.6.1 a q1.6.5**

Campus em que trabalha	N	Subconjunto para alpha = .05
		1
Scheffe ^{a,b} 3 - REITORIA	34	6,529
2 - FORTALEZA	64	6,781
4 - CAUCAIA	4	7,000
5 - CANINDE	6	7,333
1 - MARACANAÚ	31	7,484

Médias para grupos homogêneos são apresentados

- a. Usos da média harmônica do tamanho dos grupos = 10,122
- b. Os grupos são de tamanhos desiguais. A média harmônica do tamanho dos grupos foi usada. Os níveis de erro do tipo I não são garantidos.

VARIÁVEL INDEPENDENTE: TEMPO DE TRABALHO NA INSTITUIÇÃO

		N	Média	Desvio padrão	Intervalo de confiança para média (95%)		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
notatotal - Nota total na escala - [0 ; 10]	1 - menor que 1 ano	14	5,696	1,3978	4,889	6,503	3,3	7,9
	2 - maior ou igual 1 ano e menor que 5 anos	54	5,126	1,3717	4,751	5,500	2,7	8,1
	3 - maior ou igual 5 anos e menor que 10 anos	12	5,288	1,7614	4,169	6,408	1,8	7,8
	4 - maior ou igual 10 anos e menor que 20 anos	23	4,967	1,4178	4,353	5,580	2,3	7,7
	5 - maior ou igual 20 anos e menor que 30 anos	17	5,068	1,4016	4,347	5,788	2,8	7,3
	6 - maior ou igual 30 anos	9	5,085	,9785	4,333	5,838	3,8	7,2
	Total	129	5,164	1,3916	4,922	5,406	1,8	8,1
notaaq1.1 - Nota de aspectos organizacionais - escala [0 ; 10] - itens q1.1.1 a q1.1.11	1 - menor que 1 ano	14	6,071	1,4981	5,206	6,936	3,2	7,7
	2 - maior ou igual 1 ano e menor que 5 anos	54	5,614	1,9885	5,072	6,157	,9	10,0
	3 - maior ou igual 5 anos e menor que 10 anos	12	5,682	2,1364	4,324	7,039	1,4	8,2
	4 - maior ou igual 10 anos e menor que 20 anos	23	5,336	1,8296	4,545	6,127	2,7	8,6
	5 - maior ou igual 20 anos e menor que 30 anos	17	5,214	2,0144	4,178	6,250	1,8	8,2
	6 - maior ou igual 30 anos	9	5,354	1,3012	4,353	6,354	3,6	7,7
	Total	129	5,550	1,8721	5,224	5,876	,9	10,0
notaabq1.2 - Nota de aspectos biológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.2.1 a q1.2.4	1 - menor que 1 ano	14	5,179	2,1291	3,949	6,408	2,5	8,8
	2 - maior ou igual 1 ano e menor que 5 anos	54	4,259	2,0678	3,695	4,824	,0	8,8
	3 - maior ou igual 5 anos e menor que 10 anos	12	5,729	2,7416	3,987	7,471	,0	10,0
	4 - maior ou igual 10 anos e menor que 20 anos	23	5,435	1,9803	4,578	6,291	2,5	8,8
	5 - maior ou igual 20 anos e menor que 30 anos	17	5,809	2,4977	4,525	7,093	1,3	8,8
	6 - maior ou igual 30 anos	9	4,861	1,8162	3,465	6,257	2,5	7,5
	Total	129	4,952	2,2229	4,564	5,339	,0	10,0
notaapq1.3 - Nota de aspectos psicológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.3.1 a q1.3.14	1 - menor que 1 ano	14	6,913	1,8027	5,872	7,954	4,3	9,3
	2 - maior ou igual 1 ano e menor que 5 anos	54	6,124	1,8929	5,608	6,641	,0	10,0
	3 - maior ou igual 5 anos e menor que 10 anos	12	6,101	1,8680	4,914	7,288	3,2	9,3
	4 - maior ou igual 10 anos e menor que 20 anos	23	5,575	1,6673	4,854	6,296	2,5	9,3
	5 - maior ou igual 20 anos e menor que 30	17	5,945	1,6938	5,075	6,816	3,9	9,3

Teste de Homogeneidade das Variâncias

	Estatística de Levine	gl1	gl2	Sig.
notatotal - Nota total na escala - [0 ; 10]	,782	5	123	,564
notaaoq1.1 - Nota de aspectos organizacionais - escala [0 ; 10] - itens q1.1.1 a q1.1.11	,743	5	123	,592
notaabq1.2 - Nota de aspectos biológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.2.1 a q1.2.4	,789	5	123	,559
notaapq1.3 - Nota de aspectos psicológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.3.1 a q1.3.14	,493	5	123	,781
notaasq1.4 - Nota de aspectos sociais - escala [0 ; 10] - itens q1.4.1 a q1.4.5	,856	5	123	,513
notaagsq1.5 - Nota de aspectos gerais saúde - escala [0 ; 10] - itens q1.6.1 a q1.6.5	1,116	5	123	,355

ANOVA

		Soma de quadrados	Graus de liberdade	Quadrados médios	F	Sig.
notatotal - Nota total na escala - [0 ; 10]	Entre Grupos	5,336	5	1,067	,541	,745
	Erro	242,560	123	1,972		
	Total	247,895	128			
notaaoq1.1 - Nota de aspectos organizacionais - escala [0 ; 10] - itens q1.1.1 a q1.1.11	Entre Grupos	7,561	5	1,512	,422	,833
	Erro	441,065	123	3,586		
	Total	448,626	128			
notaabq1.2 - Nota de aspectos biológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.2.1 a q1.2.4	Entre Grupos	51,796	5	10,359	2,194	,059
	Erro	580,713	123	4,721		
	Total	632,510	128			
notaapq1.3 - Nota de aspectos psicológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.3.1 a q1.3.14	Entre Grupos	16,259	5	3,252	1,015	,412
	Erro	393,945	123	3,203		
	Total	410,204	128			
notaasq1.4 - Nota de aspectos sociais - escala [0 ; 10] - itens q1.4.1 a q1.4.5	Entre Grupos	1,668	5	,334	,064	,997
	Erro	645,883	123	5,251		
	Total	647,550	128			
notaagsq1.5 - Nota de aspectos gerais saúde - escala [0 ; 10] - itens q1.6.1 a q1.6.5	Entre Grupos	20,749	5	4,150	,464	,802
	Erro	1099,623	123VARI	8,940		
	Total	1120,372	128			

VARIÁVEL INDEPENDENTE: REMUNERAÇÃO

ANOVA

		Soma de quadrados	Graus de liberdade	Quadrados médios	F	Sig.
notatotal - Nota total na escala - [0 ; 10]	Entre Grupos	12,388	5	2,478	1,244	,294
	Erro	215,102	108	1,992		
	Total	227,490	113			
notaaoq1.1 - Nota de aspectos organizacionais - escala [0 ; 10] - itens q1.1.1 a q1.1.11	Entre Grupos	25,522	5	5,104	1,411	,226
	Erro	390,608	108	3,617		
	Total	416,130	113			
notaabq1.2 - Nota de aspectos biológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.2.1 a q1.2.4	Entre Grupos	43,456	5	8,691	1,550	,181
	Erro	605,666	108	5,608		
	Total	649,123	113			
notaapq1.3 - Nota de aspectos psicológicos - escala [0 ; 10] - itens q1.3.1 a q1.3.14	Entre Grupos	31,383	5	6,277	2,054	,077
	Erro	330,025	108	3,056		
	Total	361,408	113			
notaasq1.4 - Nota de aspectos sociais - escala [0 ; 10] - itens q1.4.1 a q1.4.5	Entre Grupos	16,967	5	3,393	,620	,685
	Erro	591,314	108	5,475		
	Total	608,281	113			
notaagsq1.5 - Nota de aspectos gerais saúde - escala [0 ; 10] - itens q1.6.1 a q1.6.5	Entre Grupos	38,850	5	7,770	,823	,536
	Erro	1019,255	108	9,438		
	Total	1058,105	113			

notatotal - Nota total na escala - [0 ; 10]

Remuneração bruta em intervalos de classe	N	Subconjunto para alpha = .05
		1
Scheffe ^{a,b} 5,00	18	4,516
4,00	48	5,142
6,00	5	5,154
1,00	16	5,256
2,00	13	5,316
3,00	14	5,723

Médias para grupos homogêneos são apresentados

- Usos da média harmônica do tamanho dos grupos = 12,314
- Os grupos são de tamanhos desiguais. A média harmônica do tamanho dos grupos foi usada. Os níveis de erro do tipo I não são garantidos.

**notaaq1.1 - Nota de aspectos organizacionais - escala [0 ; 10] -
itens q1.1.1 a q1.1.11**

Remuneração bruta em intervalos de classe	N	Subconjunto para alpha = .05
		1
Scheffe ^{a,b} 5,00	18	4,646
6,00	5	5,273
1,00	16	5,426
4,00	48	5,644
2,00	13	6,049
3,00	14	6,234

Médias para grupos homogêneos são apresentados

- Usos da média harmônica do tamanho dos grupos = 12,314
- Os grupos são de tamanhos desiguais. A média harmônica do tamanho dos grupos foi usada. Os níveis de erro do tipo I não são garantidos.

**notaabq1.2 - Nota de aspectos biológicos - escala [0 ; 10] - itens
q1.2.1 a q1.2.4**

Remuneração bruta em intervalos de classe	N	Subconjunto para alpha = .05
		1
Scheffe ^{a,b} 2,00	13	3,462
5,00	18	4,653
1,00	16	4,688
6,00	5	4,750
3,00	14	5,089
4,00	48	5,443

Médias para grupos homogêneos são apresentados

- Usos da média harmônica do tamanho dos grupos = 12,314
- Os grupos são de tamanhos desiguais. A média harmônica do tamanho dos grupos foi usada. Os níveis de erro do tipo I não são garantidos.

**notaapq1.3 - Nota de aspectos psicológicos - escala [0 ; 10] -
itens q1.3.1 a q1.3.14**

Remuneração bruta em intervalos de classe	N	Subconjunto para alpha = .05
		1
Scheffe ^{a,b} 5,00	18	5,437
4,00	48	5,714
6,00	5	6,286
1,00	16	6,339
2,00	13	6,593
3,00	14	7,041

Médias para grupos homogêneos são apresentados

- Usos da média harmônica do tamanho dos grupos = 12,314
- Os grupos são de tamanhos desiguais. A média harmônica do tamanho dos grupos foi usada. Os níveis de erro do tipo I não são garantidos.

notaasq1.4 - Nota de aspectos sociais - escala [0 ; 10] - itens q1.4.1 a q1.4.5

Remuneração bruta em intervalos de classe	N	Subconjunto para alpha = .05
		1
Scheffe ^{a,b} 5,00	18	4,722
6,00	5	5,200
2,00	13	5,231
1,00	16	5,375
4,00	48	5,708
3,00	14	5,929

Médias para grupos homogêneos são apresentados

- Usos da média harmônica do tamanho dos grupos = 12,314
- Os grupos são de tamanhos desiguais. A média harmônica do tamanho dos grupos foi usada. Os níveis de erro do tipo I não são garantidos.

**notaagsq1.5 - Nota de aspectos gerais saúde - escala [0 ; 10] -
itens q1.6.1 a q1.6.5**

Remuneração bruta em intervalos de classe	N	Subconjunto para alpha = .05
		1
Scheffe ^{a,b} 1,00	16	5,625
6,00	5	6,000
2,00	13	6,615
4,00	48	6,750
5,00	18	7,333
3,00	14	7,571

Médias para grupos homogêneos são apresentados

- Usos da média harmônica do tamanho dos grupos = 12,314
- Os grupos são de tamanhos desiguais. A média harmônica do tamanho dos grupos foi usada. Os níveis de erro do tipo I não são garantidos.