

**JULIANA MARIA MELAZI GIRARDI VARGAS**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A PESSOA IDOSA NO SETOR PÚBLICO  
DO ESTADO DO AMAZONAS**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

Orientadora: Nina Rosa da Silveira Cunha

Coorientadores: Diego Costa Mendes  
Luiz Rodrigo Cunha Moura

**VIÇOSA – MINAS GERAIS  
2022**

**Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da Universidade Federal de Viçosa - Campus Viçosa**

T

V297q  
2022 Vargas, Juliana Maria Melazi Girardi, 1982-  
Qualidade de vida no trabalho: a pessoa idosa no setor público do estado do Amazonas / Juliana Maria Melazi Girardi Vargas. – Viçosa, MG, 2022.

1 dissertação eletrônica (121 f.): il.

Inclui apêndices.

Orientador: Nina Rosa da Silveira Cunha.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Viçosa, Departamento de Administração e Contabilidade, 2022.

Referências bibliográficas: f. 98-109.

DOI: <https://doi.org/10.47328/ufvbbt.2022.431>

Modo de acesso: World Wide Web.

1. Trabalhadores idosos. 2. Serviço público - Amazonas. 3. Qualidade de vida no trabalho. I. Cunha, Nina Rosa da Silveira, 1950-. II. Universidade Federal de Viçosa. Departamento de Administração e Contabilidade. Programa de Pós-Graduação em Administração. III. Título.

CDD 22. ed. 331.398

Bibliotecário(a) responsável: Euzebio Luiz Pinto CRB 6/3317

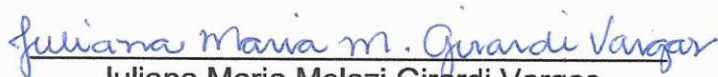
**JULIANA MARIA MELAZI GIRARDI VARGAS**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A PESSOA IDOSA NO SETOR PÚBLICO  
DO ESTADO DO AMAZONAS**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

APROVADA: 24 de maio de 2022.

Assentimento:



Juliana Maria Melazi Girardi Vargas

Autora



Nina Rosa da Silveira Cunha

Orientadora

## AGRADECIMENTOS

A Deus, pela força e bênçãos proporcionadas em minha vida.

Aos meus pais Rogéria e Gabriel, por me ensinarem com amor a importância dos estudos e me apoiarem durante o caminho.

Aos meus filhos Maitê e Mateus, razão de todo o meu esforço e de todo o meu amor, pela compreensão e pelo carinho.

Ao meu marido Jari, pelo companheirismo e pelo amor imensurável.

Ao meu irmão, por estar sempre presente em todos os momentos.

Aos meus sogros Mazzarello e Jari, pelo apoio e por cada palavra de incentivo.

À Professora Nina Rosa da Silveira Cunha, pela excelente orientação, paciência e amizade.

Ao Professor Luiz Rodrigo Cunha Moura, pela confiança e pelos auxílios constantes.

Ao Professor Diego Costa Mendes, pelo apoio e pela atenção.

A todos os meus amigos, especialmente a Mércia, Renata, Sasha, Adriana, Hellen, Gabrielle e Aline, por me acompanharem de perto nesta jornada, pela amizade, pelo carinho, incentivo e apoio.

À Universidade do Estado do Amazonas (UEA) e à Universidade Federal de Viçosa (UFV), por possibilitarem momentos de grande aprendizado e crescimento acadêmico e pessoal; e aos meus amigos e colegas, pela oportunidade e prazer de conhecê-los.

Ao Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGAdm), por oferecer condições e suporte para a minha formação de Mestra em Administração.

Às instituições onde trabalhei durante o período do mestrado e aos chefes que se tornaram meus amigos e incentivadores; em especial, a Inês Carolina, Jalil e Acram Jr., pela disponibilidade, receptividade e gentileza.

Este trabalho foi realizado com o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

## RESUMO

VARGAS, Juliana Maria Melazi Girardi, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, maio de 2022. **Qualidade de vida no trabalho: a pessoa idosa no setor público do estado do Amazonas**. Orientadora: Nina Rosa da Silveira Cunha. Coorientadores: Diego Costa Mendes e Luiz Rodrigo Cunha Moura.

Esta dissertação teve como objetivo analisar se as expectativas dos servidores públicos ativos e idosos do estado do Amazonas são contempladas pelas políticas de qualidade de vida no trabalho. Com o reconhecimento da relevância dessas políticas e suas ações nas instituições públicas, este estudo analisou a existência de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho que contemplem os idosos em atividade nos órgãos públicos. Para isso, foi realizado um estudo de caso. A metodologia utilizada foi a teórico-empírica, caracterizada de forma descritiva e exploratória, com análise documental e pesquisa de campo. O questionário utilizado foi elaborado com a adaptação dos oito fatores de QVT, de acordo com o modelo de Walton (1973). Adotaram-se procedimentos quali-quantitativos para análise de dados. Os resultados e as discussões aqui sistematizados indicam pontos relevantes para a melhoria das dimensões que abrangem “Oportunidades”, “Condições de trabalho” e “Compensação justa e adequada”. Apresentam-se, ainda, sugestões de aprimoramento da QVT, por meio de mecanismos de incentivo pela comunicação mais assertiva dos gestores e ampliação de programas com convênios em diferentes esferas que atendam às necessidades institucionais e às expectativas dos servidores idosos. De forma inédita, o estudo testou as escalas utilizadas para representarem as oito dimensões do modelo de Walton.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho. Trabalhadores idosos. Setor público.

## ABSTRACT

VARGAS, Juliana Juliana Maria Melazi Girardi, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, May, 2022. **Quality of life at work: the elderly in the public sector of the state of Amazonas**. Advisor: Nina Rosa da Silveira Cunha. Co-Advisors: Diego Costa Mendes and Luiz Rodrigo Cunha Moura.

This dissertation aimed to analyze whether the expectations of active and elderly public servants in the state of Amazonas are covered by the quality of work-life policies. With the recognition of the relevance of these policies and their actions in public institutions, this study analyzed the existence of Quality of Life at Work Programs that contemplate the elderly working in public agencies. For this, a case study was carried out. The methodology used was theoretical-empirical, characterized in a descriptive and exploratory way, with document analysis and field research. The questionnaire used was elaborated with the adaptation of the eight factors QWL (Quality of Work Life), according to the model of Walton (1973). Quality-quantitative procedures were adopted for data analysis. The results and discussions systematized here indicate relevant points to improve the dimensions that cover "Opportunities", "Working conditions" and "Fair and adequate compensation". Suggestions for improving the QWL are also presented, through mechanisms to encourage more assertive communication by managers and expansion of programs with agreements in different spheres that meet the institutional needs and expectations of elderly workers. In an unprecedented way, the study tested the scales used to represent the eight dimensions of the Walton model.

**Keywords:** Quality of work life. Elderly workers. Public sector.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Validade nomológica do modelo de Walton .....	67
--	----

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Frequência de idosos que participam do Programa Vida Ativa.....	49
Gráfico 2 – QVT dos servidores públicos idosos do estado do Amazonas .....	71

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Modelos de estudo da Qualidade de Vida no Trabalho .....	26
Quadro 2 – Critérios e indicadores do Modelo de QVT de Walton .....	29
Quadro 3 – Instrumentos de coleta e análise dos dados.....	38

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Siglas dos Órgãos da Administração Direta .....	40
Tabela 2 – Quantitativo dos servidores públicos do estado do Amazonas .....	41
Tabela 3 – Características dos servidores idosos ativos avaliados .....	48
Tabela 4 – Resultados do teste de Kolmogorov-Smirnov .....	51
Tabela 5 – Resultados da AFE para o construto Capacidades .....	53
Tabela 6 – Resultados da AFE para o construto Crescimento Profissional.....	54
Tabela 7 – Resultados da AFE para o construto Equilíbrio .....	55
Tabela 8 – Resultados da AFE para o construto Garantias Constitucionais .....	56
Tabela 9 – Resultados da AFE para o construto Integração Social .....	57
Tabela 10 – Resultados da AFE para o construto Relevância no Trabalho .....	58
Tabela 11 – Resultados da AFE para o construto Remuneração .....	58
Tabela 12 – Resultados da AFE para o construto Remuneração com Três Indicadores .....	59
Tabela 13 – Resultados da AFE para o construto Segurança e Saúde .....	60
Tabela 14 – Valores do Alpha de Cronbach dos construtos da pesquisa .....	62
Tabela 15 – Valores da AVE e da CC.....	63
Tabela 16 – Valor das correlações e da raiz quadrada da AVE .....	65
Tabela 17 – Análise do teste de hipóteses .....	67
Tabela 18 – Valor das cargas fatoriais dos indicadores com os respectivos construtos .....	69
Tabela 19 – Índices de ajuste do modelo proposto .....	70
Tabela 20 – Análise descritiva das dimensões da QVT, a partir do Modelo de Walton.....	72
Tabela 21 – Relação entre o gênero e a QVT dos servidores idosos ativos avaliados.....	73

Tabela 22 – Percepção do servidor público idoso acerca da interferência dos oito fatores de Walton (1973) em sua vida profissional e pessoal .....	74
Tabela 23 – Registro das observações que não foram abordadas no contexto da pesquisa acerca da QVT .....	75
Tabela 24 – O que é, para o servidor idoso, ter qualidade de vida no trabalho .....	77
Tabela 25 – O que é, para o servidor idoso, não ter qualidade de vida no trabalho .....	79
Tabela 26 – O que o governo do Amazonas tem feito para manter/melhorar a qualidade de vida no trabalho dos idosos em tempos de coronavírus	81
Tabela 27 – Média decrescente das respostas quantitativas .....	83

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

FPA – Fundação Perseu Abramo

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ODS – Objetivos do Desenvolvimento Saudável

ONU – Organização das Nações Unidas

OMS – Organização Mundial de Saúde

OPAS – Organização Pan-Americana da Saúde

PQVT – Programa de Qualidade de Vida no Trabalho

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

UEA – Universidade Estadual do Amazonas

UFV – Universidade Federal de Viçosa

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	14
1.1	Situação-problema.....	17
1.2	Objetivos.....	18
1.2.1	Objetivo Geral.....	18
1.2.2	Objetivos Específicos .....	18
1.3	Justificativa .....	19
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....	22
2.1	Políticas públicas e o envelhecimento .....	22
2.2	Qualidade de vida no trabalho .....	24
2.3	Modelos e fatores determinantes da qualidade de vida no trabalho.....	25
2.3.1	O Modelo de Walton (1973).....	27
2.4	Qualidade de vida no trabalho da pessoa idosa .....	31
2.5	Qualidade de vida dos servidores públicos idosos.....	34
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....	37
3.1	Instrumentos de pesquisa.....	42
3.2	Análise de resultados .....	44
3.3.1	População e Amostra .....	45
4	RESULTADOS .....	47
4.1	Caracterização da amostra.....	47
4.2	Normalidade .....	50
4.3	Unidimensionalidade .....	50
4.4	Confiabilidade .....	60
4.5	Validade convergente .....	61

4.6	Validade discriminante.....	64
4.7	Validade nomológica .....	65
4.8	Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores idosos.....	70
4.9	Discussão dos resultados .....	82
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	91
	REFERÊNCIAS .....	98
	APÊNDICES .....	110
	APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.	111
	APÊNDICE B – INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES IDOSOS NA ADMINISTRAÇÃO DIRETA DO GOVERNO DO ESTADO DO AMAZONAS	113

## 1 INTRODUÇÃO

São inúmeros os motivos que interferem na expectativa de vida dos seres humanos. O cenário mundial atual demonstra uma parcela cada vez maior da população idosa, a velhice, que antes fazia parte de uma minoria que a alcançava; hoje se faz naturalmente. Com o avanço da medicina, o combate à fome e ao tabagismo, a ampliação do saneamento básico e a elaboração de políticas públicas voltadas para a prevenção de morbidades em todo o mundo, a expectativa de vida tem avançado significativamente, conforme dados da Organização das Nações Unidas (ONU, 2019).

Envelhecer é o paradigma da sociedade atual e, por isso, tem sido objeto de estudo de diferentes áreas de conhecimento, como: a Psicologia, que hoje possui uma área chamada de Psicologia Geriátrica ou Psicologia do Envelhecimento; a Medicina, com a Geriatria e a Gerontologia; a Sociologia, com a Sociologia do Envelhecimento, que estuda os aspectos sociais e o lugar que o idoso ocupa na sociedade; e a Economia, apresentando a relação da aposentadoria *versus* o mercado de trabalho. Segundo Silva (2008) a terceira idade resulta de um processo “que envolve a convergência de discursos políticos, práticas sociais, interesses econômicos e disciplinas especializadas” (SILVA, 2008, p. 2).

No Brasil, a expectativa de vida é de 76,3 anos, de acordo com o Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2018. Na década de 1980, essa expectativa era de 62,5 anos, fato que demonstra que a cada ano a população do país eleva a sua expectativa de vida, criando demandas para a saúde, mobilidade urbana e prestação de serviços (IBGE, 2018). As questões relacionadas à terceira idade começaram a ser abordadas e tiveram garantidos os seus direitos na Constituição Federal (CF) de 1988, embora ainda timidamente. Já neste século uma ação de destaque foi a promulgação do Estatuto do Idoso, que enfatiza como obrigação de toda a família, da sociedade e também do Poder Público garantir ao idoso “direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária” (BRASIL, 2003).

Na década de 1990, as discussões em torno do tema ganharam força. Em 1994, foram criados o Plano Nacional do Idoso e, em 1999, a Política Nacional da Saúde do Idoso. Os dois documentos legais estavam sob a ótica assistencialista

voltada para o idoso. Na primeira década do século XXI, outras ações foram desenvolvidas: a instituição do Estatuto do Idoso, no ano 2003; a criação da Política Nacional de Assistência Social, em 2004; e a revisão da Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa, em 2006. O Estatuto do Idoso consolidou os direitos da população idosa no país e ainda hoje representa um avanço na garantia de serviços e benefícios a esse público (GOMES, 2009).

Nesse contexto, emergiram diferentes ações voltadas para a melhoria da qualidade de vida da população idosa, tanto no âmbito legal quanto nas questões relacionadas à economia, à oferta de serviços e ao mercado de trabalho. Entre essas ações, a mais recente é a “Estratégia Brasil Amigo da Pessoa Idosa”, lançada em 2018, com a participação da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) e da Organização Mundial da Saúde (OMS), com enfoque na violência e abuso contra a terceira idade. Outro destaque recente foi o Decreto Presidencial Nº 8.114, de 2013, coordenado pela Secretaria dos Direitos Humanos, sobre o Compromisso Nacional para o Envelhecimento Ativo. Essas duas ações se vinculam a uma perspectiva de independência da terceira idade e diferem, portanto, dos primeiros movimentos políticos que visavam apenas ao assistencialismo (VERAS; OLIVEIRA, 2018).

No entanto, as discussões sobre a inserção e manutenção da população idosa no mercado de trabalho ainda são incipientes, contribuindo para a emergência de questionamentos sobre os programas de qualidade de vida voltados para a população idosa. Ao analisar a satisfação e qualidade de vida dos idosos no ambiente de trabalho, é possível compreender suas concepções de qualidade de vida, satisfação no trabalho e vida ativa, além de informações que sirvam de base para estratégias de políticas de melhorias das condições de trabalho do servidor idoso.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, aproximadamente 26,3% da população idosa no Brasil exercia algum tipo de trabalho remunerado em 2015, número menor do que o apresentado em 2005, com cerca de 30,2% no nível de ocupação dos idosos (IBGE, 2016). Entre as principais razões desse quadro atual, conforme indicativos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), acredita-se que esteja inclusa a discriminação pela idade, pelo fato de o empregador ver o idoso como mão de obra cara, em razão da baixa produtividade (GHOSHED JUNIOR; LEE; McCANN, 2006).

Com o intuito de prolongar os anos vividos de forma saudável e construir uma sociedade para todas as idades, garantindo e aumentando os direitos, capacidades e resiliência das pessoas idosas, a Organização Mundial da Saúde, alinhada aos Objetivos do Desenvolvimento Saudável, proclamou sua principal estratégia, denominada “Década do Envelhecimento Saudável 2020-2030”.

Com o objetivo de melhorar a vida das pessoas idosas, de seus familiares e das comunidades onde vivem, a Organização das Nações Unidas (ONU) criou a época do Envelhecimento Saudável, trazendo uma oportunidade de reunião de esforços em que todos os líderes e organizações pudessem desenvolver o trabalho em comunhão (OLHANDO, 2020).

Conforme dados das novas projeções divulgadas pela Divisão da População da Organização das Nações Unidas (OLHANDO, 2019), em 2030 o Brasil será considerado um país de idosos, levando em consideração a proporção de pessoas com 60 anos ou mais no total da população. Já em 2077, tendo em vista as pessoas da quarta idade<sup>1</sup> o índice de envelhecimento ultrapassará os 100 anos, quando o Brasil terá mais idosos de 80 anos e mais do que jovens de 0 a 14 anos de idade. O estado do Amazonas acompanha o índice de envelhecimento crescente que acontece no país e no mundo e já alcançou a marca de 308 mil idosos em 2016. Em 2018, as pessoas com 60 anos ou mais de idade representavam 4,74% dos habitantes amazonenses e, em 2057, na projeção da população, espera-se que chegue a 16,24% (IBGE, 2018).

Tais estatísticas também se fazem evidentes quando se olha para o mercado de trabalho, em especial para os servidores públicos efetivos do estado do Amazonas, em que 8,82% deles já possuem 60 anos ou mais e permanecem trabalhando nos diferentes órgãos públicos do estado (GOVERNO DO AMAZONAS, 2020). A considerar os dados disponibilizados pelo governo do estado, o número significativo de trabalhadores que atuam prestando serviços variados à sociedade e a ausência de pesquisas sobre a qualidade de vida no trabalho do grupo de servidores idosos do Amazonas, acredita-se que este estudo poderá contribuir para o desenvolvimento de ações de melhorias das condições laborais dos servidores e, conseqüentemente, de toda a comunidade que se utiliza desses serviços.

---

<sup>1</sup> quarta idade: classificação etária de quem passou dos 80 anos, um número cada vez maior de pessoas.  
Fonte: <https://tvbrasil.etc.com.br/caminhos-da-reportagem/2019/05/quarta-idade-vida-depois-dos-80#:~:text=Quarta%20idade.,da%20popula%C3%A7%C3%A3o%20que%20mais%20cresce.>

## 1.1 Situação-problema

De acordo com a Projeção da População divulgada pelo Instituto de Geografia e Estatística (IBGE, 2018), o Brasil tinha mais de 28 milhões de idosos, o que representava 13% do total da população. Em 2043, a tendência é de que esse número chegará a um quarto da população com 60 anos ou mais de idade. Somadas as transformações no sistema previdenciário, as modificações elencadas colaboram para que os trabalhadores posterguem a aposentadoria até que cheguem à idade compatível para atenderem às novas regras para se aposentarem ou, ainda, como forma de evitar a redução dos seus rendimentos financeiros.

Na Administração Pública do Estadual do Amazonas, em especial na Secretaria de Administração e Gestão (SEAD), há maior concentração de idosos em relação às demais faixas etárias. Em um universo de 301 servidores efetivos, consta que 182 servidores têm mais de 60 anos de idade, o que representa 60,47% de idosos ativos (GOVERNO DO ESTADO DO AMAZONAS, 2020). Com tantas mudanças no ambiente laboral, como a informatização da maioria dos serviços, faz-se necessário estudar a maneira como tais modificações influenciam a vida dos trabalhadores e as instituições, a fim de que medidas – políticas públicas e Programas de Qualidade de Vida no Trabalho – sejam criadas e adotadas. Para Gil (2001, p. 276):

Os programas de QVT têm como objetivo criar uma organização mais humanizada, mediante maior grau de responsabilidade e de autonomia no trabalho, recebimento mais constante de feedback sobre o desempenho, maior variedade e adequação de tarefas e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo. Nesse sentido, esses programas constituem uma das mais eficazes formas de obtenção do comprometimento das pessoas para os programas de qualidade total, já que favorecem o envolvimento dos empregados nas decisões que influenciam suas áreas de trabalho.

A fim de manter sua saúde mental e física estimulada por meio do trabalho, os idosos buscam manter-se ativos no mercado, ainda que aposentados devido à idade laboral estipulada pelos órgãos competentes. Para tanto, foram instituídos programas que visam à admissão desses servidores, proporcionando vantagens às organizações que empregam pessoas da terceira idade. Damasceno e Cunha (2011) examinaram os inúmeros fatores que definem a decisão do indivíduo de continuar participando como força laboral após a aposentadoria. Entre esses fatores

estão a quantidade de dependentes, a renda familiar, a formação, o sexo, a idade e outros.

Nesse esteio, Vanzella *et al.* (2011) também pesquisaram o motivo de idosos permanecerem trabalhando. Concluíram que a necessidade de permanecerem ativos e possuírem remuneração para uma vida mais digna são pontos determinantes na decisão. Entretanto, o envelhecimento pode acarretar redução da capacidade funcional dos servidores, e o estudo dessas capacidades redirecionam as instituições ao analisarem como a saúde dos idosos está intimamente ligada à independência funcional (VANZELLA *et al.*, 2011). Em busca dessa independência e autonomia, não só o governo, como também todos os setores da sociedade, tem investido no desenvolvimento de programas e no planejamento das metas fundamentais que visam identificar aspectos que determinem um envelhecimento mais saudável.

Na hipótese de que os Programas de QVT existentes no Serviço Público Estadual do Amazonas não contemplam as necessidades do público idoso e, ainda, de que há necessidade de adequação desses programas no Serviço Público do Amazonas, faz-se o seguinte questionamento: qual é a percepção de qualidade de vida no trabalho dos servidores idosos do estado do Amazonas, de acordo com o modelo de Walton?

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo Geral**

- Analisar se as expectativas dos servidores públicos ativos e idosos do estado do Amazonas são contempladas pelos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- Identificar os fatores que refletem o que os profissionais idosos no serviço público do estado do Amazonas almejam para a sua qualidade de vida no trabalho.
- Descrever os programas/iniciativas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) adotados pela Administração Estadual.

- Compreender como os funcionários idosos percebem tais programas e suas ações.
- Apontar ações que possam ser adotadas pela Administração Pública do estado do Amazonas para a melhoria da qualidade de vida no trabalho de seus servidores idosos.

### 1.3 Justificativa

A população idosa tende a aumentar a cada ano. Nesse contexto, a pesquisa é relevante por ser uma investigação com potencial contribuição de dados que embasem o desenvolvimento de políticas públicas voltadas para esse público. Nesse cenário são necessárias políticas que integrem à sociedade a população dessa faixa etária, sobretudo no que se refere ao mercado de trabalho, tendo em vista que as mudanças no sistema previdenciário postergam a aposentadoria e fazem que as pessoas que já estavam prestes a aposentar-se precisem trabalhar por mais tempo.

Braga (2008, p. 7) chama a atenção para o fato de que:

No caso específico do idoso, a dimensão de liberdade e, conseqüentemente, o exercício da cidadania dependem da criação de condições favoráveis à manutenção de seu poder de decisão, escolha e deliberação. Tais condições serão efetivadas quando a sociedade perceber que precisa mudar seu comportamento em relação ao envelhecimento.

Discutir alternativas que contemplem as necessidades dos indivíduos em processo de envelhecimento, ainda nos quadros funcionais, suscita reflexões sobre a construção de políticas e estratégias mais amplas que repensem a permanência/inclusão do idoso trabalhador de maneira digna no mercado de trabalho. No contexto do Serviço Público do estado do Amazonas, os profissionais apresentam idade média entre 40 e 50 anos. Nos 52 departamentos do governo, seis deles são formados por indivíduos na faixa etária acima dos 50 anos. Destaca-se que os servidores efetivos – excluindo os dos cargos comissionados, que possuem alta rotatividade por serem de confiança – têm idade média entre 51 e 76 anos, contando com cerca de mais de 30 anos de serviço público. Os idosos representam 59,31% dos funcionários do quadro permanente do estado e se encontram prestes a se aposentar (GOVERNO DO ESTADO DO AMAZONAS,

2019). Por esse ângulo, percebem-se a relevância e complexidade do tema, tanto científica quanto socialmente, de acordo com os números apresentados.

Dentro desse entendimento, ao pesquisar servidores idosos que continuam ativos no Serviço Público em trabalhos e condições que não foram projetados para eles, é possível verificar os fatores intervenientes que beneficiam ou prejudicam a sua atuação profissional. Investimentos em programas de QVT por parte da Administração Pública possibilitam apontar melhorias para que esses servidores continuem exercendo suas atividades com saúde ocupacional e, assim, oferecendo melhores serviços à população. Já há estudos semelhantes nesse sentido que apontam algumas dessas necessidades (FIALHO *et al.*, 2017).

E é essa a importância e o entendimento desta pesquisa, que busca saber qual a Administração Pública do estado do Amazonas apresenta ações de qualidade de vida no trabalho que convergem para o servidor idoso que se encontra no exercício de suas funções. Ao tomar como norte essas considerações, a pesquisa justifica-se ao constatar um número significativo de idosos ativos no Serviço Público Estadual do Amazonas e que merecem um olhar mais atento para que haja qualidade de vida no trabalho desses servidores. O planejamento de ações específicas para esse grupo resultará no uso mais produtivo da mão de obra idosa que compõe o quadro funcional do governo, além de funcionários mais satisfeitos e com menor propensão a doenças e de uma população mais bem assistida.

Monteiro *et al.* (2011) corroboram a exigência do mercado atual, que aponta alta competitividade e anseios por profissionais qualificados e capazes de alcançar sucesso em novos desafios. Nessa direção, a QVT caracteriza-se para a sociedade e organizações uma necessidade laboral do indivíduo e a resposta aos seus esforços.

Em vista disso, ao analisar as percepções dos servidores idosos, é possível identificar alternativas e ações que favoreçam uma melhor QVT, preenchendo lacunas do conhecimento nunca antes exploradas no estado do Amazonas. Por consequência, procedeu-se, inicialmente, a um levantamento bibliográfico e documental que revelou não haver estudos que examinem empiricamente a QVT dos servidores idosos e ativos do Amazonas. O *gap* constatado será preenchido pela pesquisa.

Quando se entende que as políticas públicas para os idosos beneficiam não somente a eles, mas toda a sociedade em geral, compreende-se a relevância dos

estudos sobre o tema. Uma sociedade preparada, e até mesmo consciente da necessidade de manter o idoso ativo, ganha mão de obra experiente no mercado de trabalho e reduz os índices de doenças e de assistencialismo na saúde, além de impulsionar o mercado financeiro. Para isso, compreendendo as alterações psicológicas, físicas e sociais desse indivíduo, há que se estabelecerem políticas dentro do ambiente de trabalho que acompanhem tais mudanças para, assim, garantir qualidade de vida no trabalho.

Em sequência a pressuposto, é possível identificar a importância desta pesquisa para as organizações que buscam aplicar o conceito de QVT no planejamento, implantação e alternativas que proporcionem mais satisfação, bem-estar e saúde a todos os seus colaboradores, em especial à população idosa ativa.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 Políticas públicas e o envelhecimento

Desde a década de 1940, a população idosa é a que mais cresce proporcionalmente no Brasil. Se em 1920 o país possuía 11 idosos para cada 100 crianças, agora essa proporção se inverteu: existem 153 idosos para cada 100 crianças (MIRANDA; MENDES; SILVA, 2016). Esse crescimento observado no Brasil acontece também mundialmente. Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), no período de 2015 a 2050 a população idosa deve passar de 12% a 22%, e espera-se que chegue a dois bilhões de habitantes com idade acima dos 60 anos. Países do mundo inteiro devem se preparar para o ritmo acelerado do envelhecimento, mas estima-se que Índia, Brasil e China terão em torno de 20 anos para se adequar a uma realidade parecida com a da França, que passou de 10% de idosos para 20% em 150 anos (OPAS/OMS, 2018).

O envelhecimento não é sinal de doença, pelo contrário, envelhecer representa vida saudável. No entanto, para que o envelhecimento seja acompanhado por uma boa qualidade de vida dessa população, segundo Miranda, Mendes e Silva (2016), são necessárias políticas e ações de saúde focadas na população mais jovem também, uma vez que medidas de promoção à saúde devem ser acompanhadas durante todas as fases da vida. Esses autores analisaram os desafios e possibilidades do planejamento de políticas públicas voltadas para a população idosa no Brasil. De acordo com essa análise, ao envelhecimento populacional subjazem problemas de saúde pública e na Previdência Social, em que são necessárias ações específicas que não se relacionam diretamente com a população idosa. A partir de 2003 surgiu a preocupação do Estado brasileiro com a elaboração de políticas públicas focadas no envelhecimento da população capazes de contribuir para um envelhecimento saudável e construir uma estrutura de cidadania, saúde e previdência focada nesse público (MIRANDA; MENDES; SILVA, 2016).

No âmbito do governo federal, foram instituídos programas, políticas e projetos para a população idosa, com o desafio de serem ações gerontológicas focadas na melhoria da qualidade de vida para a valorização desse indivíduo e na promoção da sua participação na sociedade. O Fundo Nacional do Idoso (FNI), de 2010, foi uma das ações empreendidas, criando condições para o progresso da

autonomia e da participação efetiva em sociedade, mediante o financiamento de programas relacionados à pessoa idosa. Outra ação relevante, também em 2010, foi a assinatura do Termo de Cooperação com a Frente Nacional de Prefeitos, em que, entre suas medidas, as prefeituras deveriam criar e fortalecer Conselhos Municipais de Direito do Idoso e Centros de Referência de Direitos Humanos em todos os municípios de sua rede. Ainda em 2010, foi criado o “Disque 100 – Módulo Idoso” pela SDH-PR, que objetivou o combate à violência e aos maus tratos contra a pessoa idosa (FERNANDES; SOARES, 2012).

Bárrios e Fernandes (2014) relatam uma experiência realizada em Portugal indicando que a execução de políticas voltadas para o envelhecimento ativo é o caminho para a oferta da qualidade de vida aos idosos. Esses mesmos autores definem envelhecimento ativo como um processo de otimização de oportunidades para a saúde, participação e segurança, no sentido de aumentar a qualidade de vida ao longo do processo de envelhecimento. Além disso, para eles o envelhecimento ativo possibilita que os idosos atuem efetivamente na sociedade, por meio do trabalho, da educação e da prática esportiva. Outra contribuição desses autores é que deve existir, ainda, preocupação com a dimensão econômica, fundamental para uma velhice de qualidade. Sob essa perspectiva, a vida é entendida como um ciclo no qual os fatores biopsicossociais estão interconectados, de modo que a oferta de saúde preventiva à população idosa implica oferecer também possibilidades de socialização, trabalho e cuidados com a saúde física, que podem ser desenvolvidas em programas de QVT.

Os programas de QVT têm o intuito de propiciar ambientes com condições de trabalho (físico, saúde, emocional) e mais agradáveis, transformando as equipes que, conseqüentemente, se tornam mais integrativas, comunicativas e satisfeitas no local onde estão inseridas. Nesse sentido, Fialho *et al.* (2017) ressaltam a importância de estudar a QVT de funcionários idosos e como as mudanças no ambiente organizacional podem influenciar positivamente esses trabalhadores.

Ramos *et al.* (2008) realizaram uma pesquisa bibliográfica sobre a qualidade de vida no trabalho da pessoa idosa, considerando o período de 1997 a 2007. O objetivo do estudo foi quantificar as produções sobre o tema e suas contribuições para esse público de trabalhador idoso que permanece nos mercados formal e informal de trabalho. Essa pesquisa revelou as preocupações que afligem os autores pesquisados, como a falta de planejamento no envelhecimento dos brasileiros e a evidência de que o estado não possui condições adequadas para que idosos

permaneçam trabalhando. A análise evidenciou também a precariedade de políticas públicas planejadas e implementadas, no atendimento às necessidades de saúde para a continuidade do trabalho após a aposentadoria. A pesquisa apontou ainda a demanda de adaptação da organização, seus processos e demais condições compatíveis com os trabalhadores mais velhos.

## **2.2 Qualidade de vida no trabalho**

Encontra-se continuamente em mudanças toda a sociedade que busca constantemente seu bem-estar não somente nos aspectos particulares, como também no quesito profissional. Ribeiro e Santana (2015, p. 2) “refletem que a escolha da profissão, cultura, valores, infraestrutura familiar e relações interpessoais são fatores relevantes para a Qualidade de Vida no Trabalho”. Conceituar Qualidade de Vida no Trabalho acarreta, portanto, envolver diversos aspectos, sejam eles físicos, ambientais ou psicológicos.

O conceito que versa sobre “qualidade de vida” já passou por diversos significados ao longo da história. Começou a ser utilizado em 1920, com caráter intrinsecamente ligado à ausência de doenças, e recebeu novas definições após a II Guerra Mundial – dessa vez enumerando diversos itens que deveriam estar presentes para contemplar diferentes aspectos da vida do sujeito, uma análise mais subjetiva e multidimensional (PASCHOAL, 2002).

Ao pesquisar sobre o tema, por ter esse caráter subjetivo, encontram-se diversos pontos a serem considerados, como: os objetivos, a saúde, o padrão, o lugar que se ocupa dentro do seu meio, as expectativas, os relacionamentos, o contexto e a presença do trabalho e do lazer. Além disso, ainda se pode deparar com a valoração atribuída por quem observa, com o julgamento do que é bom ou ruim ou uma regular qualidade de vida (OPAS/OMS, 2005).

No ambiente organizacional, o ritmo acelerado de 1920 e, em consequência, as péssimas condições de trabalho contribuíram para o início dos estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que tiveram seus primeiros passos realizados por Elton Mayo. O médico e sociólogo australiano e a sua equipe pesquisaram as condições físicas de trabalhadores em uma fábrica de Chicago e a relação deles com a produtividade. Nos inúmeros testes realizados, pôde-se perceber que, entre as variáveis, o fator psicológico se sobressaía ao fisiológico.

Após 1950, vivendo o período da Guerra Fria, as pessoas não eram mais fatores de produção, agora são recursos organizacionais que precisam ser administrados e, para tanto, faz-se necessário entender de que maneira os colaboradores poderiam produzir mais e melhor, evidenciando a qualidade de vida no trabalho. Nos dias atuais, a QVT pode ser conceituada como um constructo que engloba fatores, como a satisfação pessoal com a atividade desempenhada, as possibilidades de crescimento na instituição e a valorização pelo trabalho desenvolvido, a remuneração e benefícios, o ambiente psicológico e físico e a autonomia na participação das decisões (CHIAVENATO, 2010).

Para Rodrigues (1994), alguns autores formaram a base para a temática da QVT que influenciou o crescimento nos diversos níveis, inclusive nas formas de agir nos dias atuais. Esse autor destaca Maslow (1954) e sua Hierarquia de Necessidades, em que o indivíduo possui uma escala de necessidades e, uma vez que a mais dominante é atendida, ele, por sua vez, estaria satisfeito.

Outro teórico citado é Herzberg (1959) e sua Teoria dos dois Fatores, os Higiênicos e os Motivacionais, que resumem que a motivação do indivíduo está ligada ao conteúdo e enriquecimento da função que exerce. E, para concluir, vêm as contribuições de Mc Gregor (1960), com a Teoria X e a Teoria Y, que valorizam as atribuições da tarefa com a participação nas decisões, a responsabilidade e os desafios propostos. Pode-se registrar que diferentes abordagens de QVT surgiram a partir da década de 1970, investigadas por estudiosos como Walton (1973), Westley (1979), Denis (1980), Nadler e Lawler (1983) e outros.

### **2.3 Modelos e fatores determinantes da qualidade de vida no trabalho**

Com a evolução histórica dos conceitos organizacionais, foram desenvolvidos modelos de avaliação da QVT. Os de destaque, que possuem em comum visões humanistas do tema, são o de Walton (1973), de Hackman e Oldham (1975) e de Nadler e Lawler (1983), elencados no Quadro 1. O modelo de Walton (1973) foi o eleito para esta pesquisa e é tratado em um tópico adiante. Sua escolha se deu pelo direcionamento específico da percepção da qualidade de vida para indivíduos com mais de 60 anos de idade que o modelo permite, garantindo a subjetividade de que o tema necessita. Além disso, outro fator preponderante foi a simplificação da sua aplicação, por se tratar de idosos.

Quadro 1 – Modelos de estudo da Qualidade de Vida no Trabalho

Autor	Fator proposto nos modelos de QVT	Dimensão presente nos modelos de QVT
Walton (1973)	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Compensação justa e adequada.</li> <li>* Condições de segurança e saúde no trabalho.</li> <li>* Oportunidade imediata para usar e desenvolver capacidades.</li> <li>* Oportunidades futuras para o crescimento continuado e segurança.</li> <li>* Integração social na organização.</li> <li>* Constitucionalismo nas organizações de trabalho.</li> <li>* Trabalho e espaço total.</li> <li>* Relevância social do trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Sistema de recompensas diretas e indiretas.</li> <li>* Condições do ambiente de trabalho seguras e atrativas.</li> <li>* Significado da tarefa e do trabalho como um todo.</li> <li>* Imagem social da empresa.</li> <li>* Equilíbrio entre trabalho, família e lazer.</li> </ul>
Hackman <i>et al.</i> (1975)	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Variedade de habilidades: significância da tarefa, identidade da tarefa, autonomia e <i>feedback</i>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Significado da tarefa e do trabalho como um todo.</li> <li>* Autonomia e participação do indivíduo.</li> </ul>
Westley (1979)	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Iniquidade.</li> <li>* Insegurança.</li> <li>* Alienação.</li> <li>* Anomia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Condições do ambiente de trabalho seguras e atrativas.</li> <li>* Significado da tarefa e do trabalho como um todo.</li> <li>Autonomia e participação do indivíduo.</li> </ul>
Nadler e Lawler (1983)	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Participação no processo de solução de problemas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Sistema de recompensas diretas e indiretas.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Reestruturação do trabalho através de enriquecimento de tarefas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Condições do ambiente de trabalho seguras e atrativas.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Sistema de recompensas inovador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Significado da tarefa e do trabalho como um todo.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Melhorias no ambiente físico e psicológico de trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Autonomia e participação do indivíduo.</li> </ul>

Fonte: Adaptado de Fell e Martins (2015).

Para Hackman e Oldham (1975), gestões de trabalho mais humanizadas e o redesenho das tarefas executadas pelos colaboradores estão entre os processos mais simbólicos de seu modelo. Em sua abordagem, as dimensões de cada cargo trazem estados psicológicos críticos determinantes dos resultados pessoais e do trabalho; essas dimensões possuem ligação direta com a QVT (PEDROSO *et al.*, 2010). Segundo esses autores, os aspectos que relacionam motivação e satisfação com o trabalho e, por consequência, com a QVT positiva são os três estados

psicológicos do colaborador. O primeiro estado é definido pelo significado da tarefa e pela compreensão de que vale a pena executá-la; em seguida, o segundo estado é o momento da responsabilidade de que os resultados advêm do desempenho do indivíduo; e, por fim, o terceiro estado, em que os resultados são oriundos da determinação desse indivíduo.

Entretanto, Westley (1979) descobriu quatro problemas decorrentes da natureza do trabalho nas organizações sociais industriais que se relacionam com dimensões que impactam a melhoria da humanização dos trabalhadores: a insegurança, a desigualdade, a alienação e a ausência de normas sociais. Portanto, o modelo de QVT que propõe métodos para evitar esses quatro aspectos melhorará a satisfação dos funcionários.

Como explica Fernandes (1996), os estudos desenvolvidos por Nadler e Lawer (1983) têm como foco não somente a produtividade, como também o indivíduo. Nessa perspectiva, duas importantes condições devem ser evidenciadas. Uma delas é aquela segundo a qual as pessoas deveriam se sentir bem e trabalhar com mais eficiência em vez de, concomitantemente, atender apenas a uma dessas necessidades. A outra condição alude à participação efetiva dos indivíduos nas soluções de problemas e nas tomadas de decisões da instituição.

Independentemente do modelo de QVT adotado, para que ele seja efetivo, fazem-se necessários o envolvimento e participação dos indivíduos na solução dos problemas, além da reestruturação do trabalho, da inovação no sistema de recompensas e da melhoria no ambiente laboral. Também é relevante destacar como pontos em comum fatores como a percepção da necessidade, o foco no problema principal, a estruturação para identificação e a posterior resolução do problema, a recompensa por resultados positivos, a motivação dos indivíduos que realizam tarefas de longo prazo e o envolvimento da organização como um todo. Para concluir, os pontos centrais a serem gerenciados são o desenvolvimento de níveis diversos de projetos e as mudanças envolvendo a gestão e o planejamento, bem como o comportamento dos gestores mais velhos (FERNANDES, 1996).

### **2.3.1 O Modelo de Walton (1973)**

Richard Walton, um dos autores mais referenciados quando se trata da temática qualidade de vida no trabalho, recebeu destaque com seu modelo criado

em 1973 por resgatar os valores humanos e ambientais que durante muito tempo foram negligenciados pela incessante busca pelo crescimento econômico e tecnológico. Nesse modelo, destaca-se a importância da interação de indivíduo e organização, em que as necessidades e aspirações individuais devem ser consideradas para a ordenação das tarefas, preservando a autonomia e habilidades individuais (BENEVENUTE *et al.*, 2019; PADILHA, 2010).

Pautando-se nesse entendimento, a abordagem de Walton (1973) vai em direção à humanização da organização. Para ele, as análises dos níveis de satisfação e das necessidades das pessoas estão intrinsecamente ligadas à QVT. Santana *et al.* (2012), corroborando essa afirmativa, reforçam que, para que haja QVT, é necessário haver relativo grau de responsabilidade e de autonomia do ocupante do cargo – um *feedback* sobre o desempenho do trabalhador – e que esses cargos oportunizem tarefas apropriadas e evidenciem o desenvolvimento pessoal do indivíduo. Portanto, o Modelo de Walton (1973) oferece uma estrutura de avaliação dos aspectos mais relevantes de QVT, cujos critérios e indicadores desenvolvidos pelo autor são apresentados no Quadro 2. Na primeira coluna desse quadro são listados os oito pontos principais que devem ser analisados na pesquisa, enquanto na segunda estão todos os indicadores que devem ser considerados em cada critério, suas dimensões e o que cada um deles abrange.

Cada um dos oito critérios elencados por Walton (1973) abrange um leque de indicadores que devem ser investigados. O primeiro é a compensação justa e adequada que se refere à relação entre o trabalho executado e o pagamento ofertado. Indica a percepção do trabalhador sobre a sua remuneração, se esta é suficiente para suprir as suas necessidades, se o valor é justo de acordo com a tarefa executada e em comparação com outras organizações. Segundo Fernandes (1996), deve haver partilha dos ganhos de produtividade, o que reforça ainda mais o sentimento de “pertencimento” do indivíduo no todo da organização. A partilha dos ganhos consiste na categoria que visa à mensuração da QVT em referência à remuneração recebida. Robbins (2008) enfatiza que as recompensas justas devem ser presumidas a partir de um sistema de pagamentos e políticas de promoção. Tal pagamento deve ser relativo às exigências do trabalho, às capacidades do colaborador e ao mercado de trabalho. O trabalhador, então, deverá desempenhar sua função com todas as capacidades que visam garantir essa compensação justa a ele.

Quadro 2 – Critérios e indicadores do Modelo de QVT de Walton

<b>Critério de QVT</b>	<b>Indicador</b>	<b>Descrição</b>
1. Compensação justa e adequada	1. Renda (salário) adequada ao trabalho/ Remuneração justa. 2. Equidade interna/Equilíbrio salarial. 3. Externa (compatibilidade externa). 4. Partilha dos ganhos de produtividade.	Critério focado no grau de satisfação do trabalhador com sua remuneração.
2. Condições de segurança e saúde	5. Jornada de trabalho razoável. 6. Ambiente físico seguro e saudável (salubre).	Critério focado na satisfação do trabalhador com as condições físicas do meio organizacional.
3. Utilização e desenvolvimento da capacidade	7. Autonomia. 8. Significado e identidade da tarefa. 9. Variedade de habilidades e qualidades. 10. Autocontrole relativo.	Critério focado em mensurar a autonomia e na identificação do trabalhador com atividade desenvolvida.
4. Oportunidade de crescimento e segurança	11. Possibilidade de carreira. 12. Crescimento profissional. 13. Segurança do emprego. 14. Perspectiva de avanço salarial.	Critério focado na valorização do trabalhador, através de formas de crescimento dentro da organização.
5. Integração social na organização	14. Igualdade de oportunidades. 15. Relacionamentos interpessoais e grupais. 16. Senso comunitário.	Critério focado nas relações dentro da instituição.
6. Garantias constitucionais	17. Respeito às leis e direitos trabalhistas. 18. Privacidade pessoal. 19. Liberdade de expressão. 20. Normas e rotinas claras da organização.	Critério que aborda o cumprimento da legislação por parte da instituição.
7. Trabalho e espaço total de vida	21. Papel balanceado do trabalho na vida pessoal.	Critério focado em analisar se há equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do trabalhador.
8. Relevância social da vida no trabalho	22. Imagem da empresa. 23. Responsabilidade social pelos produtos/serviços. 24. Responsabilidade social pelos empregados.	Critério focado em analisar como o trabalhador observa a importância do seu trabalho para a sociedade.

Fonte: Elaboração da autora – Adaptado de Fernandes, 1996.

O segundo critério trata das condições de segurança e saúde no trabalho, o que implica jornada laboral a que o empregado é submetido, se as horas extras são pagas e se ocorrem com frequência. Outro ponto relevante são as condições físicas que envolvem o ambiente quanto à segurança em relação aos riscos de acidentes e enfermidades. Para Chiavenato (2004), esse aspecto aborda todas as dimensões referentes à jornada de trabalho e ao ambiente físico que proporcione conforto pessoal para a realização de um serviço eficaz. Fernandes (1996) entende que esse fator mensura a Qualidade de Vida no Trabalho com as condições existentes no ambiente laboral, ou seja, relacionando todos os meios para a sua execução, reduzindo condições que irão ocasionar riscos de doenças ou danos à saúde e considerando o bem-estar das pessoas idosas envolvidas.

Para Fernandes (1996), o uso e desenvolvimento de capacidades são o aproveitamento dos saberes e características pessoais do funcionário na empresa, que também estão atrelados às oportunidades que a instituição oferece para que sejam otimizados. Esse autor estaca como indicador desse critério a autonomia proporcionada através de independência do funcionário em planejar e executar seu trabalho. Rodrigues (2007) relaciona fatores importantes para a potencialização da capacidade humana nas organizações, como autonomia no trabalho, múltiplas habilidades e tarefas completas e planejadas. Também cabe destacar os indicadores significado e identidade da tarefa, que abordam a importância da compreensão do serviço como parte de um processo para que, assim, possa ocorrer a identificação por parte do funcionário.

A oportunidade de crescimento e segurança trata da estabilidade profissional e da possibilidade de ascensão com um plano de carreira. Para Rodrigues (2007), Walton (1973) busca proporcionar ao funcionário possibilidades de crescimento na carreira, para o que é necessário trabalhar com a aplicação dos conhecimentos e das habilidades expandidas e recém-adquiridas. Ações essas que lhe vão propiciar oportunidades de progresso e reconhecimento dentro da empresa, garantindo renda justa ao trabalhador. Para Fernandes (1996) e Rocha (1998), isso se torna possível através de políticas de Recursos Humanos da organização, como plano de cargos e salários que visam reconhecer os profissionais devidamente capacitados para ascender profissionalmente dentro do quadro da empresa.

Para Chiavenato (1999), a integração social na organização ocorre quando são quebradas barreiras hierárquicas ou quando se abordam o preconceito, a

igualdade social, a mobilidade social, o companheirismo, o senso comunitário e a troca de informações de maneira saudável dentro da empresa. Essa categoria mensura o grau de integração social nas organizações. Nesse sentido, Fernandes (1996) entende que, para que esse critério seja atendido, deve-se obter igualdade de oportunidades sem favoritismos e preferências entre os trabalhadores. Estes devem passar por uma seleção que respeite suas qualificações e habilidades para haver promoção, transferência ou admissão e que, através de um bom relacionamento interpessoal e vigorando o espírito de equipe, haverá um comprometimento mútuo e um senso de comunidade entre esses funcionários.

O constitucionalismo tem como elementos-chave: a privacidade pessoal, a liberdade de expressão, o direito a tratamento igualitário e a igualdade perante a lei. O trabalho e o espaço total de vida referem-se ao equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional. Tal categoria tem por objetivo medir a QVT, relacionando-a ao trabalho e ao tempo utilizado em lazer, atividade física e com a família. Chiavenato (2004) enfatiza que o trabalhador possui vida familiar e particular e não deve focar todo o seu tempo e energia no trabalho.

O último critério apontado aborda a relevância social do trabalho na vida. Para Fernandes (1996), ao abranger toda a atuação e responsabilidade social da empresa e a imagem que ela transmite para a sociedade (percebida e motivo de orgulho ao trabalhador), essa categoria mensura a QVT através da percepção do colaborador. Assim, Fernandes destaca a importância dos critérios da imagem da instituição perante a comunidade, o que gera no trabalhador a satisfação de pertencer à empresa e a percepção e valorização em fazer parte dela, usufruindo da política de Recursos Humanos e da responsabilidade social que a instituição presta à comunidade.

#### **2.4 Qualidade de vida no trabalho da pessoa idosa**

As organizações buscam, através das ferramentas e dos Programas de QVT, evidenciar a importância de seus funcionários, proporcionando-lhes ambientes de trabalho mais agradáveis, a fim de melhorar as suas condições física, emocional e social, tornar a equipe mais comunicativa e promover a integração de todos. Ao longo dos anos, o sentido do trabalho foi se modificando, de forma a agregar valor moral em uma sociedade que prima pela produtividade. Desse modo, o indivíduo

tem seu valor à medida que é útil à sociedade (MENDES *et al.*, 2005). A atividade laboral é, na perspectiva psicológica, uma constante afirmação da autoestima perante o social, sendo também assimilada em diversas esferas, como fisiológica, moral, social e econômica (ROMANINI *et al.*, 2005).

Assim, a aposentadoria é encarada não só como a interrupção da vida laboral, como também pode representar as perdas sociais, psicológicas e de saúde, através da perda do *status* social, do afastamento dos colegas, do comprometimento da aparência pessoal e do vigor físico, além da perda da rotina (RODRIGUES *et al.*, 2005; TRENTINI; HAMMERSCHMIDT, 2005; OLIVEIRA, 2001). Em contribuição com esse ponto de vista, Castro *et al.* (2019) averiguaram que os idosos que permaneciam trabalhando apresentaram melhor quadro de saúde do que aqueles que haviam encerrado a vida ocupacional. Pode-se inferir que a melhor autopercepção da saúde seja devida à aceitação do envelhecimento com maior naturalidade, já que o idoso está inserido em um ou mais grupos sociais.

Christ *et al.* (2007) verificaram que, embora o trabalho influencie positivamente a saúde mental e a qualidade de vida dos idosos, esse efeito pode ser menor nas pessoas com menores renda e escolaridade, considerando que as condições de trabalho tendem a ser menos favoráveis quanto menores forem a escolaridade e renda da pessoa. Confirmando a associação entre bem-estar e trabalho, pesquisas realizadas por Morin (2001) demonstraram que grande parte da população, embora tivesse condições para viver confortavelmente sem trabalhar, admitiu que continuaria a exercer alguma atividade de cunho profissional.

Em atenção a esses achados, a pesquisa brasileira do FPA (2020) revelou que 25% dos idosos entrevistados ainda trabalhavam, com a ressalva de que 11% já estavam aposentados. Assim, faz-se notório que a reinserção do idoso no mercado de trabalho ou a não interrupção da vida laboral é um fenômeno atual e deve ser discutido, a fim de adequar a sociedade e o ambiente de trabalho a essa nova realidade. Cabe destacar que o atual formato do mercado de trabalho não apresenta condições favoráveis a quem possui alguma limitação física e já tenha sido submetido a um ambiente insalubre por décadas restringindo a sua produtividade.

Ressalta-se que o fator influenciador da permanência de idosos no meio laboral é o socioeconômico. Devido ao fato de a aposentadoria ser insuficiente para a manutenção da família, o indivíduo segue trabalhando, muitas vezes informalmente ou através da constituição de pessoas jurídicas (SANTOS;

NASCIMENTO, 2020). Esses motivos contribuem para que a aposentadoria seja fonte geradora de ansiedade e sofrimento, colocando em risco o equilíbrio psicológico do idoso, manifesto em crises depressivas, alcoolismo e até mesmo suicídio (BOSI, 1994).

Não obstante essa dialética pareça distante da maior parte da população, estudos apontam que em 2070, no Brasil, o grupo de idosos corresponderá a 35% da população. O aumento da expectativa de vida, que pode ser observado tanto em nível nacional quanto mundial, torna notória a necessidade de políticas públicas e campanhas que promovam a qualidade de vida desse público (IBGE, 2016). Almeida e Maia (2010) ponderam que viver por mais anos não é indicativo de que a qualidade de vida tenha melhorado. Isso porque a qualidade de vida é entendida como a percepção do sujeito em relação à sua posição dentro da sociedade, considerando-se saúde física e psicológica; independência funcional e financeira; interação social; rede de apoio; e outros aspectos (WHO, 2005). Vale ressaltar que a autopercepção está atrelada à satisfação do sujeito e é influenciada pelas expectativas, objetivos e padrões de cada um.

Embora se entenda a subjetividade dessa questão, é sabido que o sentimento de pertencimento a um grupo social é a necessidade do ser humano e condição imprescindível para que haja qualidade de vida (SANTOS; VAZ, 2008). De modo adicional, para que se compreenda o aumento do índice de idosos no mercado de trabalho, também é necessário analisá-los como indivíduos em processo de adaptação e crescimento, que buscam reencontrar seu papel na sociedade, sendo aceitos e valorizados.

A terceira idade ativa já é considerada uma realidade, e os efeitos benéficos de uma atividade ocupacional são inúmeros, entre os quais estão a continuidade das relações interpessoais e o sentimento de se sentirem úteis. Nesse entendimento, o trabalho em si não é relevante somente pelos ganhos financeiros, como também pela inserção social, correlacionando os aspectos psíquicos e físicos (DEJOURS, C., 1992). Evidencia-se que os estudos sobre a qualidade de vida no trabalho devem ser ainda mais específicos, focados em um nicho. Há que se estreitar a amostra de um grupo para ter uma percepção mais assertiva de um mesmo ambiente. Ainda que uma organização possua condições externas semelhantes, as particularidades dos indivíduos devem ser respeitadas para que a ocupação funcional seja adequada, racional e eficiente. Nesse contexto, o trabalhador idoso destaca-se por

suas limitações em decorrência da idade mais avançada, que devem ser consideradas e adaptadas para a função laboral (RAMOS; SOUZA; CALDAS, 2008).

No entanto, os modelos laborais, em geral, não foram criados para esse público. A dinâmica dos espaços e das tarefas que foram projetadas há muitos anos podem não acompanhar o envelhecimento e a nova realidade desses trabalhadores. O Modelo de Walton, embora tenha sido criado em 1973, aborda vários aspectos da qualidade de vida no trabalho e permite uma reflexão ampla sobre a estrutura atual de gestão. Caso essa análise e adaptação dos modelos de trabalho vigentes não sejam feitas, o ambiente, ao invés de apresentar pontos positivos, pode fortalecer pontos negativos, pela falta de adequação à realidade dos servidores que, por sua vez, podem exercer atividades incompatíveis com suas situações físicas e psíquicas atuais. Esse é um dos pontos a considerar na satisfação com o trabalho e nas experiências que corroboram as necessidades de cada trabalhador, representando, assim, um indicador importante para a Qualidade de Vida no Trabalho (IGBARIA; PARASURAMAN; BADAWEY, 1994).

## **2.5 Qualidade de vida dos servidores públicos idosos**

Ao conceituar qualidade de vida, faz-se necessário englobar todos os aspectos da vida de um indivíduo e a inter-relação entre eles, sejam as questões sociais, individuais, ocupacionais ou outras. Corroborando essa perspectiva, Fernandes (1996, p. 40) afirma que a QVT envolve “além de atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento a necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa”. Destarte, ao se trabalhar qualidade de vida no trabalho, é imperioso que o sujeito seja analisado em todos esses ângulos, inclusive em sua própria percepção dessas vertentes.

Para que a qualidade de vida no trabalho seja oportunizada, é primordial uma equipe de gestão de pessoas capacitada e empenhada na melhoria do ambiente laboral, na resolução de conflitos, na sistematização do serviço e no incremento do sistema de recompensas. Tais medidas motivam os trabalhadores e tornam o ambiente mais saudável e produtivo (SCHIRRMESTER; FRANÇA, 2012). Cabe ressaltar que as instituições influenciam e são influenciadas por seus componentes, de modo que uma organização reflete as crenças, valores, regras e normas

enraizados em seu meio e cada empresa deve ser estudada considerando essas particularidades (TRICE; BEYER, 1993).

Indo ao encontro desse raciocínio, Paz *et al.* (2020) destacam que a cultura organizacional reflete a qualidade de vida no trabalho, principalmente em períodos de transição, como acontece com o envelhecimento do trabalhador. Embora haja debates a respeito do idoso e da sociedade e a população mundial esteja envelhecendo, a pessoa na terceira idade ainda é considerada fora dos parâmetros sociais determinados, desconsiderando-se a contribuição de grupo para a sociedade em geral (SILVA; HELAL, 2019).

Associa-se a essa crença a concepção de que, com o envelhecimento, o indivíduo se torna mais intransigente e menos produtivo, não cooperando com a equipe de trabalho. Contrários a esse pensamento, Nascimento *et al.* (2016) afirmam que o idoso, além de manter a capacidade de trabalho, pode se tornar mais flexível devido às experiências e aprendizados obtidos ao longo dos anos. Lirio *et al.* (2020) corroboram esse argumento ao afirmarem que, para os idosos, a QVT está atrelada ao reconhecimento do seu trabalho. Reconhecimento esse que não vem apenas subjetivamente, como também através de remuneração justa. Ainda que o idoso trabalhador seja fenômeno mundial, no Brasil se destaca a necessidade de muitos continuarem trabalhando devido ao baixo valor da aposentadoria.

Ferreira *et al.* (2016) ressaltam a divergência entre as organizações públicas e privadas, com destaque para o foco no lucro dentro das organizações privadas e nas cobranças aos funcionários advindas desse objetivo. Também se destaca a falta de flexibilidade no ambiente privado, o que impossibilita que o funcionário acompanhe a vida escolar dos filhos, limitando o acompanhamento de sua saúde e de seus familiares. Já no serviço público a licença para acompanhar familiar, na maioria dos casos, é estabelecida em legislação própria, valorizando o servidor público e suas relações familiares.

Embora dentro de uma instituição pública o servidor não passe pelas limitações impostas pela rigidez do cumprimento da carga horária e pela pressão por produtividade, há muitas queixas devido às condições (precárias) da infraestrutura predial, defasagem de equipamentos, falta de material e dificuldade na sua reposição, falta de recursos humanos, mobiliário sucateado e remuneração engessada (LOPES; SETA, 2019). A insatisfação com o meio laboral contribui com o estresse ocupacional, esgotamento físico e mental e outros transtornos. Com o

passar dos anos, essas questões não resolvidas culminam no adoecimento do servidor e são consideradas a causa desse envelhecimento, isentando, na maioria das vezes, o ambiente insalubre onde está inserido há tanto tempo.

Em contrapartida, as relações socioprofissionais são citadas como fontes de bem-estar e satisfação, colaborando para a realização pessoal do servidor. Muitos idosos moram sozinhos e já não têm vida social ativa, sendo o trabalho a única atividade de socialização e que os faz se sentirem úteis e oportunos para os outros (PADILHA, 2009). O serviço público tem como característica a baixa rotatividade de servidores, o que oportuniza a criação e fortalecimento de vínculos entre os trabalhadores. Dessa forma, o trabalho é o elo do sujeito com a sociedade, contribui para minimizar aspectos negativos da velhice e tem papel igual ou até mais relevante do que a questão salarial e a precariedade da estrutura de muitos órgãos públicos.

Gonçalves *et al.* (2015) ratificam essa concepção em seus estudos, verificando que aspectos como estado civil, possuir dependente financeiro e ser envolvido em causas sindicais exercem grande influência sobre a decisão de se aposentar. Kai, Lourenço e Fernandes (2020) encontraram em suas pesquisas relatos queixosos de servidores sobre a aposentadoria compulsória, enxergando a situação como sinônimo de sua inutilidade para a instituição. Um minimizador desse sentimento de menos valia seria a implementação de projetos que preparassem os indivíduos jovens e idosos para esse momento da vida, debatendo o tema entre as diferentes faixas etárias e momentos. Além da discussão acerca da aposentadoria, é relevante tratar de outros aspectos. Nessa direção, Boldo, Severo e Guimarães (2019) pontuam que atividades que promovem a qualidade de vida no trabalho estão diretamente relacionadas ao aumento da motivação, o que pode resultar em maior engajamento em suas atividades.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa se caracteriza como exploratória e descritiva, com uma abordagem qualiquantitativa. Foi pesquisada uma amostra de base populacional dos servidores públicos idosos em atividade no estado do Amazonas. Trata-se de pesquisa exploratória que buscou responder ao questionamento sobre a existência de programas de qualidade de vida no trabalho, no Serviço Público Estadual do Amazonas, que contemplassem os idosos ativos. Para tanto, na investigação, procurou se aproximar e se familiarizar com esse público.

Os dados levantados previamente indicaram a escassez de conhecimento acumulado e sistematizado sobre os sujeitos pesquisados, conforme abordado na revisão de literatura. Assim, considera-se o caráter imperativo desta delimitação, notadamente porque os idosos inseridos na Administração Pública Estadual do Amazonas não foram contemplados ainda com investigação sobre a qualidade de vida no trabalho.

Apresentada como um estudo de caso, esta pesquisa pode ser caracterizada como descritiva, uma vez que trabalha com o “estudo e a descrição das características, propriedades ou relações existentes na comunidade, grupo ou realidade pesquisada” (CERVO; BERVIAN, 2002, p. 67). Por esse ângulo, pretendeu-se conhecer, aprofundar e identificar informações e características sobre a qualidade de vida dos idosos em seu ambiente de trabalho, compreendendo o fenômeno social investigado e suas especificidades. Na pesquisa descritiva, utilizou-se a coleta de dados, analisando-os e interpretando-os. Para tal, foram empregadas técnicas padronizadas de coleta de dados.

Quanto às dimensões do instrumento (estudo de caso), foi realizada uma análise descritiva, que apresentou os seguintes valores: média, desvio-padrão (dp), mínimo, mediana e máximo. Na verificação da relação entre as dimensões da QVT e o gênero, utilizou-se o Teste de Mann-Whitney, que se refere a um teste não paramétrico, estabelecendo 5% de significância para a regra de decisão da hipótese de que a QVT poderia estar relacionada ao gênero dos idosos avaliados. O novo Teste de Mann-Whitney quase detectou algumas diferenças. No caso da integração social, há uma relação marginal que não entra nos 95%, mas, sim, nos 94%. Essa diferença pode ser considerada significativa em termos práticos, pois ela é estatisticamente significativa em nível de 94%. A análise foi realizada por meio do

Programa Estatístico IBM SPSS Statistics, versão 22, inclusive a análise qualitativa das quatro questões finais do instrumento de QVT, com base no Modelo de Walton.

Uma vez que a pesquisa qualitativa permite a compreensão da realidade como uma construção social e a pesquisa quantitativa retrata objetivamente a realidade investigada, a abordagem qualiquantitativa tornou-se a opção mais indicada para este estudo. Desse modo, o entendimento da percepção do servidor sobre a sua QVT foi demonstrado por meio de questionário (com questões abertas e fechadas), que permitiu medir os dados apurados. Nessa lógica, foi possível interpretar os fatores constituintes da qualidade de vida no trabalho e que se relacionavam com os programas de políticas para os idosos, no contexto da Administração Pública do estado do Amazonas.

Quadro 3 – Instrumentos de coleta e análise dos dados

<b>Objetivo</b>	<b>Instrumento de coleta</b>	<b>Instrumento de análise</b>
Identificar os fatores que refletem o que os profissionais idosos no Serviço Público do estado do Amazonas almejam para sua qualidade de vida no trabalho.	Questionário.	Categorização através da análise de conteúdo.
Descrever os programas/iniciativas de QVT adotados pela Administração Estadual.	Revisão de documentos, de matérias e das fichas cadastrais dos servidores da gestão estadual do Amazonas.	Recapitulação sintética dos resultados da pesquisa documental.
Compreender como os funcionários idosos percebem tais programas e suas ações.	Questionário.	Categorização através da análise descritiva.
Apontar ações que possam ser adotadas pela Administração Pública do estado do Amazonas para a melhoria da qualidade de vida no trabalho de servidores idosos.	Revisão de documentos, de matérias e das fichas cadastrais dos servidores da gestão estadual do Amazonas.	Recapitulação sintética dos resultados da pesquisa documental.

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2021.

Quanto aos meios, trata-se de um estudo de caso com pesquisa documental, cuja característica é a investigação de um fenômeno no local onde ele ocorre, de modo a buscar elementos que contribuam para a sua explicação. A pesquisa documental foi uma das etapas da coleta de dados da pesquisa e aconteceu através da revisão de documentos e das fichas cadastrais dos servidores da gestão estadual

do Amazonas, que indicam possibilidades de ações voltadas para a melhoria da qualidade de vida no trabalho dos profissionais com idade superior a 60 anos.

O estudo de caso leva em conta a unidade social como um todo, possibilitando a análise em profundidade de determinado fenômeno ali inserido, em razão de sua especificidade, em busca de descrever, examinar e aprimorar ideias sobre o problema investigado em um campo com pouco conhecimento acumulado (YIN, 2015) – no caso, a qualidade de vida do trabalho e a satisfação dos idosos no Serviço Público do estado do Amazonas. O estado do Amazonas é o maior em território, com uma área de 1.559.168,117 km<sup>2</sup>, conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018). Localizado na Região Norte do Brasil, possui cerca de 4,2 milhões de habitantes. Entre suas características econômicas, destacam-se os serviços e a indústria, que juntos resultam em mais de 80% do seu PIB. O estado possui geografia rica e diversificada (incluindo a maior rede hidrográfica do país), clima tropical úmido, maior área de Floresta Amazônica preservada e ampla área de relevo fluvial, favorecendo a navegação como meio de transporte e distribuição.

O Governo Estadual do Amazonas encontra-se distribuído em 62 municípios. A capital, Manaus, corresponde à maior cidade urbana e populacional do estado, onde se localiza um polo industrial com mais de 600 indústrias nos segmentos de eletrodomésticos, eletrônicos, automóveis, bebidas, máquinas, equipamentos e outros. No que se refere ao setor público do Estado, segundo o Portal da Transparência, Manaus possui um total de 75.751 servidores na Administração Direta e Indireta, entre efetivos e comissionados. A Administração Direta é composta por 26 órgãos (Tabela 1) e conta com 62.708 funcionários efetivos. Só na metrópole concentram-se 65,7% do total de servidores, somando 49.842 trabalhadores públicos (GOVERNO DO AMAZONAS, 2020).

O universo da pesquisa compõe-se, portanto, dos profissionais com idade superior a 60 anos, de ambos os sexos, que permanecem trabalhando ativamente em 26 Secretarias da Administração Direta. Encaixam-se nesse perfil 5.262 servidores que residem em Manaus e nos outros 61 municípios do estado (Tabela 2), aos quais foi enviado o questionário por *email*. A amostra corresponde ao quantitativo de respondentes.

Tabela 1 – Siglas dos órgãos da Administração Direta

<b>Governo do Amazonas – Administração Direta</b>		
<b>Ordem</b>	<b>Sigla</b>	<b>Órgão</b>
1	SUSAM	Secretaria de Estado da Saúde
2	SEFAZ	Secretaria da Fazenda
3	SEJUSC	Secretaria de Estado de Justiça, Direitos Humanos e Cidadania
4	SEDECTI	Secretaria de Estado de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Informação
5	SEAD	Secretaria de Administração e Gestão
6	POLÍCIA CIVIL	Polícia Civil do Amazonas
7	SEDUC	Secretaria de Estado de Educação e Desporto
8	ERGSP	Escritório de Representação do Estado em São Paulo
9	SEC	Secretaria de Estado de Cultura e Economia Criativa
10	SSP	Secretaria de Estado de Segurança Pública
11	SEINFRA	Secretaria de Estado de Infraestrutura e Região Metropolitana de Manaus
12	SEAS	Secretaria de Estado de Assistência Social
13	SECT	Secretaria de Estado de Cidades e Territórios
14	SEMA	Secretaria de Estado do Meio Ambiente
15	SEPROR	Secretaria de Estado de Produção Rural
16	POLÍCIA MILITAR	Polícia Militar do Amazonas
17	CBMAM e CIVIS	Corpo de Bombeiro
18	CASA MILITAR	Casa Militar
19	CSC	Centro de Serviços Compartilhados
20	UEA	Universidade do Estado do Amazonas
21	SECOM	Secretaria de Comunicação Social
22	SEAP	Secretaria de Estado de Administração Penitenciária
23	CGE	Controladoria Geral do Estado
24	CASA CIVIL/SGVG	Casa Civil
25	PGE	Procuradoria Geral do Estado
26	SERFI	Secretaria de Estado de Relações Federativas e Internacionais

Fonte: Elaboração da autora, com base em informações disponíveis no Processamento de Dados do Amazonas S/A, junho/2020.

Tabela 2 – Quantitativo dos servidores públicos do estado do Amazonas

Governo do Amazonas – Administração Direta				
Ordem	Sigla	Quantidade de servidores efetivos	Quantidade de servidores efetivos com mais de 60 anos	% de idosos em relação ao total
1	SUSAM	16.894	1.701	10,07
2	SEFAZ	494	102	20,65
3	SEJUSC	91	<b>39</b>	42,86
4	SEDECTI	135	50	37,04
5	SEAD	301	<b>182</b>	60,47
6	POLÍCIA CIVIL	2.387	241	10,10
7	SEDUC	29.621	2.283	7,71
8	ERGSP	4	0	0,00
9	SEC	226	41	18,14
10	SSP	593	23	3,88
11	SEINFRA	102	63	61,76
12	SEAS	132	56	42,42
13	SECT	61	26	42,62
14	SEMA	30	8	26,67
15	SEPROR	77	11	14,29
16	POLÍCIA MILITAR	8.566	52	0,61
17	CBMAM e CIVIS	818	8	0,99
18	CASA MILITAR	151	4	2,65
19	CSC	14	1	7,14
20	U.E.A	1.302	143	10,98
21	SECOM	20	10	50,00
22	SEAP	305	95	31,15
23	CGE	14	2	14,29
24	CASA CIVIL/SGVG	175	84	48,00
25	P.G.E	188	35	18,62
26	SERFI	7	2	28,57
<b>Total Geral</b>		<b>62.708</b>	<b>5.262</b>	<b>8,39</b>

Fonte: Elaboração da autora, com base em informações disponíveis no Processamento de Dados do Amazonas S/A, junho/2020.

Algumas Secretarias se sobressaem por terem número expressivo de idosos em seu quadro funcional efetivo, proporcionalmente ao número total de servidores do Serviço Estadual do Amazonas, entre outros pontos relevantes apresentados na Tabela 2. A Secretaria de Administração e Gestão (SEAD) concentra o maior percentual de servidores efetivos com mais de 60 anos; são 182 com esse perfil. Além disso, é a responsável pelo único Programa de QVT voltado aos idosos

estaduais que foi criado em 2018. O Programa Vida Ativa iniciou com um ciclo de palestras e atendimentos presenciais, mas teve sua programação interrompida com o início da pandemia em 2020. A proposta inicial era:

Programa Vida Ativa: Longevidade com Qualidade, em parceria com a Universidade Aberta da Terceira Idade (UNATI/UEA), que visa orientar os servidores no planejamento para a preparação da aposentadoria no serviço público. O objetivo é proporcionar aos servidores em fase de pré-aposentadoria uma programação estruturada considerando os aspectos emocionais, sociais, saúde, educação e cidadania, a fim de minimizar as consequências do processo de aposentadoria. O público-alvo são servidores Públicos do Estado do Amazonas em fase de pré-aposentadoria (AMAZONAS, 2018).

Outro órgão de destaque pelo quantitativo de pessoas com mais de 60 anos de idade são a Secretaria de Estado de Justiça, Direitos Humanos e Cidadania (SEJUSC) e a Secretaria de Estado de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Informação (SEDECTI). A SEJUSC:

Tem por finalidade articular, coordenar e executar a Política Estadual e Nacional de Direitos Humanos. O órgão desenvolve ações para crianças e adolescentes em conflitos com a lei, privados de liberdade, cidadania, crianças e adolescentes, idosos, população em situação de rua, diversidade e gênero, migração e refúgio, políticas sobre drogas, promoção da igualdade racial, trabalho escravo e tráfico de pessoas (AMAZONAS, 2020).

Conforme a Tabela 2, elaborada com as informações disponibilizadas pela empresa de economia mista, denominada Processamento de Dados do Amazonas S/A (PRODAM), os funcionários efetivos com mais de 60 anos de idade ativos nas 26 Secretarias totalizam 5.262 servidores aptos, os quais formam o universo desta pesquisa.

### **3.1 Instrumentos de pesquisa**

O Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Viçosa aprovou o desenvolvimento do projeto através do Parecer de Número 4.837.659. Os sujeitos delineados para responder ao questionário de pesquisa assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (Apêndice A). Diante do aceite e da assinatura do TCLE, foi aplicado o questionário. O instrumento é uma adaptação dos oito fatores de QVT e das dimensões que cada um deles abrange, conforme o modelo desenvolvido por Walton (1973) (Apêndice

B). A construção das perguntas foi adaptada com termos mais usuais para a realidade dos respondentes. Os termos-âncora são mencionados no início de cada bloco, para facilitar a compreensão no momento das respostas (TIMOSSI *et al.*, 2009).

Marconi e Lakatos (2010, p. 186) esclarecem que, após a criação do questionário, este deve ser testado em um grupo ou parcela de indivíduos para que se possa ter sua utilização consolidada. Nesta pesquisa, considerou-se como referência o questionário proposto e validado por Timossi *et al.* (2009).

Para identificar a percepção do servidor sobre a QVT, foi adotada a escala do tipo intervalar de 0 a 10 pontos, relacionados às âncoras que vão de “muito insatisfeito” a “muito satisfeito”. Foi aplicado um questionário estruturado em 11 blocos: com sete questões que caracterizam o perfil do respondente, 33 perguntas fechadas sobre a QVT relacionadas às categorias do modelo proposto por Walton (1973) e quatro perguntas abertas.

O Bloco 1 traz perguntas pessoais sobre o respondente. Nos Blocos 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9, as perguntas se referem aos oito critérios definidos por Walton (1973) e já amplamente detalhados na pesquisa. O Bloco 10 apresenta uma pergunta sobre a percepção geral que o servidor tem da QVT. Considerando a necessidade de se observar a própria visão/percepção do servidor, foram inseridas quatro questões discursivas no final do questionário (Bloco 11). A primeira, para compreender o que o termo QVT significa para o participante e, a segunda, uma questão livre, para que seja abordado qualquer ponto que não tenha sido apontado nas demais perguntas objetivas. Já na terceira é solicitado que o respondente apresente sua impressão sobre a interferência desses fatores em sua vida profissional e pessoal. E a quarta aborda a qualidade de vida no trabalho em tempos de coronavírus.

Os questionários foram aplicados *online* (via plataforma *Google forms*), com perguntas de caracteres social, demográfico e profissional (idade, gênero, grau de escolaridade, lotação de serviço, cargo ocupado e tempo de serviço), bem como questões relativas à qualidade de vida no trabalho e satisfação do idoso no ambiente laboral. A ferramenta *Google* encontra-se disponível no ambiente da internet e é de uso livre. O encaminhamento dos questionários foi feito aos servidores idosos da Administração Estadual do Amazonas, solicitando-lhes o preenchimento no *link* de acesso.

O pré-teste foi realizado em dois momentos distintos, com uma seleção prévia de 30 pessoas com mais de 60 anos de idade, de ambos os sexos, que permaneciam trabalhando ativamente no governo do estado do Amazonas, para um encontro via plataforma Zoom.

Considerou-se pequeno o número de respondentes da primeira amostra, isto é, apenas oito pessoas, razão por que foram feitas alterações necessárias no pré-teste. Após a revisão do questionário, entendeu-se que ele deveria ser testado novamente, cuja repetição deveria acontecer todas às vezes que fosse preciso, para que o instrumento estivesse pronto para aplicação. Segundo Mattar (1994), no caso dos instrumentos que forem desenvolvidos cautelosamente, costumam ser suficientes dois ou três pré-testes.

### **3.3 Análise de resultados**

Após a aplicação do questionário com perguntas fechadas e abertas de estimação ou avaliação, foram extraídas as informações necessárias para a resposta da pesquisa para a posterior tabulação dos dados quantitativos. De acordo com Matias-Pereira (2010), na etapa de tabulação é interessante utilizar os recursos manuais ou computacionais para organizar os dados obtidos na pesquisa de campo.

Ainda conforme Matias-Pereira, a análise deve ser feita para atender aos objetivos da pesquisa e, então, comparar e confrontar dados e provas com o objetivo de confirmar ou rejeitar os pressupostos da pesquisa. A técnica utilizada foi, conforme esse mesmo autor, a recapitulação sintética dos resultados da pesquisa e, no caso, a ênfase no alcance dos fatores representativos da qualidade de vida dos servidores idosos da Administração Estadual do Amazonas.

Os dados foram computados em uma planilha eletrônica acoplada à própria plataforma utilizada. Com base na escala do questionário fechado, foi realizada a Análise Exploratória de Dados (EAD) para identificar os fatores de satisfação, além da análise da confiabilidade e da validade das escalas utilizadas para mensurar a qualidade de vida no trabalho. As questões abertas foram examinadas pela Análise de Conteúdo, técnica para o tratamento da percepção dos idosos sobre a satisfação e qualidade de vida no ambiente de trabalho.

A Análise de Conteúdo, proposta por Bardin (2016), busca agregar as palavras que foram compartilhadas pelos idosos. O método resume-se em um conjunto

de técnicas que analisa as comunicações e se utiliza de procedimentos sistemáticos e objetivos, visando descrever o conteúdo das mensagens das perguntas abertas. A técnica de categorização foi aplicada e significa “uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto por diferenciação e, em seguida, por reagrupamento segundo o gênero (analogia), com critérios previamente definidos” (BARDIN, 2016, p. 147).

A definição das categorias no processo de categorização, segundo Laville e Dionne (1999), pode ocorrer de três formas: abertas, fechadas ou mistas. No modelo aberto, as categorias não são fixas previamente, mas aparecem no decorrer da análise. No modelo fechado, as categorias são definidas de início, com suporte em uma teoria de base. Já no modelo misto as categorias são trabalhadas simultaneamente, em que a seleção pode ocorrer inicialmente e, no decorrer da análise, essas categorias podem ser modificadas. Nesta Dissertação foi empregado o modelo aberto, em que as categorias foram formadas no decorrer da análise das questões abertas, buscando entender o conteúdo das mensagens.

### **3.3.1 População e Amostra**

A população deste estudo refere-se aos profissionais cuja idade é superior a 60 anos, de ambos os sexos, de quaisquer profissões e, ou, cargo que continuam em pleno exercício laboral nas Secretarias da Administração Direta do governo do estado do Amazonas. A amostra foi composta considerando o perfil da população em questão, que perfaz atualmente o total de 5.262 servidores públicos.

O tamanho da amostra foi estimado a partir da quantidade total de servidores idosos atuantes nas repartições públicas da Administração Direta do estado do Amazonas, que é atualmente de 5.262 idosos, sendo a proporção esperada de respondentes igual a 50%. Estabeleceram-se uma precisão de 5% (margem de erro) e um nível de 95% de confiança, totalizando um tamanho de amostra de 358 idosos, conforme cálculo apresentado a seguir. Esse tamanho de amostra considerou os parâmetros estatísticos da fórmula de cálculo do tamanho da amostra para população finita, descrita por Fonseca *et al.* (2011).

$$n = \frac{Z^2 \cdot \hat{p} \cdot \hat{q} \cdot N}{d^2(N-1) + Z^2 \cdot \hat{p} \cdot \hat{q}}$$

em que:

N: Total de idosos ativos no Serviço Público do estado do Amazonas

$\therefore N = 5.262 \therefore N = 31.316$ ;

$\hat{p}$ : Proporção esperada de respondentes idosos  $\therefore \hat{p} = 50,00\%$ ;

$\hat{q}$ : Proporção de não respondentes idosos  $\therefore \hat{q} = 50,00\%$ ;

Z: Valor crítico que corresponde ao grau de 95% de confiança  $\therefore Z = 1,96$ ; e

d: Precisão (margem de erro)  $\therefore 0,05$  (5,00%).

O número de respondentes alcançados chegou a 371, atendendo ao cálculo da amostra. O tamanho da amostra justifica-se em razão de as 33 variáveis quantitativas do questionário fazerem parte da Modelagem de Equações Estruturais (SEM). Dessa forma, atende também, portanto, ao critério de haver pelo menos 10 casos para cada variável quantitativa do questionário, de acordo com Hair *et al.* (2009).

A amostragem foi realizada por demanda espontânea, tendo em vista que a maioria dos servidores estava em processo de confinamento, devido à pandemia do coronavírus. Este protocolo foi um dos adotados nas medidas preventivas para o atual cenário pandêmico.

## 4 RESULTADOS

Após a coleta dos dados, as variáveis relacionadas às características sociodemográficas e as variáveis referentes à investigação da QVT dos servidores públicos idosos ativos do estado do Amazonas, baseada na teoria de QVT de Walton, foram digitadas em planilha de dados, no Programa Estatístico IBM SPSS Statistics, versão 22, para subsequente análise.

Primeiramente, foi realizada a verificação da normalidade das respostas numéricas relacionadas a cada uma das questões, respondidas por meio da Escala Intervalar entre 0 e 10, com 11 opções de respostas, apresentadas em percentual, que variou de 0,00% a 100,00%. O valor zero não é nulo, não representa falta de atributo; dessa forma, as respostas foram de 0,00% (muito insatisfeito) a 100,00% (muito satisfeito). Realizou-se o Teste de Kolmogorov-Sminorv, considerando o nível de 5% de significância, em que a estatística de teste comprovou que os resultados das respostas dos idosos foram heterogêneos e, portanto, não normais ( $p < 0,0001$ ).

### 4.1 Caracterização da amostra

Considerando o exposto, a amostra foi composta por 371 servidores públicos idosos ativos, sendo 204 (55,0%) do gênero feminino, 163 (43,9%) do gênero masculino e quatro (1,1%) de outros gêneros. Desses, 211 (56,9%) são da faixa etária de 60 a 65 anos e 146 (39,4%) de 66 a 70 anos. Apenas 14 (3,8%) servidores possuem idade superior a 70 anos. Quanto às demais características, esses servidores são, em sua maioria, casados (187: 50,4%), possuem ensino médio completo (220: 59,3%) e cumpriram tempo de serviço público superior a 30 anos (Tabela 19).

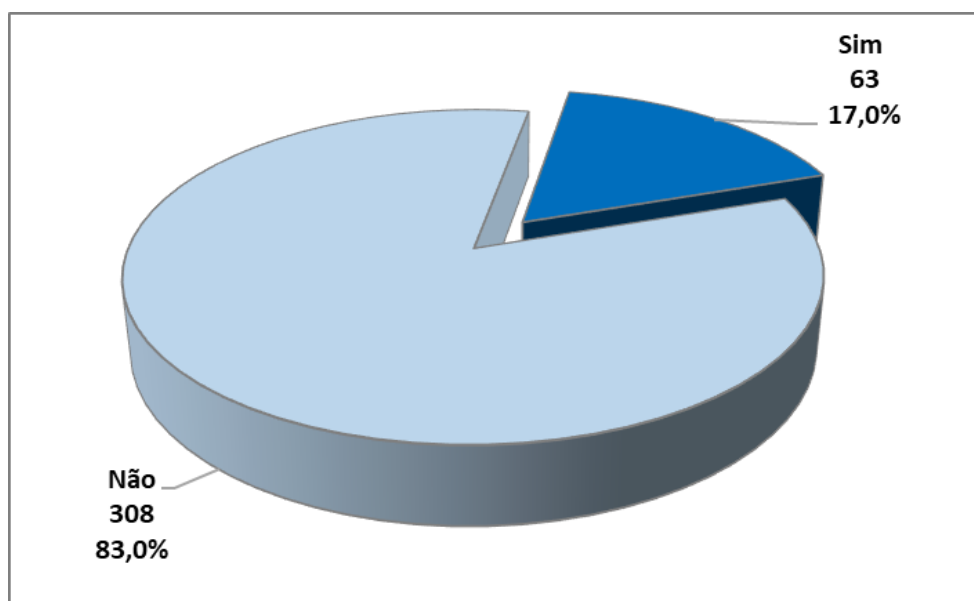
Quando questionados se participavam de algum Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, dos 371 servidores idosos, apenas 63 (17,0%) responderam que participam do Programa “Vida Ativa: longevidade com qualidade”, que é realizado em parceria com a Universidade Aberta da Terceira Idade da Universidade Estadual do Amazonas UNATI/UEA (Gráfico 1 e Tabela 3).

Tabela 3 – Características dos servidores idosos ativos avaliados

<b>Características</b>	<b>n (371)</b>	<b>%</b>
<b>Gênero</b>		
Feminino	204	55,0
Masculino	163	43,9
Outro	4	1,1
<b>Faixa Etária</b>		
60 a 65	211	56,9
66 a 70	146	39,4
> 70	14	3,8
<b>Estado Civil</b>		
Solteiro(a)	38	10,2
Casado(a)	187	50,4
União Estável	82	22,1
Divorciado	4	1,1
Viúvo	60	16,2
<b>Grau de Instrução</b>		
Fundamental	11	3,0
Médio	220	59,3
Superior	118	31,8
Especialização	16	4,3
Mestrado/Doutorado	6	1,6
<b>Tempo de Serviço</b>		
> 30 anos	244	65,8
10 a 20	62	16,7
21 a 30	34	9,2
>10 anos	31	8,4
<b>Programa Vida Ativa</b>		
Sim	63	17,0
Não	308	83,0

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2021.

Gráfico 1 – Frequência de idosos que participam do Programa Vida Ativa



Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2021.

Diante da explanação dos resultados do Gráfico 1, no que se refere à frequência de idosos que participam do Programa Vida Ativa, 83,0% não participam do Programa de QVT específico para idosos da Administração Estadual, contabilizando 308 indivíduos. Assim, dos 371 servidores idosos respondentes, apenas 17,0% responderam que participam do programa.

Vale ressaltar, conforme Fernandes (1996, p. 35), que:

A tecnologia de QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) pode ser utilizada para que as organizações renovem suas formas de organização no trabalho, de modo que, ao mesmo tempo em que o nível de satisfação do pessoal, se eleve também a produtividade das empresas, como resultado de maior participação nos processos relacionados ao seu trabalho.

Dessa forma, entende-se que a implementação de um Programa de QVT em uma organização, quando relacionado ao bem-estar, proporciona melhores resultados para o ambiente de trabalho, a ponto de estabelecer aos colaboradores melhorias em seus níveis de satisfação e motivação. Assim, torna-se urgente solucionar os motivos da não participação.

## 4.2 Normalidade

A análise de dados inicia-se pela averiguação da normalidade ou não da amostra. Por conseguinte, de todos os 33 indicadores que compõem os construtos que representam o Modelo de Walton – acrescidos da percepção geral da satisfação da qualidade de vida no trabalho – testados nesta dissertação. Destarte, todos os 33 indicadores foram verificados a partir do Teste de Kolmogorov-Smirnov, que verifica a normalidade de cada um dos indicadores. Esse teste é o indicado quando a amostra possui mais de 50 observações (PESTANA; GAGEIRO, 2000). A Tabela 4 contém os resultados alcançados com o Teste de Kolmogorov-Smirnov.

Ao considerar um nível de 5% de significância, percebe-se que nenhum dos indicadores apresenta distribuição normal ( $p < 0,0001$ ), rejeitando-se a hipótese de que os construtos da amostra possuam distribuição normal (Tabela 4).

A violação da normalidade da amostra ressalta que todas as técnicas estatísticas multivariadas utilizadas na análise de dados desta dissertação devem ser robustas em relação à não normalidade da amostra obtida.

As características de perfil dos idosos e as respostas abertas do instrumento de QVT foram apresentadas por meio de tabelas de distribuição de frequências (absolutas e relativas) e de gráficos.

## 4.3 Unidimensionalidade

A próxima etapa da análise de dados diz respeito à verificação da unidimensionalidade de cada um dos construtos utilizados para representar o Modelo de Walton. No caso da unidimensionalidade, os construtos devem representar somente um fator ou dimensão. Ainda sobre a unidimensionalidade, ela é verificada a partir da aplicação da técnica de estatística multivariada, denominada Análise Fatorial Exploratória (AFE). Entretanto, para que os resultados da realização da AFE sejam considerados válidos, é necessário que três pressupostos sejam atendidos. O primeiro deles descreve que os indicadores que compõem o construto devem apresentar alto nível de correlações estatisticamente significativas entre si. O valor a ser considerado é de no mínimo 0,30 (HAIR *et al.*, 2009).

Tabela 4 – Resultados do teste de Kolmogorov-Smirnov

Código	Questão	Parâmetro						Estatística de teste	$p^2$
		n	Média	dp	Mínimo	Mediana	Máximo		
Rem1	Satisfação em relação ao salário que recebe.	371	4,67	1,77	0,00	5,00	10,00	0,155	$p < 0,0001$
Rem2	Satisfação quando compara o salário com as atividades que desempenha.	371	4,63	1,80	0,00	5,00	10,00	0,165	$p < 0,0001$
Rem3	Satisfação quando compara o salário com o salário dos colegas de trabalho.	371	4,73	1,83	0,00	5,00	10,00	0,179	$p < 0,0001$
Rem4	Satisfação em relação aos benefícios (plano de saúde, seguros etc.) aos quais tem direito.	371	3,31	2,50	0,00	4,00	10,00	0,187	$p < 0,0001$
SeS1	Satisfação em relação à jornada de trabalho.	371	5,30	1,51	0,00	5,00	10,00	0,201	$p < 0,0001$
SeS2	Satisfação com os recursos que a instituição oferece para desempenhar as atividades.	371	5,13	1,57	0,00	5,00	10,00	0,197	$p < 0,0001$
SeS3	Satisfação com o grau de segurança pessoal (ausência de risco de acidentes) que sente ao realizar as suas atividades.	371	5,17	1,64	0,00	5,00	10,00	0,213	$p < 0,0001$
SeS4	Satisfação com as condições físicas (iluminação, ventilação, ruídos etc.) e adequações (rampas, elevadores, sinalizações) do local de trabalho.	371	5,19	1,65	0,00	5,00	10,00	0,190	$p < 0,0001$
Cap1	Satisfação com a liberdade de ação que tem para executar o seu trabalho.	371	5,59	1,56	0,00	5,00	10,00	0,194	$p < 0,0001$
Cap2	Satisfação com o quanto as suas habilidades são aproveitadas no trabalho.	371	5,63	1,58	0,00	5,00	10,00	0,195	$p < 0,0001$
Cap3	Satisfação com as informações que tem para realizar as tarefas.	371	5,67	1,57	0,00	5,00	10,00	0,193	$p < 0,0001$
Cap4	Satisfação com o retorno que recebe sobre o resultado da tarefa realizada.	371	5,62	1,53	0,00	5,00	10,00	0,175	$p < 0,0001$
CPE1	Satisfação com as oportunidades que a instituição oferece, para que desenvolva novos conhecimentos e, ou, habilidades relativas à sua função.	371	5,47	1,63	0,00	5,00	10,00	0,184	$p < 0,0001$
CPE2	Satisfação com as possibilidades que tem para aplicar os conhecimentos adquiridos (nos cursos realizados) no desenvolvimento das suas atividades.	371	5,54	1,66	0,00	5,00	10,00	0,193	$p < 0,0001$
CPE3	Satisfação com as oportunidades que tem para "crescer" como pessoa humana na realização do seu trabalho.	371	5,41	1,74	0,00	5,00	10,00	0,170	$p < 0,0001$

Continua....

<sup>2</sup> Valores de p são significativos para  $p < 0,05$  (5%).

Tabela 4 – Continuação...

Código	Questão	Parâmetro						Estatística de teste	p <sup>3</sup>
		n	Média	dp	Mínimo	Mediana	Máximo		
CPE4	Satisfação com a segurança que tem quanto ao seu futuro nesta instituição.	371	5,52	1,74	0,00	5,00	10,00	0,176	<i>p</i> < 0,0001
InS1	Satisfação com o relacionamento social que mantém com os seus superiores.	371	5,90	1,58	0,00	6,00	10,00	0,188	<i>p</i> < 0,0001
InS2	Satisfação com o relacionamento social que mantém com os seus colegas de trabalho.	371	6,03	1,56	2,00	6,00	10,00	0,193	<i>p</i> < 0,0001
InS3	Satisfação com o clima (amizades, respeito, bom relacionamento etc.) que percebe no local em que trabalha.	371	6,06	1,63	0,00	6,00	10,00	0,169	<i>p</i> < 0,0001
InS4	Satisfação com a maneira como os conflitos são resolvidos na instituição.	371	5,80	1,56	0,00	5,00	10,00	0,200	<i>p</i> < 0,0001
GaC1	Satisfação com o respeito aos seus direitos estabelecidos pela lei.	371	5,70	1,65	0,00	5,00	10,00	0,192	<i>p</i> < 0,0001
GaC2	Satisfação com a liberdade de reivindicar seus direitos assegurados por lei.	371	5,68	1,65	0,00	5,00	10,00	0,186	<i>p</i> < 0,0001
GaC3	Satisfação com o empenho da instituição em implementar as sugestões que ele e meus companheiros fazem.	371	5,76	1,52	0,00	5,00	10,00	0,213	<i>p</i> < 0,0001
GaC4	Satisfação com o modo como as normas e as rotinas são transmitidas com clareza pela Instituição.	371	5,84	1,59	0,00	6,00	10,00	0,196	<i>p</i> < 0,0001
Equ1	Satisfação com o espaço de tempo (duração) que o trabalho ocupa em sua vida.	371	5,92	1,54	0,00	6,00	10,00	0,185	<i>p</i> < 0,0001
Equ12	Satisfação com o tempo que resta, depois do trabalho, para dedicar-se ao lazer e, ou, a família.	371	5,87	1,58	0,00	6,00	10,00	0,190	<i>p</i> < 0,0001
Equ3	Satisfação com o equilíbrio entre trabalho e lazer que possui.	371	5,84	1,54	0,00	5,00	10,00	0,212	<i>p</i> < 0,0001
Equ4	Satisfação com o respeito, por parte da instituição, à sua privacidade após a jornada de trabalho.	371	6,06	1,76	0,00	6,00	10,00	0,182	<i>p</i> < 0,0001
ReT1	Satisfação com a imagem que a instituição passa.	371	6,00	1,66	0,00	6,00	10,00	0,178	<i>p</i> < 0,0001
ReT2	Satisfação com a oportunidade de ajudar outras pessoas enquanto está trabalhando.	371	6,28	1,81	0,00	6,00	10,00	0,197	<i>p</i> < 0,0001
ReT3	Satisfação com a importância das atividades que executa para a sociedade.	371	6,42	1,93	0,00	6,00	10,00	0,211	<i>p</i> < 0,0001
ReT4	Satisfação com a instituição e a sua responsabilidade com os servidores.	371	6,00	1,60	0,00	6,00	10,00	0,198	<i>p</i> < 0,0001
PeG	Percepção geral da satisfação com a qualidade de vida no trabalho.	371	5,78	1,56	0,00	5,00	10,00	0,203	<i>p</i> < 0,0001

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2021.

<sup>3</sup> Valores de p são significativos para *p* < 0,05 (5%).

Além disso, há ainda o Teste de Esfericidade de Bartlett, o qual deve apresentar resultados com um nível de significância estatisticamente abaixo de 0,05 (MALHOTRA, 2011; MORGAN; GRIEGO, 1998). Por fim, o Teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) também precisa ser efetuado. Esse teste resulta no valor da Medida de Adequação da Amostra (MSA), que deve ser de no mínimo 0,70. Contudo, alguns autores consideram que valores menores – entre 0,60 e 0,70 – são válidos no caso de escalas que estão em desenvolvimento e que ainda não foram testadas e validadas anteriormente (HAIR *et al.*, 2009).

Durante a realização da análise fatorial exploratória, o pesquisador deve definir qual o método de extração a ser empregado. Nessa pesquisa, o método utilizado foi o de extração por fatores principais, em virtude de que o objetivo é o de verificar se determinado construto é formado por somente um fator (HAIR *et al.*, 2009). É importante ressaltar ainda que, no caso de algum dos construtos ser formado por mais de uma dimensão, efetua-se uma rotação ortogonal usando o método Varimax. Esse procedimento é necessário em virtude de que, em algumas situações, é difícil para o pesquisador identificar efetivamente a qual fator determinado indicador pertence. Assim, essa rotação é realizada para facilitar a visualização por parte do pesquisador.

O primeiro construto a ser analisado é o construto capacidades, cujos resultados se encontram na Tabela 5.

Tabela 5 – Resultados da AFE para o construto Capacidades

<b>Indicador</b>	<b>Carga fatorial</b>	<b>Comunalidade</b>
Satisfação com a liberdade de ação que tem para executar o seu trabalho.	0,882	0,778
Satisfação com o quanto as suas habilidades são aproveitadas no trabalho.	0,879	0,772
Satisfação com as informações que tem para realizar as tarefas.	0,918	0,843
Satisfação com o retorno que recebe sobre o resultado da tarefa realizada.	0,865	0,748
<b>Variância explicada</b>		78,52%
<b>KMO</b>		0,845
<b>Teste de Esfericidade de Bartlett</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	982,100
	<b>df</b>	6
	<b>Sig.</b>	0,000

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2021.

Em relação ao construto capacidades, verifica-se que ele é unidimensional. Além disso, todos os pressupostos para a consideração dos resultados da análise fatorial exploratória foram alcançados. O valor do KMO é de mais de 0,84; o valor do sig. do Teste de Esfericidade de Barlett é 0,000; e todas as seis correlações entre todos os quatro indicadores são estatisticamente significativas entre si. A variância extraída é de mais de 78%, e os valores da comunalidade estão acima de 0,500; já os valores da carga fatorial são superiores a 0,700. A Tabela 6 exhibe os resultados alcançados para o construto crescimento profissional.

Tabela 6 – Resultados da AFE para o construto Crescimento Profissional

<b>Indicador</b>	<b>Carga fatorial</b>	<b>Comunalidade</b>
Satisfação com as oportunidades que a instituição oferece, para que desenvolva novos conhecimentos e, ou, habilidades relativas à sua função.	0,918	0,842
Satisfação com as possibilidades que tem para aplicar os conhecimentos adquiridos (nos cursos realizados) no desenvolvimento das suas atividades.	0,900	0,810
Satisfação com as oportunidades que tem para “crescer” como pessoa humana na realização do seu trabalho.	0,886	0,785
Satisfação com a segurança que tem quanto ao seu futuro nesta instituição.	0,814	0,662
<b>Variância explicada</b>		77,49%
<b>KMO</b>		0,836
<b>Teste de Esfericidade de Bartlett</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	973,478
	<b>df</b>	6
	<b>Sig.</b>	0,000

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2021.

No caso do construto crescimento profissional, é possível verificar que ele é formado por somente um fator, o que indica que esse construto é unidimensional. No que tange aos pressupostos para considerar os resultados da análise fatorial exploratória, é possível observar que o valor do Teste de Esfericidade de Bartlett apresenta: *p*-valor igual a 0,000; valor do KMO consideravelmente acima do mínimo recomendável, isto é, de 0,600; e todas as seis correlações entre os quatro indicadores que formam esse construto são estatisticamente significativas.

Os resultados alcançados para as comunalidades são bons, pois o menor deles é 0,662, como também são adequados os valores obtidos para as cargas

fatoriais, cujo menor valor é 0,814. Por fim, o valor da variância explicada foi de 77,5%, o que pode ser considerado um valor adequado, bem acima do valor de 60%, definido por Hair *et al.* (2009) como o valor mínimo de referência.

O próximo construto a ser analisado é o construto equilíbrio, cujos resultados são mostrados na Tabela 7.

Tabela 7 – Resultados da AFE para o construto Equilíbrio

Indicador	Carga fatorial	Comunalidade
Satisfação com o espaço de tempo (duração) que o trabalho ocupa em sua vida.	0,933	0,870
Satisfação com o tempo que resta, depois do trabalho, para dedicar-se ao lazer e, ou, a família.	0,939	0,881
Satisfação com o equilíbrio entre trabalho e lazer que possui.	0,928	0,861
Satisfação com o respeito, por parte da instituição, à sua privacidade após a jornada de trabalho.	0,802	0,644
<b>Variância Explicada</b>		81,39%
<b>KMO</b>		0,847
<b>Teste de Esfericidade de Bartlett</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	1263,088
	<b>df</b>	6
	<b>Sig.</b>	0,000

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2021.

Para o construto equilíbrio, os resultados também são similares aos encontrados para os outros construtos. Esse construto é unidimensional, pois é formado por somente um fator. Além disso, todos os pressupostos para o aceite dos resultados da análise fatorial exploratória foram respeitados. Todas as seis correlações entre os quatro indicadores que compõem esse construto são estatisticamente significativas entre si. O valor do Teste de Esfericidade de Bartlett tem um sig. de 0,000, e o valor do KMO é consideravelmente superior ao preconizado por Hair *et al.* (2009), ou seja, 0,600.

No caso da variância explicada, o seu valor de mais de 80% pode ser considerado adequado. Os valores das cargas fatoriais estão todos acima de 0,800, e os valores das comunalidades são superiores a 0,640, o que também se configura como valores adequados.

As garantias constitucionais é o próximo construto a ser analisado, cujos resultados estão contidos na Tabela 8.

Tabela 8 – Resultados da AFE para o construto Garantias Constitucionais

Indicador	Carga fatorial	Comunalidade
Satisfação com o respeito aos seus direitos estabelecidos pela lei.	0,907	0,822
Satisfação com a liberdade de reivindicar seus direitos assegurados por lei.	0,913	0,834
Satisfação com o empenho da instituição em implementar as sugestões que eu e meus companheiros fazemos.	0,924	0,854
Satisfação com o modo como as normas e as rotinas são transmitidas com clareza pela instituição.	0,868	0,754
<b>Variância Explicada</b>		81,59%
<b>KMO</b>		0,829
<b>Teste de Esfericidade de Bartlett</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	1177,938
	<b>df</b>	6
	<b>Sig.</b>	0,000

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2021.

O construto garantias constitucionais é formado por somente um fator. No caso dos pressupostos para aceitar os resultados da análise fatorial exploratória, todos os três foram satisfeitos. Assim, todas as seis correlações possíveis entre os quatro indicadores são estatisticamente significativas, bem como o valor do Teste de Esfericidade de Bartlett, que apresenta um sig. com o valor 0,000. Além disso, o valor do KMO é 0,829, o que pode ser considerado adequado. Observa-se ainda que os valores das comunalidades são todos superiores a 0,500, bem como os valores das cargas fatoriais, que são superiores a 0,700. Por fim, a variância explicada alcançou um valor acima de 81%.

Os resultados do construto integração social são apresentados na Tabela 9.

No caso do construto integração social, verifica-se que é formado por somente um fator, o que indica a sua característica de unidimensionalidade. O valor com níveis de significância do Teste de Esfericidade de Bartlett é igual a 0,000; já o valor do KMO é superior a 0,85; e todas as seis correlações existentes nos quatro indicadores que formam o construto integração social são estatisticamente significativas. Por conseguinte, todos os pressupostos para considerar os resultados da análise fatorial exploratória foram satisfeitos.

Tabela 9 – Resultados da AFE para o construto Integração Social

Indicador	Carga fatorial	Comunalidade
Satisfação com o relacionamento social que mantém com os seus superiores.	0,911	0,829
Satisfação com o relacionamento social que mantém com os colegas de trabalho.	0,925	0,855
Satisfação com o clima (amizades, respeito, bom relacionamento etc.) que percebe no local onde trabalha.	0,926	0,857
Satisfação com a maneira como os conflitos são resolvidos na instituição.	0,868	0,754
<b>Variância Explicada</b>		82,37%
<b>KMO</b>		0,855
<b>Teste de Esfericidade de Bartlett</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	1200,049
	<b>df</b>	6
	<b>Sig.</b>	0,000

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2021.

É necessário destacar ainda que o valor da variância explicada é de 82,37%, valor consideravelmente superior ao mínimo recomendável, que é de 60%. Os valores das cargas fatoriais são maiores do que 0,700, assim como todos os valores das comunalidades excedem o valor mínimo de 0,500. Assim, esses valores alcançados podem ser considerados adequados.

O construto relevância do trabalho também foi analisado, e os resultados encontram-se na Tabela 10.

Verifica-se inicialmente, tomando o construto relevância do trabalho como foco de análise, que ele é formado por somente um fator, que indica a sua unidimensionalidade. Além disso, todos os três pressupostos para o aceite dos resultados da análise fatorial exploratória foram cumpridos, ou seja, o valor do KMO é superior ao valor mínimo 0,600, o *p*-valor do Teste de Esfericidade de Bartlett é menor do que 0,05 e todas as correlações entre os indicadores que formam o construto são estatisticamente significativas. Outro ponto a ser observado é que a variância explicada apresenta um valor de aproximadamente 78%. Por fim, tanto os valores das comunalidades quanto os das cargas fatoriais são superiores aos valores mínimos utilizados como parâmetro nesta dissertação.

O construto remuneração também foi analisado, e os seus resultados são apresentados na Tabela 11.

Tabela 10 – Resultados da AFE para o construto Relevância no Trabalho

<b>Indicador</b>	<b>Carga fatorial</b>	<b>Comunalidade</b>
Satisfação com a imagem que a instituição passa.	0,877	0,769
Satisfação com a oportunidade de ajudar outras pessoas enquanto está trabalhando.	0,907	0,823
Satisfação com a importância das atividades que executa para a sociedade.	0,889	0,790
Satisfação com a instituição e a sua responsabilidade com os servidores.	0,879	0,772
<b>Variância Explicada</b>		78,84%
<b>KMO</b>		0,803
<b>Teste de Esfericidade de Bartlett</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	1052,129
	<b>df</b>	6
	<b>Sig.</b>	0,000

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2021.

Tabela 11 – Resultados da AFE para o construto Remuneração

<b>Indicador</b>	<b>Carga fatorial</b>	<b>Comunalidade</b>
Satisfação com relação ao salário que recebe.	0,919	0,845
Satisfação quando compara o salário com as atividades que desempenha.	0,943	0,888
Satisfação quando compara o seu salário com o dos seus colegas de trabalho.	0,916	0,839
Satisfação com relação aos benefícios (plano de saúde, seguros etc.) a que tem direito.	0,662	0,438
<b>Variância Explicada</b>		75,27%
<b>KMO</b>		0,803
<b>Teste de Esfericidade de Bartlett</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	1099,497
	<b>df</b>	6
	<b>Sig.</b>	0,000

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2021.

No caso do construto remuneração, observa-se que ele é unidimensional, pois foi gerado somente um fator. Todos os pressupostos foram atendidos, o que significa que o *p*-valor do Teste de Esfericidade de Bartlett é menor do que 0,05. Além disso, o valor do KMO é maior do que o valor mínimo considerado (0,600), bem como todas as seis correlações entre os quatro indicadores que formam esse construto, as quais são estatisticamente significativas.

O valor da variância explicada é de pouco mais de 75%, o que pode ser considerado adequado. Todavia, o valor da comunalidade do indicador “Satisfação em relação aos benefícios (plano de saúde, seguros etc.) a que tem direito” apresentou um valor abaixo do recomendável, isto é, 0,500. Assim, esse indicador foi retirado dessa análise e de todas as análises posteriores. Uma nova análise fatorial exploratória foi executada para o construto remuneração, o qual passou a contar com três indicadores, apresentados na Tabela 12, que contém os novos resultados para o construto remuneração.

Tabela 12 – Resultados da AFE para o construto Remuneração com três indicadores

<b>Indicador</b>	<b>Carga fatorial</b>	<b>Comunalidade</b>
Satisfação em relação ao salário que recebe.	0,945	0,893
Satisfação quando compara o salário com as atividades que desempenha.	0,955	0,911
Satisfação quando compara o seu salário com o dos seus colegas de trabalho.	0,929	0,864
<b>Variância Explicada</b>		88,96%
<b>KMO</b>		0,760
<b>Teste de Esfericidade de Bartlett</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	983,365
	<b>df</b>	3
	<b>Sig.</b>	0,000

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2021.

Os resultados alcançados indicam que o construto remuneração é unidimensional, pois, novamente, somente um fator foi gerado. Todos os pressupostos foram atendidos. Assim, todas as três correlações entre os três indicadores restantes são estatisticamente significativas. Além disso, o valor do KMO é 0,760, e o valor do nível de significância do Teste de Esfericidade de Bartlett é igual a 0,000. O valor da variância explicada é consideravelmente alto, aproximando-se dos 90%, bem acima do valor mínimo de 60% considerado como o menor valor aceitável. Da mesma forma, os valores das cargas fatoriais – todos eles acima de 0,900 – e os valores das comunalidades – todos acima de 0,800 – podem ser interpretados como muito bons.

Por fim, o último construto a ser analisado é o construto Segurança e Saúde, cujos resultados estão na Tabela 13.

Tabela 13 – Resultados da AFE para o construto Segurança e Saúde

Indicador	Carga fatorial	Comunalidade
Satisfação em relação à jornada de trabalho.	0,727	0,528
Satisfação com os recursos que a instituição oferece para desempenhar as atividades.	0,883	0,780
Satisfação com o grau de segurança pessoal (ausência de risco de acidentes) que sente ao realizar as suas atividades.	0,891	0,793
Satisfação com as condições físicas (iluminação, ventilação, ruídos etc.) e adequações (rampas, elevadores, sinalizações) do local de trabalho.	0,919	0,844
<b>Variância Explicada</b>		73,66%
<b>KMO</b>		0,813
<b>Teste de Esfericidade de Bartlett</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	875,348
	<b>df</b>	6
	<b>Sig.</b>	0,000

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2021.

O construto segurança e saúde exibe resultados muito similares a todos os outros construtos: apresenta somente uma dimensão, e os resultados dos seus indicadores são muito positivos. Todos os três pressupostos para considerar os resultados da análise fatorial exploratória foram atendidos. Todas as seis correlações são estatisticamente significativas entre si, além do valor do Teste de Esfericidade de Bartlett, que apresenta um  $p$ -valor igual a 0,000; e do valor do KMO, que é muito superior ao valor mínimo de referência (0,600). Além disso, os valores da comunalidade e da carga fatorial estão acima do mínimo indicado, e o valor da variância explicada é de mais de 73%.

#### 4.4 Confiabilidade

Após a verificação da unidimensionalidade de todos os construtos, averigua-se a confiabilidade de cada um deles. Considerar um construto como confiável significa que a escala utilizada em um questionário para mensurar determinado construto apresentará valores diferentes para os respondentes que possuem opiniões divergentes entre si, ou seja, até que ponto a escala é capaz de apresentar resultados diferentes para opiniões diversas? (MALHOTRA, 2011). Assim, averigua-se a confiabilidade de cada um dos construtos a partir do valor do parâmetro Alpha de Cronbach, o qual deve apresentar valores situados na faixa de 0 a 1.

Não existe um valor definitivo para ser aceito para o Alpha de Cronbach. Em geral, considera-se que valores de pelo menos 0,600 são aceitos para escalas em desenvolvimento. Para escalas validadas anteriormente, os valores iguais ou superiores a 0,700 são tidos como adequados. Outro ponto a ser levado em conta é que valores muito próximos de 1 podem indicar que existem indicadores que podem ter sido considerados redundantes pelos respondentes ou, então, que existe um excesso de indicadores (PESTANA; GAGEIRO, 2000; HAIR *et al.*, 2009; MORGAN; GRIEGO, 1998).

A Tabela 14 apresenta os valores obtidos para o Alpha de Cronbach de cada um dos construtos. Ressalta-se, ainda, que também são exibidos os valores do Alpha de Cronbach, no caso de algum dos indicadores ser excluído do construto.

Ao analisar os dados dispostos na Tabela 14, verifica-se que os resultados são muito positivos. Todos os construtos são confiáveis, pois todos os valores para o Alpha de Cronbach são superiores ou igual a 0,880. Esse valor é muito superior ao valor mínimo de 0,600, considerado para esta dissertação. Outro aspecto a ser levado em conta é que a retirada de qualquer um dos indicadores não aumenta de forma substancial o valor do AC do construto.

#### **4.5 Validade convergente**

A próxima etapa da análise de dados refere-se ao exame da validade convergente para cada um dos construtos que representam o Modelo de Walton. A validade convergente verifica se os indicadores que formam um construto realmente possuem características – cargas fatoriais com altos valores e, conseqüentemente, variância explicada com altos valores – que podem representar um construto. Assim, os indicadores relacionados a um construto específico devem ser altamente correlacionados entre si – lembrar-se da análise fatorial exploratória (HAIR *et al.*, 2009; MALHOTRA, 2001; BAGOZZI; YI; PHILLIPS, 1991).

Para a verificação da validade convergente, duas variáveis são calculadas e comparadas com os seus valores de referência: a Variância Média Extraída (AVE) e a Confiabilidade Composta (CC). A primeira variável (AVE) representa o valor da média de explicação extraída do construto a partir do conjunto dos indicadores que o formam. Assim, a sua fórmula considera a soma do valor ao quadrado da carga fatorial de cada um dos indicadores dividido pelo número de indicadores. O seu valor considerado como referência é de pelo menos 0,500 (HAIR *et al.*, 2009).

Tabela 14 – Valores do Alpha de Cronbach dos construtos da pesquisa

<b>Construto</b>	<b>Indicador</b>	<b>AC<sup>4</sup></b>	<b>AC se indicador for retirado</b>
Capacidades	Satisfação com a liberdade de ação que tem para executar o seu trabalho.	0,909	0,884
	Satisfação com o quanto as suas habilidades são aproveitadas no trabalho.		0,886
	Satisfação com as informações que tem para realizar as tarefas.		0,863
	Satisfação com o retorno que recebe sobre o resultado da tarefa realizada.		0,893
Crescimento Profissional	Satisfação com as oportunidades que a instituição oferece para que desenvolva novos conhecimentos e, ou, habilidades relativas à sua função.	0,901	0,852
	Satisfação com as possibilidades que tem para aplicar os conhecimentos adquiridos (nos cursos realizados) no desenvolvimento das suas atividades.		0,862
	Satisfação com as oportunidades que tem para “crescer” como pessoa humana na realização do seu trabalho.		0,869
	Satisfação com a segurança que tem quanto ao seu futuro nesta instituição.		0,906
Equilíbrio	Satisfação com o espaço de tempo (duração) que o trabalho ocupa em sua vida.	0,919	0,878
	Satisfação com o tempo que resta depois do trabalho para se dedicar ao lazer e, ou, à família.		0,874
	Satisfação com o equilíbrio entre trabalho e lazer que possui.		0,881
	Satisfação com o respeito, por parte da instituição, à sua privacidade após a jornada de trabalho.		0,944
Garantias Constitucionais	Satisfação com o respeito aos seus direitos estabelecidos pela lei.	0,924	0,899
	Satisfação com a liberdade de reivindicar seus direitos assegurados por lei.		0,895
	Satisfação com o empenho da instituição em implementar as sugestões que ele e seus companheiros fazem.		0,891
	Satisfação com as normas e as rotinas que são transmitidas com clareza pela instituição.		0,919
Integração Social	Satisfação com o relacionamento social que mantém com os seus superiores.	0,924	0,905
	Satisfação com o relacionamento social que mantém com os seus colegas de trabalho.		0,898
	Satisfação com o clima (amizades, respeito, bom relacionamento etc.) que percebe no local onde trabalha.		0,897
	Satisfação com a maneira como os conflitos são resolvidos na instituição.		0,926

Continua...

<sup>4</sup> Nota: AC significa Alpha de Cronbach.

Tabela 14 – Continuação...

<b>Construto</b>	<b>Indicador</b>	<b>AC<sup>5</sup></b>	<b>AC se indicador for retirado</b>
Relevância Trabalho	Satisfação com a imagem que a instituição passa.	0,909	0,889
	Satisfação com a oportunidade de ajudar outras pessoas enquanto está trabalhando.		0,868
	Satisfação com a importância das atividades que executa para a sociedade.		0,882
	Satisfação com a instituição e a responsabilidade dela com os servidores.		0,888
Remuneração	Satisfação em relação ao salário que recebe.	0,938	0,907
	Satisfação quando compara o salário com as atividades que desempenha.		0,891
	Satisfação quando compara o seu salário com o salário dos colegas de trabalho.		0,931
Segurança e Saúde	Satisfação em relação à jornada de trabalho.	0,880	0,905
	Satisfação com os recursos que a instituição oferece para desempenhar as atividades.		0,832
	Satisfação com o grau de segurança pessoal (ausência de risco de acidentes) que sente ao realizar as suas atividades.		0,826
	Satisfação com as condições físicas (iluminação, ventilação, ruídos etc.) e adequações (rampas, elevadores, sinalizações) do local de trabalho.		0,807

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2021.

A confiabilidade composta pode ser entendida como a consistência dos indicadores que formam o construto. O valor como referência é que deve ser igual ou superior a 0,700. A CC considera a soma das cargas fatoriais ao quadrado de todos os indicadores, além do nível de erro observado na medida dessas cargas fatoriais (HAIR *et al.*, 2009). Os valores alcançados para as AVEs e CCs são exibidos na Tabela 15.

Tabela 15 – Valores da AVE e da CC

<b>Construto</b>	<b>AVE</b>	<b>CC</b>
Capacidades	0,715	0,909
Crescimento profissional	0,704	0,904
Equilíbrio	0,760	0,926
Garantias constitucionais	0,756	0,926
Integração social	0,767	0,929
Relevância trabalho	0,716	0,910
Remuneração	0,836	0,939
Segurança e saúde	0,662	0,884

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2021.

<sup>5</sup> Nota: AC significa Alpha de Cronbach.

Os resultados obtidos são positivos. Analisando os dados da Tabela 15, é possível concluir que todos os oito construtos que representam o Modelo de Walton possuem validade convergente.

#### **4.6 Validade discriminante**

A próxima etapa da análise de dados é a averiguação da validade discriminante entre todos os construtos que compõem o Modelo de Walton, o qual se constitui na referência teórica desta dissertação. A validade discriminante indica até que ponto dois construtos são realmente distintos entre si. Uma indicação para que isso ocorra é que o valor da correlação entre os construtos que formam um modelo deve ser baixo; caso contrário, esses construtos podem estar representando o mesmo conceito teórico e ser redundantes entre si. Em outras palavras, a correlação entre os indicadores de um construto deve ser baixa em relação aos indicadores de outro construto (HAIR *et al.*, 2009; KLINE, 2005; MALHOTRA, 2001; BAGOZZI; YI; PHILLIPS, 1991).

A verificação da validade discriminante ocorre por meio da comparação do valor da raiz quadrada da AVE – que representaria a média das cargas fatoriais de todos os indicadores de um construto – de um par de construtos com o valor da correlação entre esses construtos. Quando o valor de cada uma das AVEs do par de construtos é maior do que o valor da correlação do par de construtos, confirma-se a existência da validade discriminante (HAIR *et al.*, 2009).

Outro fator a ser considerado é se existe alta correlação entre os construtos, ou seja, se o valor da correlação é muito alto. Mais especificamente, Anderson e Gerbing (1988) descrevem que, mesmo que o valor da raiz quadrada da AVE dos dois construtos seja maior do que o valor da correlação entre esses construtos (caso esse último valor seja maior do que 0,85), não existe validade discriminante entre esses construtos.

Na Tabela 16, para facilitar a visualização e a análise dos dados, foi construída uma matriz representando todos os oito construtos presentes no Modelo de Walton. Na matriz diagonal, em negrito está o valor da AVE para aquele construto. Nas outras células, abaixo da diagonal principal, está o valor da correlação entre os pares de construtos.

Tabela 16 – Valor das correlações e da raiz quadrada da AVE

	Cap <sup>6</sup>	Cr Prof	Equ	Gar Const	Integ Soc	Relev	Rem	Seg e Saúde
Capacidades	<b>0,846</b>							
Crescimento profissional	<i>0,860</i>	<b>0,839</b>						
Equilíbrio	0,740	0,672	<b>0,872</b>					
Garantias constitucionais	0,795	0,800	0,735	<b>0,869</b>				
Integração social	0,830	0,701	0,801	0,800	<b>0,876</b>			
Relevância trabalho	0,819	0,665	0,731	0,798	<i>0,903</i>	<b>0,846</b>		
Remuneração	0,472	0,457	0,282	0,394	<i>0,240</i>	0,182	<b>0,914</b>	
Segurança e saúde	0,682	0,741	0,699	0,689	0,588	0,508	0,334	<b>0,814</b>

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2021.

Ainda em relação à matriz, os valores que estão em itálico e sublinhados nas células representam as relações em que houve a violação da validade discriminante. Ao observar a Tabela 15, verifica-se que, dos 28 pares de construtos, somente dois não possuem validade discriminante: o construto Crescimento Profissional e Capacidades e o construto Integração Social e Relevância do Trabalho. Assim, pode ser que esses construtos sejam redundantes entre si. Novas análises poderiam considerar esses construtos como somente um. Essa já é uma sugestão para novas pesquisas.

Ao realizar a validade nomológica do modelo, percebeu-se que esses construtos não apresentam relações de causa e efeito entre si, posto que elas ocorrem somente entre os construtos do Modelo de Walton, com a percepção da satisfação geral da QVT. Assim, esse problema é minimizado no que diz respeito ao teste da validade do modelo em relação à percepção geral da satisfação geral com a qualidade de vida no trabalho.

#### 4.7 Validade nomológica

A última análise a ser realizada é a averiguação da validade da cadeia nomológica, representada pelas relações entre os construtos que são as hipóteses a

<sup>6</sup>Notas: “Cap” significa “Capacidades”, “Cr Prof” significa “Crescimento Profissional”, “Equ” significa “Equilíbrio”, “Gar Const” significa “Garantias Constitucionais”, “Integ Soc” significa “Integração Social”, “Relev” significa “Relevância do Trabalho”, “Rem” significa “Remuneração” e “Seg e Saúde” significam “Segurança e Saúde”.

serem testadas nesta dissertação. Assim, ao fazer a verificação da validade nomológica do Modelo de Walton, está se testando as hipóteses desta dissertação, a partir dos dados coletados (MALHOTRA, 2011).

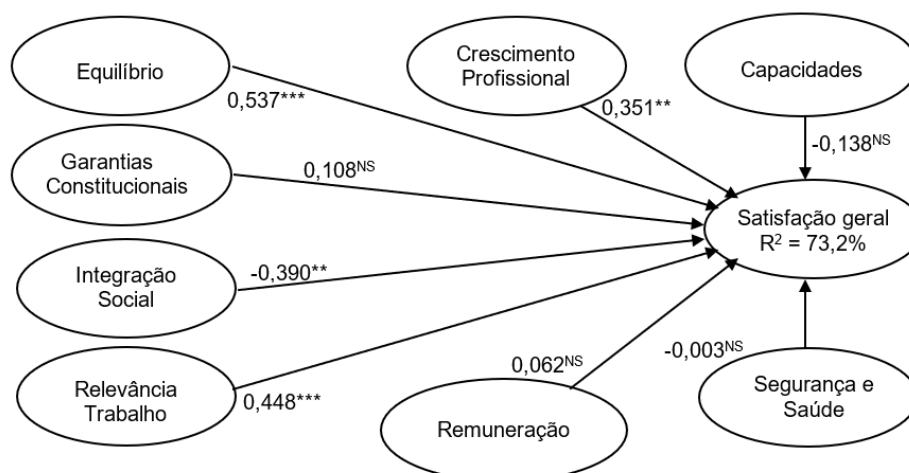
A validade nomológica ocorre a partir da execução da modelagem de equações estruturais que é capaz de realizar, simultaneamente, os cálculos das relações entre os construtos, por meio de regressão linear; e o cálculo das relações entre os construtos e os respectivos indicadores, por meio da análise fatorial. Assim, como resultados da modelagem de equações estruturais são verificadas as relações entre os construtos e se elas são estatisticamente significativas ou não, validando ou não o Modelo de Walton e indicando se esse modelo possui ou não validade nomológica (HAIR *et al.*, 2009; KLINE, 2005).

Outra decisão relativa à modelagem de equações estruturais é sobre o método de estimação a ser utilizado. Como a amostra viola a distribuição normal, optou-se por utilizar o método de estimação Maximum Likelihood (ML), considerado como robusto para situações em que existe a violação da normalidade (HAIR *et al.*, 2009).

Outro aspecto a ser considerado é que a satisfação geral com a qualidade de vida no trabalho (QVT) possui somente um indicador. Assim, optou-se por definir o valor da carga fatorial entre o indicador e o construto, o qual foi definido como 0,86, que é o valor da raiz quadrada da variância média extraída (0,74) de todos os outros oito construtos do modelo. Conseqüentemente, o erro de mensuração desse construto de indicador único foi definido como 0,26 – diferença entre 1 e o valor da variância média extraída de 0,74.

A seguir são apresentadas a Figura 1 e a Tabela 16, que contêm os dados gerados a partir da realização da modelagem de equações estruturais. A partir da análise da Figura 1, verifica-se que, das oito relações existentes no modelo testado, a metade delas é estatisticamente significativa. Ressalta-se ainda que o modelo é capaz de revelar quase 75% da variância explicada para a satisfação geral dos respondentes em relação à sua qualidade de vida no trabalho. Assim, apesar de a metade das relações não ser significativa, o modelo possui boa capacidade de explicação sobre a satisfação com a QVT.

Os resultados sobre os testes das hipóteses são apresentados na Tabela 17.

Figura 1 – Validade nomológica do modelo de Walton<sup>7</sup>

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2021.

Tabela 17 – Análise do teste de hipóteses

Hipótese	Coefficiente de caminho	Significância <sup>8</sup>	Resultado
H1: A satisfação com a remuneração considerada justa e adequada impacta positivamente a satisfação com a qualidade de Vida no Trabalho (QVT).	0,062	NS	Rejeitada
H2: A satisfação com as condições de segurança e saúde impacta positivamente a satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).	-0,003	NS	Rejeitada
H3: A satisfação com a utilização e desenvolvimento da capacidade impacta positivamente a satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).	-0,138	NS	Rejeitada
H4: A satisfação com a oportunidade de crescimento e segurança impacta positivamente a satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).	0,350	**	Apoiada
H5: A satisfação com a integração social na organização impacta positivamente a satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).	-0,390	**	Rejeitada
H6: A satisfação com as garantias constitucionais impacta positivamente a satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).	0,108	NS	Rejeitada
H7: A satisfação com o trabalho e o espaço total de vida impacta positivamente a satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).	0,537	***	Apoiada
H8: A satisfação com a relevância social do trabalho impacta positivamente a satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).	0,448	***	Apoiada

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2021.

<sup>7</sup>Nota: \*\*\* indica que a relação é estatisticamente significativa em nível de 0,001, \*\* indica que a relação é estatisticamente significativa em nível de 0,01, \* indica que a relação é estatisticamente significativa em nível de 0,05 e NS indica que a relação não é estatisticamente significativa.

<sup>8</sup> Nota: \*\*\* indica que a relação é estatisticamente significativa em nível de 0,001, \*\* indica que a relação é estatisticamente significativa em nível de 0,01, \* indica que a relação é estatisticamente significativa em nível de 0,05, NS indica que a relação não é estatisticamente significativa e n. d. indica que esses valores não foram calculados em virtude de problemas de confiabilidade da escala utilizada para medir o construto Experiência Negativa.

Com os dados da Tabela 17, verifica-se que, das oito hipóteses elaboradas para esta dissertação, três foram apoiadas e cinco, rejeitadas. Por conseguinte, considera-se que esse modelo apresenta validade nomológica parcial.

Metade das relações não apresenta valores estatisticamente significativos, e a hipótese H5, apesar de exibir um valor para o coeficiente de caminho estatisticamente significativo, o seu valor é negativo, ou seja, quanto maior a satisfação com a integração social no trabalho, menor a satisfação com a qualidade de vida no geral.

Outra análise realizada diz respeito ao valor das cargas fatoriais dos indicadores em relação aos respectivos indicadores, ou seja, os itens relacionados a cada uma das oito dimensões do Modelo de Walton representadas por cada um dos oito construtos presentes no modelo (Tabela 18).

Observando a Tabela 18, verifica-se que todos os indicadores de todos os construtos apresentam valores adequados para a carga fatorial, além de serem estatisticamente significativos. Todos os valores das cargas fatoriais estão acima de 0,700, com exceção de SeS1, que teve valor 0,624.

Na análise da SEM, devem-se considerar ainda os índices de ajuste, os quais indicam a validade ou não do modelo testado. Para tal, são utilizados os índices de ajuste desse modelo, cujos valores são comparados com os de referência.

Os índices considerados neste estudo são: o  $X^2/df$  (Qui-Quadrado Normado), o valor do índice comparativo de ajuste (CFI), o valor do índice incremental de ajuste (IFI), o valor do Índice de Tucker-Lewis (TLI) e o valor da raiz do erro quadrático médio de aproximação (RMSEA). A Tabela 19 contém os dados dos índices de ajuste.

Observando a Tabela 19, verifica-se que nenhum dos indicadores apresentou valores dentro dos parâmetros considerados adequados, apesar de esses valores estarem muito próximos dos de referência. A exceção fica por conta do Qui-Quadrado Normado, que pode ser considerado adequado em razão da complexidade do modelo testado, com oito construtos e 32 indicadores.

Tabela 18 – Valor das cargas fatoriais dos indicadores com os respectivos construtos

<b>Construto</b>	<b>Indicador</b>	<b>Valor</b>	<b>Significância<sup>9</sup></b>
Capacidades	Cap1 - Satisfação com a liberdade de ação que tem para executar o seu trabalho.	0,828	***
	Cap2 - Satisfação com o quanto as suas habilidades são aproveitadas no trabalho.	0,825	***
	Cap3 - Satisfação com as informações que tem para realizar as tarefas.	0,896	***
	Cap4 - Satisfação com o retorno que recebe sobre o resultado da tarefa realizada.	0,833	
Crescimento Profissional e Estabilidade	CPE1 - Satisfação com as oportunidades que a instituição oferece para que desenvolva novos conhecimentos e, ou, habilidades relativas à sua função.	0,899	***
	CPE2 - Satisfação com as possibilidades que tem para aplicar os conhecimentos adquiridos (nos cursos realizados) no desenvolvimento das suas atividades.	0,889	***
	CPE3 - Satisfação com as oportunidades que tem para “crescer” como pessoa humana na realização do seu trabalho.	0,825	***
	CPE4 - Satisfação com a segurança que tem quanto ao seu futuro nesta instituição.	0,738	***
Equilíbrio	Equ1 - Satisfação com o espaço de tempo (duração) que o trabalho ocupa em sua vida.	0,929	***
	Equ2 - Satisfação com o tempo que resta depois do trabalho para se dedicar ao lazer e, ou, à família.	0,925	***
	Equ3 - Satisfação com o equilíbrio entre trabalho e lazer que possui.	0,904	***
	Equ4 - Satisfação com o respeito, por parte da instituição, à sua privacidade após a jornada de trabalho.	0,723	***
Garantias Constitucionais	GaC1 - Satisfação com o respeito aos seus direitos estabelecidos pela lei.	0,867	***
	GaC2 - Satisfação com a liberdade de reivindicar seus direitos assegurados por lei.	0,871	***
	GaC3 - Satisfação com o empenho da instituição em implementar as sugestões que eu e os meus companheiros fazem.	0,893	***
	GaC4 - Satisfação com o modo como as normas e as rotinas são transmitidas pela instituição.	0,849	***
Integração Social	InS1 - Satisfação com o relacionamento social que mantém com os seus superiores.	0,878	***
	InS2 - Satisfação com o relacionamento social que mantém com os colegas de trabalho.	0,881	***
	InS3 - Satisfação com o clima (amizades, respeito, bom relacionamento etc.) que percebe no local onde trabalha.	0,895	***
	InS4 - Satisfação com a maneira como os conflitos são resolvidos na instituição.	0,852	***
Relevância Trabalho	ReT1 - Satisfação com a imagem que a instituição passa.	0,856	
	ReT2 - Satisfação com a oportunidade de ajudar outras pessoas enquanto está trabalhando.	0,846	***
	ReT3 - Satisfação com a importância das atividades que executa para a sociedade.	0,845	***
	ReT4 - Satisfação com a instituição e com a sua responsabilidade com os servidores.	0,841	***

Continua...

<sup>9</sup>Nota: \*\*\* indica que a relação é estatisticamente significativa em nível de 0,001.

Tabela 18 – Continua...

Construto	Indicador	Valor	Significância
Remuneração	Rem1 - Satisfação em relação ao salário que recebe.	0,921	***
	Rem2 - Satisfação quando compara o salário com as atividades que desempenha.	0,946	***
	Rem3 - Satisfação quando compara o salário com o salário dos colegas de trabalho.	0,873	***
Segurança e Saúde	SeS1 - Satisfação em relação à jornada de trabalho.	0,624	***
	SeS2 - Satisfação com os recursos que a instituição oferece para desempenhar as atividades.	0,830	***
	SeS3 - Satisfação com o grau de segurança pessoal (ausência de risco de acidentes) que sente ao realizar as atividades.	0,868	***
	SeS4 - Satisfação com as condições físicas (iluminação, ventilação, ruídos etc.) e adequações (rampas, elevadores, sinalizações) do local de trabalho.	0,911	***

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2021.

Tabela 19 – Índices de ajuste do modelo proposto

Índice de ajuste	Valor	Valor de referência (HAIR <i>et al.</i> , 2009)
$\chi^2/df$	4,05	>1 até 3 e para modelos mais complexos até 5
CFI	0,895	≥ 0,90
IFI	0,895	≥ 0,90
TLI	0,878	≥ 0,90
RMSEA	0,091	> 0,03 e < 0,08

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2021.

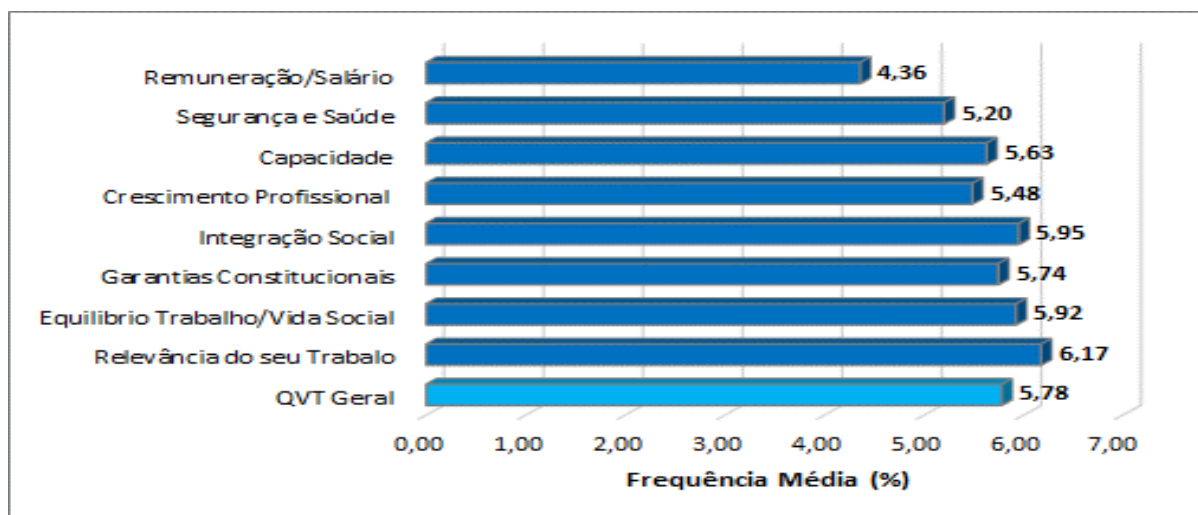
#### 4.8 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores idosos

A QVT dos idosos foi investigada a partir de um modelo de instrumento de pesquisa baseado no Modelo de QVT de Walton, previamente validado para a população brasileira. O modelo de instrumento resulta em oito dimensões relacionadas às questões propostas por Walton, cuja escala de respostas foi a Intervalar de 11 pontos (ou respostas). As dimensões são: 1. Remuneração/Salário, 2. Segurança e Saúde, 3. Capacidade, 4. Crescimento Profissional, 5. Integração Social, 6. Garantias Constitucionais, 7. Equilíbrio entre Trabalho e Vida Social e 8. Relevância do seu Trabalho. Além dessas oito dimensões, o referido modelo apresenta a resposta da QVT geral a partir da autoavaliação dos idosos incluídos na amostra.

Ante o contexto, os resultados indicaram, a partir dos escores, que a dimensão relacionada ao trabalho, que projeta a melhor qualidade de vida dos

idosos, foi a “relevância do seu trabalho”, que apresentou um escore médio igual a 6,17. Entretanto, a dimensão mais afetada do trabalho, que interfere na qualidade de vida dos idosos, foi a “remuneração/salário”, que obteve um escore igual a 4,36, sendo este o menor escore (Gráfico 2).

Gráfico 2 – QVT dos servidores públicos idosos do estado do Amazonas



Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2021.

De acordo com a análise descritiva dos escores de cada dimensão, observou-se que para a dimensão “remuneração/salário” os escores variaram entre 0,00 e 10,00, com escore médio igual a 4,36 ± 1,68% e mediana igual a 4,50. Quanto à dimensão “segurança/saúde”, os escores variaram entre 0,00 e 9,50, com escore médio igual a 5,20 ± 1,37 e valor mediano igual a 5,00. Em relação à dimensão “capacidade”, os escores variaram entre 0,00 e 10,00, com valor médio 5,63 ± 1,38 e mediano igual a 5,25. No que se refere à dimensão “crescimento profissional”, os escores variaram entre 0,00 e 10,00, com valor médio igual a 5,48 ± 1,49 e mediano 5,00. Considerando a dimensão “integração social”, os escores variaram entre 1,00 e 10,00, com valor médio igual a 5,95 ± 1,44 e mediano 5,75. Quanto à dimensão “garantias institucionais”, os escores variaram entre 0,00 e 10,00, com valor médio igual a 5,74 ± 1,45 e mediano 5,25. Para a dimensão “equilíbrio entre trabalho e vida social”, os escores variaram entre 0,00 e 10,00, com valor médio igual a 5,92 ± 1,44 e mediano 5,75. Em relação à dimensão “relevância do seu trabalho”, os escores variaram entre 0,00 e 10,00, com valor médio igual a 6,17 ± 1,56 e mediano 6,00. Quanto à autoavaliação da QVT geral, esta apresentou escore médio igual a 5,78 ±

1,56 e mediano 5,00. Esses resultados indicam que a dimensão mais valorizada por essa população é a relevância do seu trabalho, sendo a remuneração/salário mais afetada na qualidade de vida desses idosos (Tabela 20 e Gráfico 2).

Tabela 20 – Análise descritiva das dimensões da QVT, a partir do Modelo de Walton

DIMENSÃO	n	Medida descritiva				
		Média	Desvio-padrão	Mínimo	Mediana	Máximo
Remuneração/Salário	371	4,36	1,68	0,00	4,50	10,00
Segurança e Saúde	371	5,20	1,37	0,00	5,00	9,50
Capacidade	371	5,63	1,38	0,00	5,25	10,00
Crescimento Profissional	371	5,48	1,49	0,00	5,00	10,00
Integração Social	371	5,95	1,44	1,00	5,75	10,00
Garantias Constitucionais	371	5,74	1,45	0,00	5,25	10,00
Equilíbrio Trabalho/Vida Social	371	5,92	1,44	0,00	5,75	10,00
Relevância do seu Trabalho	371	6,17	1,56	0,00	6,00	10,00
QVT Geral	371	5,78	1,56	0,00	5,00	10,00

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2021.

O bloco de perguntas que se refere à remuneração/salário ganhou destaque pelo menor escore alcançado, sendo a dimensão mais próxima do “muito insatisfeito”. Como destaca Amorim (2010, p. 40):

É importante existir o alinhamento interno e externo da remuneração, pois ela tem impacto direto na vida social do indivíduo, por possibilitar conforto à família, assistência à saúde, educação, lazer e, principalmente, *status* social (AMORIM, 2010, p. 40).

Segundo o IBGE (2019), o salário médio mensal dos trabalhadores formais no Amazonas é de 3,1 salários mínimos e está alinhado com o valor recebido pela média dos servidores estaduais. No entanto, o histórico profissional dos servidores revela anos sem reajuste na data-base salarial. Outro ponto importante desse contexto refere-se ao fato de o valor do vencimento fixo estar, em alguns casos, próximo do salário mínimo e o salário total ser composto por uma gratificação que não acompanha integralmente na aposentadoria. Dessa forma, a remuneração fica menor com o aposentamento, trazendo insegurança e instabilidade no futuro, o que

faz que continuem trabalhando, mesmo após terem atingido o período necessário para a aposentadoria.

Ao verificar a relação entre o gênero e a QVT, as diferenças observadas entre homens e mulheres não são estatisticamente significativas na QVT dos servidores idosos em pleno exercício laboral, ou seja, isso não foi determinante nas respostas dessa população ( $p > 0,05$ ). Foi evidenciado ainda que em todas as dimensões a qualidade de vida desse público se manteve na média (Tabela 21).

Tabela 21 – Relação entre o gênero e a QVT dos servidores idosos ativos avaliados

DIMENSÃO	GÊNERO	n	Medida descritiva					$p^{10}$
			Média	dp <sup>1</sup>	Mínimo	Mediana	Máximo	
Remuneração /Salário	Feminino	204	4,25	1,68	0,00	4,50	9,50	0,400
	Masculino	163	4,51	1,68	0,00	4,50	10,00	
Segurança e Saúde	Feminino	204	5,17	1,40	0,00	5,00	9,50	0,884
	Masculino	163	5,22	1,34	2,25	5,00	9,00	
Capacidade	Feminino	204	5,62	1,41	0,00	5,50	10,00	0,654
	Masculino	163	5,62	1,36	2,50	5,25	9,50	
Crescimento Profissional	Feminino	204	5,37	1,51	0,00	5,00	10,00	0,396
	Masculino	163	5,60	1,46	3,00	5,00	10,00	
Integração Social	Feminino	204	6,04	1,44	1,00	6,00	10,00	0,061
	Masculino	163	5,83	1,44	3,00	5,50	10,00	
Garantias Constitucionais	Feminino	204	5,74	1,49	0,00	5,25	10,00	0,563
	Masculino	163	5,74	1,41	2,00	5,25	9,25	
Equilíbrio entre Trabalho e Vida Social	Feminino	204	5,98	1,48	0,00	5,75	10,00	0,150
	Masculino	163	5,84	1,41	2,25	5,25	9,50	
Relevância do seu Trabalho	Feminino	204	6,25	1,54	0,00	6,00	10,00	0,200
	Masculino	163	6,07	1,58	2,25	5,75	10,00	
QVT Geral	Feminino	204	5,76	1,53	0,00	5,00	10,00	0,768
	Masculino	163	5,80	1,61	2,00	6,00	10,00	

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2021.

<sup>10</sup>Valores de p são significativos para  $p < 0,05$  (5%), pelo Teste de Mann-Whitney.

Posto que tais índices se mantiveram na média, analisaram-se as características que possam ter tido interferência nesses casos. Nesse sentido, para Zimermann (2000, p. 57):

Assim como as características físicas do envelhecimento, o caráter psicológico também está relacionado com hereditariedade, com a história e com atitude de cada indivíduo. Sendo assim, indivíduos mais saudáveis e otimistas têm mais condições de adaptarem-se às transformações trazidas pelo envelhecimento, são mais propensos a verem a velhice como um tempo de experiência acumulada, liberdade para assumir novas ocupações.

Diante desse argumento, os participantes foram questionados acerca da interferência dos oito fatores (ou dimensões) da QVT de Walton (1973), mencionados nas questões quantitativas, na vida profissional e pessoal do servidor público idoso. Assim, de acordo com dados da Tabela 22, foram observadas 52 respostas, sendo as mais frequentes as seguintes: os fatores interferem em ambas as áreas (23: 44,23%), e esses fatores são importantes para ambas as áreas da vida desses trabalhadores (16: 30,77%).

Tabela 22 – Percepção do servidor público idoso acerca da interferência dos oito fatores de Walton (1973) em sua vida profissional e pessoal

RESPOSTA	n (52)	%
Nenhum funciona	1	1,92
Interfere no salário	2	3,85
Não interfere	3	5,77
Interfere pouco	7	13,46
São importantes em ambas	16	30,77
Interferem muito em ambas	23	44,23
	52	

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2021.

Para os respondentes, os fatores propostos por Walton (1973) interferem tanto na sua vida profissional quanto pessoal. Nesse sentido, Fleck (2008) argumenta que, por possuir valor intrínseco e intuitivo, a QVT está relacionada intimamente com o viver bem e sentir-se bem da população, sendo esses anseios básicos e necessários para a qualidade de vida dos seres humanos. Além disso, o conceito passa pela maneira como o indivíduo observa sua vida, de acordo com seus valores, cultura, expectativas, seus objetivos e preocupações.

Ao observar tais índices, é relevante mencionar Neri (2001), para quem o incentivo à qualidade de vida contribui para o senso de autoeficácia e bem-estar subjetivo. Além disso, essa autora considera o bem-estar global dos idosos a partir de pressupostos como: fatores de níveis de renda, escolaridade, boas condições de vida, boa saúde, rede de relacionamentos, relações familiares positivas, prática de atividades físicas e outros.

No que se refere ao questionamento sobre quais pontos não foram mencionados na pesquisa e o que o respondente gostaria de registrar, observaram-se oito respostas, sendo o tema “dignidade no trabalho” o mais citado pelos idosos, o que correspondeu a três (37,50%) ocorrências entre as oito observações relatadas por eles (Tabela 23).

Tabela 23 – Registro das observações que não foram abordadas no contexto da pesquisa acerca da QVT

<b>RESPOSTA</b>	<b>n (8)</b>	<b>%</b>
Dignidade no trabalho	3	37,50
Cargos comissionados	1	12,50
Importância da comunicação	1	12,50
Participação nas decisões	1	12,50
Plano de carreira	1	12,50
Realização de concurso	1	12,50

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2021.

É comum que o processo de envelhecimento traga consigo alterações nos processos cognitivos – como criatividade e aprendizagem, memória, inteligência – e que os processos de desenvolvimento de competências emocionais e comportamentais sejam afetados pela idade mais avançada. Partindo desse pressuposto, o público deste estudo torna-se menos ágil em suas atividades. Entretanto, é necessário reconhecer que a experiência nessa idade fortalece o ambiente onde esses idosos estão inseridos e é importante que lhes seja garantida a dignidade. Para Gonong (2000), a continuidade da vida de um ser humano é o envelhecimento, etapa normal que deve ser aceita com tranquilidade e com a garantia do bem-estar, sentindo-se útil à sociedade. Nesse sentido, a Lei nº 8.842/94, arts. 1 e 2, garante aos idosos os seus direitos sociais, sua integração e participação efetiva na sociedade e promove a autonomia dessas pessoas.

Em relação ao que é para o servidor idoso “ter qualidade de vida no trabalho”, as respostas mais frequentes foram: ambiente harmonioso, limpo e seguro (19: 25,00%), bons relacionamentos/respeito entre os colegas (11: 14,47%) e condições dignas/modernas de trabalho (7: 9,21%). Quanto à “não ter qualidade de vida no trabalho, a resposta mais frequente foi “ambiente inadequado”, que correspondeu a 62,5% das respostas (Tabela 24).

Para o mapeamento das percepções sobre o que é ter QVT, foi possível pontuar quatro categorias intermediárias. Os aspectos relacionados à **estrutura física**, como locais apropriados para o trabalho, locais adequados para refeição/descanso, limpeza e materiais mínimos para a realização da atividade, foram os mais citados, estando presentes em 38,16% das respostas. O resultado ainda contou com 25% de menções dos respondentes sobre a **satisfação pessoal do indivíduo no trabalho**, como o prazer, a dedicação e a vontade de trabalhar por ter bons relacionamentos, que estão entre as frases mais ditas neste item. A terceira categoria mais apontada foi a **valorização profissional**, com 19,74%, indicando o reconhecimento profissional, a possibilidade de participar das decisões e o plano de carreira estabelecido. E ainda, com 17,10%, foram mencionados aspectos relacionados a **remuneração e benefícios**, salário justo, plano de saúde e planos de QVT.

As quatro categorias intermediárias encontradas na etapa qualitativa, da questão referente ao conceito do que é ter QVT, estão diretamente ligadas aos oito fatores apresentados no Modelo de Walton (1973). Pode-se observar que os resultados encontrados na primeira etapa quantitativa estão em consonância com os obtidos na etapa qualitativa. As três dimensões que alcançaram menor satisfação dos indivíduos na análise quantitativa foram exatamente as mencionadas pelos respondentes nas perguntas abertas, o que reforça e confirma os resultados. A primeira categoria encontrada, que trata da necessidade de estrutura física adequada, representando 38,16% das respostas, está inserida na dimensão que trata da “segurança e saúde nas condições de trabalho”. São contempladas nesta categoria as variáveis sobre o ambiente adequado, as condições de trabalho salubres e seguras e, ainda, a redução dos riscos de doenças laborais. O questionário quantitativo desta dimensão aponta a insatisfação da maioria dos respondentes quanto a esses aspectos. Já na etapa qualitativa esse resultado foi confirmado pelo fato de as respostas, em sua maioria, remeterem à necessidade de ambiente harmonioso, limpo e seguro para ser ter QVT.

Tabela 24 – O que é, para o servidor idoso, ter qualidade de vida no trabalho

<b>Ter Qualidade de Vida no Trabalho</b>			
<b>Categoria intermediária</b>	<b>Categoria final</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>
Para o servidor idoso, ter qualidade de vida no trabalho está relacionado à <b>estrutura física</b> oferecida.		<b>Número de respostas</b>	
	Ambiente harmonioso, limpo e seguro	19	25,00
	Condições dignas/modernas de trabalho	7	9,21
	Local para refeições	2	2,63
	Ambiente para descanso nos intervalos	1	1,32
<b>TOTAL GERAL</b>		<b>29</b>	<b>38,16</b>
Para o servidor idoso, ter qualidade de vida no trabalho está relacionado à <b>valorização do profissional</b> .		<b>Número de respostas</b>	
	Reconhecimento profissional	6	7,89
	Participação nas decisões	3	3,95
	Motivação	2	2,63
	Plano de carreira	2	2,63
	Credibilidade do serviço	1	1,32
	Cumprimento de metas	1	1,32
<b>TOTAL GERAL</b>		<b>15</b>	<b>19,74</b>
Para o servidor idoso, ter qualidade de vida no trabalho está relacionado à <b>remuneração e benefícios</b> oferecidos.		<b>Número de respostas</b>	
	Salário justo	6	7,89
	Ter plano de saúde	6	7,89
	Ter plano de qualidade de vida	1	1,32
<b>TOTAL GERAL</b>		<b>13</b>	<b>17,10</b>
Para o servidor idoso, ter qualidade de vida no trabalho está relacionado à <b>satisfação pessoal</b> .		<b>Número de respostas</b>	
	Bons relacionamentos/ Respeito aos colegas	11	14,47
	Gostar do trabalho que realiza	6	7,89
	Dedicação	1	1,32
	Satisfação	1	1,32
<b>TOTAL GERAL</b>		<b>19</b>	<b>25,00</b>

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2021.

Na segunda categoria, estabelecida pelo agrupamento das respostas, com 19,74%, estão os aspectos relacionados à valorização profissional, categorizada por Walton (1973) na dimensão “oportunidade de crescimento e segurança”, identificada através do incentivo e oportunidade de crescimento na carreira, reconhecimento do trabalho realizado e segurança para desenvolver as atividades. Na etapa quantitativa, essa dimensão esteve entre as menos satisfatórias para os indivíduos e, mais uma vez, teve destaque na etapa qualitativa, evidenciando o reconhecimento profissional como base para o conceito do que é ter QVT, segundo as percepções dos servidores idosos.

Em continuidade à análise qualitativa das respostas na segunda etapa, segue a terceira categoria encontrada, em que 17,10% dos respondentes mencionaram aspectos sobre salários justos, plano de saúde e até planos de QVT. Nessa categoria, tem-se a dimensão que trata de remuneração e benefícios estudada por Walton (1973), que a define como “compensação justa e adequada”, que se refere à equidade interna e externa dos salários recebidos, comparação entre o trabalho realizado e a remuneração recebida e os benefícios, sendo a dimensão com menor escore no questionário quantitativo.

Já na quarta categoria analisada, entre as respostas do conceito de QVT para os servidores, com 25% das respostas, tem-se a satisfação pessoal, que Walton (1973) classifica na dimensão sobre “integração social na organização”, aspectos relacionados à ausência de preconceitos, igualdade de oportunidades e bom relacionamento entre os pares. Esta dimensão obteve resultados positivos na etapa quantitativa, sendo a segunda mais bem classificada em termos de satisfação. Na etapa qualitativa, os respondentes sinalizaram positivamente os bons relacionamentos com os colegas e o gostar do trabalho que realizam como conceito do que é ter Qualidade de Vida no Trabalho. Pode-se afirmar, assim, que as duas modalidades de pesquisa são complementares e trazem o mesmo resultado.

A QVT garante em suas premissas que deve haver um ambiente de trabalho saudável a todos, pelo que já foi evidenciado na análise do Modelo de Walton (1973), para quem os desenvolvimentos profissional e pessoal estão interconectados. Atualmente, lida-se com o imediatismo político, que dificulta o desenvolvimento de projetos em prol de lazer e políticas que promovam um envelhecimento saudável. Como ressalta Oliveira (2007, p. 122):

A elaboração de políticas públicas, porém, é apenas o início do processo. Resta saber como essas políticas serão implantadas, ou seja, operacionalizadas e, mais que isso, como elas serão monitoradas e avaliadas, pois se entende que o seu objetivo último seja a melhoria da qualidade de vida da população idosa.

Esse autor enfatiza que, para que ocorra elevação do nível de qualidade de vida, principalmente da pessoa idosa, é necessário que sejam praticadas políticas que garantam que ela goze de um envelhecimento saudável e mantenha sua capacidade pessoal e profissional preservada e ativa.

Para Debert (1999):

A importância das políticas [está em] "(...) resgatar a dignidade do idoso, reduzir os problemas de solidão, quebrar os preconceitos e estereótipos que os indivíduos tendem a internalizar. Trata-se de valorizar o cidadão de mais idade, criando espaços para o lazer, mas também para o treinamento do exercício da cidadania".

É relevante que o público idoso participe das tomadas de decisões públicas que lhes dizem respeito, para que possam ser construídas e implantadas políticas públicas participativas que visem ao alcance desses interesses.

Tabela 25 – O que é, para o servidor idoso, não ter qualidade de vida no trabalho

<b>Não Ter Qualidade de Vida no Trabalho</b>			
<b>Categoria intermediária</b>	<b>Categoria final</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>
Para o servidor idoso, <b>não</b> ter Qualidade de Vida no Trabalho está relacionado à <b>ausência de estrutura física necessária.</b>		<b>N.R.</b>	
	Ambiente inadequado <sup>11</sup>	5	62,50
<b>TOTAL GERAL</b>		<b>5</b>	<b>62,50</b>
Para o servidor idoso, <b>não</b> ter Qualidade de Vida no Trabalho está relacionado à <b>desvalorização do profissional.</b>		<b>N.R.</b>	
	Falta de Programa de QV	1	12,50
	Falta de respeito	1	12,50
	Trabalho em excesso (falta de QV)	1	12,50%
<b>TOTAL GERAL</b>		<b>3</b>	<b>37,50</b>

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2021.

<sup>11</sup>Desmotivador, desrespeitoso, sujo, inseguro e sem estrutura.

Pode se observar que, para a maioria dos respondentes, a estrutura física é um diferencial na percepção da QVT dos servidores. A avaliação realizada do que é ter QVT está relacionada ao ambiente estruturado e a condições dignas para o desempenho do trabalho.

As estruturas físicas dos prédios públicos são antigas e foram projetadas para uma realidade diferente da de hoje. Os funcionários que passaram em concursos há 30 anos foram contratados para atividades diferentes das que exercem hoje. Técnicos administrativos que trabalhavam escrevendo, datilografando e fazendo arquivos físicos precisaram se adaptar às mudanças que as transformações digitais trouxeram. Os servidores que não conseguiram acompanhar a evolução das máquinas foram remanejados para outras funções administrativas, tarefas manuais remanescentes ou de recepção e atendimento ao público, muitas vezes sem ambiente adequado.

Outra mudança perceptível, relacionada ao ambiente físico, está naqueles servidores que faziam serviços operacionais mais ativos, ou até mesmo subindo escadas, ou serviços gerais. Com a chegada da velhice e com a redução da mobilidade, foram realocados em salas térreas e, muitas vezes, sem estrutura apropriada para acomodá-los.

Com referência às ações do governo do estado para o enfrentamento da Covid-19 no funcionalismo público, as respostas mais frequentes dos servidores idosos foram: implantação do *home-office*/ambiente remoto (12: 24,00%), medidas preventivas contra a Covid-19 (12: 24,00%) e as campanhas de vacinação (11: 22,00%) (Tabela 26).

Os resultados dos dados qualitativos relacionados às ações realizadas pelo governo do estado para a QVT dos idosos diante da pandemia foram evidenciados pelos inúmeros Decretos governamentais, que dispuseram sobre a permanência dos idosos em trabalho remoto, nas suas casas, sem prejuízos de remuneração; e pelas medidas preventivas no retorno ao trabalho. Na Tabela 26, observa-se que os resultados indicam que os respondentes perceberam três grandes grupos de ações que o governo estadual do Amazonas empreendeu durante a pandemia.

Tabela 26 – O que o governo do Amazonas tem feito para manter/melhorar a qualidade de vida no trabalho dos idosos em tempos de coronavírus

<b>Ação do governo para a QVT</b>			
<b>Categoria intermediária</b>	<b>Categoria final</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>
Trabalho remoto		<b>N.R.</b>	
	Home-office/Ambiente remoto	12	24,00
	Confinamento/Distanciamento social	4	8,00
	Afastamento para o grupo de risco	1	2,00
	Treinamento remoto	1	2,00
<b>TOTAL GERAL</b>		<b>18</b>	<b>36,00</b>
Medidas de prevenção		<b>N.R.</b>	
	Medidas preventivas contra Covid-19	12	24,00
	Campanha de vacinação	11	22,00
	Álcool em gel	1	2,00
	Aquisição de vacinas	1	2,00
	Higienização	1	2,00
	Informações atualizadas	1	2,00
	Providenciou máscaras	1	2,00
	Sanitização	1	2,00
<b>TOTAL GERAL</b>		<b>29</b>	<b>58,00</b>
Remuneração e benefícios		<b>N.R.</b>	
	Atendimento psicológico	1	2,00
	Manteve o salário em dia	1	2,00
	Parceria para plano de saúde	1	2,00
<b>TOTAL GERAL</b>		<b>3</b>	<b>6,00</b>

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2021.

O primeiro grupo de ações percebido, com 36% dos respondentes, apontou aspectos relacionados ao trabalho remoto e às vantagens de poder trabalhar em casa. O governo do estado do Amazonas decretou o teletrabalho aos idosos e os denominou como pertencentes ao “grupo de risco” na pandemia. A partir dessa ação, os servidores tiveram a oportunidade de trabalhar no conforto e segurança de suas residências, evitando o deslocamento e o contato com o público, para se esquivar da contaminação pelo coronavírus.

Com 58% das respostas está o segundo grupo de ações, que trata das medidas de prevenção contra a Covid-19. Os idosos que precisaram ir aos locais de trabalho por algum motivo específico ou que acompanharam os informativos que recebiam tiveram a chance de observar na estrutura física que os prédios passaram

por sanitizações dos ambientes. As rotinas de higienização tornaram-se mais frequentes nas superfícies de maior contato, e a disponibilização de máscaras descartáveis e álcool em gel estava entre as medidas de prevenção e controle do vírus. Além disso, foram destacadas a ampla divulgação das Campanhas Vacinais e as informações atualizadas sobre a pandemia, que trouxeram melhorias à QVT, segundo os respondentes.

Os resultados identificaram um terceiro grupo de ações do governo do estado, embora menos mencionado (6% das respostas), com relação à estabilidade e melhorias na remuneração e nos benefícios. A manutenção dos salários e a regularidade nos pagamentos estão entre os apontamentos, além da oferta de atendimento psicológico para os servidores que sentiram a necessidade de ajuda pelo isolamento e angústias trazidas pela nova realidade. Outrossim, alguns órgãos estaduais fizeram parcerias com planos de saúde para facilitar o contato com os servidores, uma vez que a rede pública estava atendendo em seu limite de capacidade máxima devido ao alto número de infectados.

#### **4.9 Discussão de resultados**

Os resultados encontrados na pesquisa refletem a realidade do servidor público amazonense e seu grau de satisfação/insatisfação em relação aos oito fatores que definem a qualidade de vida no trabalho, segundo o Modelo de Walton (1973) e sua percepção sobre a QVT, de forma geral. Na Tabela 27 estão dispostos, de modo decrescente, os fatores de maior satisfação até os de maior insatisfação para os servidores efetivos da Administração Pública Estadual.

De acordo com os dados, a remuneração assume destaque entre as insatisfações. As perguntas referiram-se: ao grau de satisfação com o salário recebido, ao salário em comparação com a atividade exercida, à equidade interna/externa e aos benefícios. O servidor estadual da Administração Direta possui apenas o vale-alimentação, além do salário, o que teve peso significativo na dimensão como um todo, com escores muito baixos.

Tabela 27 – Média decrescente das respostas quantitativas

<b>Classificação por ordem de satisfação</b>	<b>Oito fatores de Walton e QVT Geral</b>	<b>Média decrescente das respostas quantitativas</b>
1	Relevância do seu trabalho	6,17
2	Integração social	5,95
3	Trabalho e vida	5,92
4	QVT geral	5,78
5	Constitucionalismo	5,74
6	Uso das capacidades	5,63
7	Oportunidades	5,48
8	Condições de trabalho	5,20
9	Compensação justa e adequada	4,36

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2021.

Ao comparar os achados de Coelho, Harb e Veiga (2017), que realizaram estudo sobre QVT na cidade de Manaus, em uma instituição pública, os resultados desta dissertação também indicaram escores baixos na dimensão que se refere à remuneração e aos benefícios. Observa-se, no entanto, que esta pesquisa foi realizada de forma mais abrangente, já que contempla todo o estado do Amazonas e, portanto, todas as instituições públicas da Administração Direta e não somente uma instituição na capital. Entretanto, a amostra aqui se restringiu aos idosos efetivos, enquanto aqueles autores pesquisaram todas as idades. Contudo, a mesma insatisfação se apresentou em ambas as cidades analisadas pelo Modelo de Walton (1973). Coelho, Harb e Veiga (2017) creditam os resultados à falta de políticas de benefícios e de salários correspondentes à produtividade, em que se pode inferir que esse mesmo fato ocorre no Amazonas, já que possui as mesmas deficiências de benefícios e na relação salário x produtividade.

Ainda em paralelo com os estudos quantitativos de Coelho, Harb e Veiga (2017), os resultados positivos também são similares. As dimensões mais bem avaliadas foram, em primeiro lugar, a “Relevância do seu Trabalho” e, em segundo, a “Integração Social”, respectivamente na mesma ordem de satisfação deste estudo. Para esses autores, os dados denotam uma percepção positiva de como as ações das instituições interferem nos serviços realizados pelos servidores e em suas carreiras, em que eles se percebem relevantes socialmente.

Outro estudo trouxe importantes reflexões sobre os resultados. Ao comparar os resultados quantitativos e qualitativos alcançados com os servidores do Amazonas com os da pesquisa qualitativa de Borges e Henig (2020) na Região

Centro-Oeste do Brasil, verifica-se, de maneira oposta, que o mesmo modelo aplicado aos servidores estaduais de uma escola em Rondonópolis, MT, apresentou um número maior de servidores satisfeitos do que insatisfeitos no que tange à dimensão que trata da remuneração/salário. Já no Amazonas essa dimensão teve os menores escores de satisfação.

Esses autores identificaram que esse resultado se deu, principalmente, pelo plano de carreira fixo, estabelecido pelo estado, em que o salário aumenta de acordo com o tempo de serviço, explicando, assim, os dados alcançados. Os servidores mais antigos, que estão acima hierarquicamente nos planos de carreira, estão satisfeitos; e os “insatisfeitos”, a minoria dos respondentes, são os servidores com menos tempo de serviço, que ainda recebem o mínimo estipulado pelo concurso. Segundo esses mesmos autores:

Principalmente os cargos de apoio e técnico, os servidores iniciam a carreira com um salário que não consegue proporcionar ao profissional conforto e tranquilidade. No início é necessário um controle rígido para conseguirem se manter financeiramente (BORGES; HENIG, 2020, p. 18).

Em oposição aos achados de Borges e Henig (2020), os resultados no Amazonas foram negativos na dimensão que trata da remuneração, mesmo em se tratando de servidores idosos, ou considerados antigos, apontando para uma deficiência no plano de carreira do estado que, mesmo com o passar do tempo, não é acompanhado de aumentos significativos dos ganhos.

Igualmente, uma das dimensões analisadas positivamente em ambas as pesquisas foi o equilíbrio entre trabalho e lazer. Os respondentes, nos dois estados diferentes, possuem uma percepção favorável sobre a facilidade de conciliar a vida profissional com a pessoal. As respostas relacionadas ao equilíbrio entre o trabalho e os momentos em família evidenciaram satisfação. Borges e Henig (2018) atribuíram esse resultado à jornada de 30 horas semanais, sendo seis horas diárias, oportunizando, assim, tempo para outras atividades – O mesmo ocorre no estado do Amazonas. O Decreto Estadual nº 20.275, de 27 de agosto de 1999, disciplinou a jornada de trabalho em seis horas diárias, totalizando 30 horas semanais. Dessa forma, o servidor efetivo estadual finaliza suas atividades às 14 h e, conforme questionário, os respondentes estão, em sua maior parte, satisfeitos em relação à privacidade após a jornada de trabalho.

Em outro estudo, realizado por Paulino (2018), com análise quantitativa de servidores técnico-administrativos de uma Instituição de Ensino Superior da Paraíba, observou-se que a remuneração foi considerada prioridade alta e manifestada, através do questionário, como insatisfatória, assim como no caso dos servidores amazonenses. Essa autora indica como melhoria para essa questão a concessão de benefícios e equiparação com outras instituições.

Pode-se analisar que a questão salarial no setor público apresenta peculiaridades diferentes das do setor privado. As remunerações estabelecidas em concursos não possuem margens para negociações, já que o valor previsto é rígido, previsto em lei e sem influência do gestor de cada órgão. Outro ponto importante é que a Administração Direta do estado não possui fins lucrativos, não criando a possibilidade de participação nos lucros, independentemente do volume de trabalho. Assim, torna-se um aspecto inflexível de mudança no curto prazo e que deve ser trabalhado em planejamentos e Programas de QVT, em composição com benefícios que integram a visão como um todo de remuneração.

Já a análise da dimensão que trata sobre a relevância do trabalho teve destaque crítico no estudo de Paulino (2018) e positivo no estado do Amazonas. Os servidores da Universidade Federal da Paraíba ressaltaram a falta de atuação em projetos sociais que são disponibilizados à comunidade local, apesar de existirem no sítio eletrônico dessa universidade. Já no estudo feito no Amazonas, entre os dados mais expressivos da pesquisa está a importância que os servidores demonstram sobre seus trabalhos. Tais questões foram direcionadas para a imagem que a instituição passa para a sociedade, a oportunidade de ajudar outras pessoas exercendo sua atividade, a relevância do trabalho para a sociedade e a responsabilidade da instituição para com os servidores.

Segundo Herzberg (1964), os fatores extrínsecos ou higiênicos são definidos pela empresa, estando entre eles: salários, ambiente físico, formas de supervisões, diretrizes e políticas aplicadas pelo empregador. Esses fatores, quando estão presentes no ambiente laboral, evitam a insatisfação do colaborador, mas não o motivam. No entanto, a relevância do trabalho está entre os fatores considerados motivacionais, intrínsecos ao indivíduo, assim como a responsabilidade com o serviço prestado e a importância da sua função para a sociedade, o que proporciona a autorrealização.

De acordo com Klein e Mascarenhas (2016), as pesquisas sobre comportamentos organizacionais em setores públicos apontam que os fatores intrínsecos são mais influentes na motivação dos funcionários públicos do que nos funcionários de setores privados. A percepção do servidor de que sua função tem importância para a comunidade atendida contribui para a sua própria motivação. Corroborando essa afirmação, o estudo realizado por Entringer e Freitas (2014b) com técnicos administrativos de uma universidade pública também apresentou resultados positivos em relação à dimensão sobre a relevância do trabalho, o que indica funcionários orgulhosos da atividade que exercem e satisfeitos com a imagem da instituição.

As dimensões que trataram sobre segurança e saúde, uso das capacidades, crescimento profissional, integração social e garantias constitucionais obtiveram respostas que foram de “neutro” a “pouco satisfeito”, categorizadas como “nem muito satisfeito”, “nem muito insatisfeito” e “pouco satisfeito” (entre 5 e 6). Diante disso, o conceito de qualidade de vida no trabalho para os servidores acompanhou o mesmo resultado, apresentando essa neutralidade na somatória geral.

No trabalho quantitativo de Parcianello (2020), que estudou a percepção dos servidores da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) sobre a QVT com base no Modelo de Walton (1973), os escores com maiores médias ficaram na dimensão que trata do “Uso das capacidades”. O orgulho do trabalho que realizam e a importância da atividade exercida foram questões que apontaram para a maior satisfação do servidor. Já as “condições de trabalho” estiveram entre os menores escores – as questões acerca da salubridade do local de trabalho e os equipamentos de segurança disponíveis obtiveram respostas apontando para a insatisfação. O resultado desse estudo destacou oportunidades de melhoria centralizadas no fator “Condições de Trabalho” e na necessidade de acompanhamento efetivo dos diferentes locais de trabalho.

Ao comparar os resultados obtidos por Parcianello (2020) com os encontrados nesta pesquisa, percebe-se que o cenário é bem parecido com o dos servidores do Amazonas, no que tange às condições de trabalho. As insatisfações acerca dessa dimensão são evidenciadas e apontam para a necessidade de melhorias no ambiente físico atual. Isso se dá, principalmente, pelo fato de o grupo em estudo ter faixa etária igual ou superior a 60 anos. Alguns já apresentam

limitações maiores para transitar entre os ambientes e necessitam de adaptações no ambiente laboral.

As questões qualitativas abordaram a interferência dos fatores de QVT na vida profissional e pessoal dos respondentes, e as respostas, em sua grande maioria, foram afirmativas sobre a interferência que a QVT tem na vida como um todo. O respondente “X” escreveu que “muitas vezes o que acontece no nosso trabalho acaba atrapalhando em todas as áreas de nossa vida”. Outro participante reforçou que “todos esses fatores influenciam na minha motivação para o trabalho e para a vida pessoal”. Pode-se entender, portanto, que para os servidores efetivos idosos da Administração Estadual os fatores apresentados são fundamentais na vida profissional e pessoal deles.

A segunda questão qualitativa solicitou que o servidor registrasse alguma observação que não foi abordada. Em sua totalidade, os respondentes confirmaram que todos os pontos importantes foram trazidos na pesquisa, demonstrando quanto o Modelo de Walton (1973) é abrangente e compreende as principais dimensões da QVT. A terceira questão qualitativa buscava levantar o que é ter sobre o que é ter e não ter QVT. As respostas indicaram que, para o servidor idoso, ter Qualidade de Vida no Trabalho está relacionado à estrutura física oferecida, à valorização do profissional, à remuneração, aos benefícios oferecidos e à satisfação pessoal. Contudo, as respostas quanto ao que significa não ter QVT apresentam resultados diferentes, com ênfase para o ambiente inadequado e para a desvalorização do profissional.

No estudo qualitativo realizado por Araujo e Goulart (2013) com servidores técnico-administrativos de uma instituição educacional pública ficou evidente a preocupação com a categoria sobre condições de trabalho adequadas, de modo análogo ao que se pode observar no estudo do estado de Amazonas. Os relatos sobre os locais inapropriados e até insalubres estão presentes e, com a necessidade de minimizar riscos à saúde do trabalhador, representam as inquietações dos gestores da Universidade Federal de Goiás. Segundo esses autores, essa categoria “constitui uma séria preocupação quando não contemplada pela organização de trabalho, pois a ausência de fatores como salubridade causa sérios problemas tanto para a empresa quanto para o trabalhador” (ARAUJO; GOULART, 2013, p. 9).

Segundo esses mesmos autores, outra dimensão com destaque na análise para melhorias, apesar de haver divergências, foram os aspectos negativos na

análise de QVT sobre os salários em comparação ao trabalho. Apesar de a pesquisa no Amazonas também refletir essa insatisfação relacionada à remuneração, é importante salientar que, na primeira, o grupo analisado era de gestores e, na segunda, referia-se a todo o quantitativo de servidores efetivos e de todos os níveis hierárquicos. Além disso, no estudo de Araujo e Goulart (2013), observou-se que a insatisfação quanto à remuneração dos gestores foi motivada devido à jornada de trabalho de 40 horas semanais, a qual, segundo os entrevistados, não condiz com o valor recebido. Já no Amazonas o que motivou a insatisfação quanto aos salários foi a falta de um plano de carreira estabelecido.

A literatura clássica científica dispõe de estudos robustos com indicadores e dimensões consideradas essenciais ainda nos dias atuais. Autores como Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979) e Davis e Werther (1983) criaram modelos de avaliação de QVT há mais de 30 anos e que continuam sendo utilizados, como é o caso desta pesquisa, baseada no Modelo de Walton (1973). No entanto, pesquisadores mais recentes entenderam que os estudos clássicos poderiam ser usados como base referencial na criação de novos modelos específicos para determinadas instituições.

Para Freitas e Souza (2009, p. 4), “situações intrínsecas a determinado tipo de trabalho ou atividade, dimensões específicas podem ser incorporadas a fim de constituir um modelo mais adequado”. Esses autores desenvolveram um modelo para a avaliação de QVT em universidades públicas, incorporando, assim, as principais dimensões e pontos críticos, fraquezas e potencialidades, específicos para as Instituições de Ensino Superior (IES) públicas. Entre os objetivos desse modelo, além de determinar os principais elementos em termos de QVT nas IES, inclui-se poder priorizar os pontos que se destacam segundo os funcionários atuantes nas diversas unidades administrativas (FREITAS; SOUZA, 2009).

Na mesma linha de estudos, Güths (2016) também partiu do pressuposto de que a simples transposição dos pontos já desenvolvidos nos estudos clássicos sobre QVT não poderiam ser simplesmente aplicados às instituições de ensino, razão por que investigou como estruturar e viabilizar um modelo conceitual de G-QVT (Gestão de QVT) na implementação da QVT em IES. Para esse autor, a literatura clássica discutiu sobre o conceito de QVT, e os autores mais recentes podem discutir sobre a relação entre as variáveis. Pode-se observar que nos modelos novos de avaliação de QVT – ainda que os mencionados sejam específicos para IES e esta pesquisa

trabalhe com todos os funcionários idosos dos diferentes órgãos da estrutura estadual e não apenas das IES –, o conceito do que é QVT perpassa o mesmo entendimento dos resultados desta dissertação. Freitas e Souza (2009) e Güths (2016) definiram a QVT como algo que se relaciona com o comprometimento pessoal, com a participação do servidor na execução da tarefa e, principalmente, com um ambiente organizacional que possua gestão dinâmica e minimize os riscos de fatores psicológicos, físicos e tecnológicos nas instituições.

Flores e Freitas (2015) utilizaram o modelo criado por Freitas e Souza (2009) incorporando alguns aspectos, para mensurar a QVT de docentes em uma IES, de acordo com o desempenho da instituição e a frequência dos fatores de QVT encontrados. Observaram, pelos resultados, que a QVT estava comprometida em algumas áreas. Os pontos críticos apresentados estavam presentes nas dimensões: Segurança e saúde nas condições de trabalho, Trabalho e espaço de vida, Compensação justa e adequada, Oportunidade de carreira e Garantia profissional. No Amazonas, observaram-se as mesmas dimensões em pontos mais críticos e que afetam a QVT, com exceção da área que se refere ao equilíbrio entre o trabalho e vida, que nesta pesquisa teve resultados mais bem avaliados, estando mais próxima das dimensões que se destacaram.

A última questão qualitativa referiu-se às ações do governo do Amazonas para manter/melhorar a qualidade de vida no trabalho dos idosos na pandemia da Covid-19. Um número pequeno de servidores respondeu mais detalhadamente ao questionário, mencionando apenas as medidas sanitárias adotadas e a possibilidade de o trabalho ser feito em casa. Não houve nenhum tipo de manifestação ou sugestão quanto às ações realizadas, o que denota que não houve insatisfação com as medidas tomadas.

A efetividade dos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho é evidenciada no estudo de Mello (2017), em que essa autora investigou três Instituições de Ensino Superior no interior de São Paulo. Esse estudo resultou em sugestões para o setor público na implantação e aprimoramento de PQVT que contribuíssem, inclusive, para este trabalho. Um dos principais desafios para os gestores consiste em envolver todos os atores da organização na conscientização da relevância desse Programa para todos. Entretanto, sem se esquecer de que os resultados aparecem no longo prazo, mas reconhecendo que não se trata apenas de custo e, sim, de investimento. Outro destaque no estudo foi em relação à avaliação, processo “essencial para

medir a QVT e decidir os caminhos a serem seguidos, sendo necessário o manejo de instrumentos e técnicas adequadas, sem ignorar as demandas dos servidores” (MELLO, 2017, p. 87). Para essa autora, a avaliação adequada permite que se norteiem as decisões e ações de forma assertiva, trazendo expertise para os gestores evoluírem.

Mello (2017) também contribui elencando as etapas para implantação dos PQVTs. Segundo os dados apresentados, inicia-se identificando as razões e as demandas do público a ser assistido. Este trabalho mapeou boa parte das satisfações e insatisfações iniciais, trazendo informações que podem apontar as principais dimensões a serem trabalhadas. O segundo passo refere-se à formação da equipe que coordenará, com profissionais que possuam boas relações interpessoais. Em seguida, deve haver o planejamento do Programa com os “tipos de ações e atividades, horários, dias, público-alvo, temas, local, custos, meios de divulgação, profissionais envolvidos, avaliação, objetivos e metas” (MELLO, 2017, p. 89). Por fim, deve-se proceder à implementação com ampla divulgação; à avaliação periódica das ações, atividades, gestores e equipes; e à educação permanente da equipe.

Após a análise minuciosa dos diferentes estudos sobre a qualidade de vida no trabalho do servidor público em geral e neste estudo especificamente sobre o idoso ativo, pode-se concluir que, no geral, algumas dimensões ganharam maior destaque do que outras. Entre elas estão a Remuneração/salário e a Relevância no trabalho, evidenciadas nas inúmeras respostas das diferentes pesquisas. Bichett e Vargas (2021) estudaram quais são os fatores que influenciam a satisfação e motivação no trabalho em um setor público municipal. Através de perguntas padronizadas, essas autoras identificaram nos resultados que remuneração/salário e valorização/reconhecimento foram os fatores com maior influência, podendo ser motivadores ou desmotivadores no trabalho. Dessa forma, pode-se reafirmar a relevância das duas dimensões para os trabalhadores em suas percepções de qualidade de vida no trabalho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do processo de síntese dos principais resultados e da análise geral de como as políticas de qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos do estado do Amazonas contemplam os servidores idosos em atividade laboral, pode-se concluir que a criação de um programa em 2018 teve sua importância como primeiro passo, o qual deve ser reestruturado dentro de uma política para que seja implantado com eficiência. Em resposta ao principal questionamento da pesquisa, qual seja: “Qual é a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores idosos do estado do Amazonas, de acordo com o modelo de Walton?”, tem-se que os diferentes aspectos de ordens política, econômica, social, psicológica e jurídica precisam ser considerados.

Os dados apresentados indicaram que, apesar de existir um programa específico para a terceira idade, o Programa Vida Ativa, da Secretaria de Administração e Gestão (SEAD), 83% dos idosos não participam. O Programa é desenvolvido em uma sala destinada a receber os servidores que se encontram em fase de aposentadoria, no intuito de solucionar eventuais dúvidas sobre esse processo, além de oferecer palestras sobre temas variados. O que se pode observar é que, apesar de ser oferecido para todos os servidores idosos, apenas aqueles lotados na SEAD participam desse Programa, o que aponta para melhoria na comunicação entre os órgãos.

Os objetivos desta dissertação foram alcançados, cujos resultados possibilitaram identificar o perfil sociodemográfico do grupo e a compreensão do que os profissionais idosos do Serviço Público do estado do Amazonas almejam para sua qualidade de vida no trabalho. O grupo respondente constituiu-se por uma maioria feminina, mas sem diferença significativa entre os gêneros. Além desse aspecto, os entrevistados têm entre 60 e 65 anos de idade, cursaram ensino médio completo e atuam há mais de 30 anos no serviço. Consideram-se tais informações extremamente importantes para a adoção de ações específicas para a melhoria da qualidade de vida no trabalho de servidores idosos.

No que tange à percepção dos respondentes sobre a QVT, na pesquisa se constatou que os servidores demonstraram um quadro heterogêneo sobre suas condições de trabalho, justificável pelo fato de se encontrarem em ambientes físicos diferentes e com gestores distintos em cada órgão. De acordo com os dados, foram

ressaltados pontos favoráveis quanto à relevância do trabalho prestado à sociedade e à imagem que a instituição transmite. Além disso, o equilíbrio entre trabalho e vida social, apesar de maioria neutra, teve respostas positivas, apontando para a jornada de trabalho satisfatória de 30 horas semanais e a facilidade de conciliar a vida no trabalho com a vida social.

Os pontos desfavoráveis apontados foram a dimensão Remuneração/salário, identificada por via das questões quantitativas e ambiente inadequado, ou falta de estrutura física, nas respostas qualitativas. Apesar de a remuneração ser estipulada por lei e ter pouca flexibilidade de negociação, algumas categorias de servidores estão com suas datas-base desatualizadas, o que gera insatisfação. Além disso, esses servidores não possuem benefícios, como plano de saúde, plano odontológico, participações ou qualquer outro tipo de gratificação, além do vale-alimentação.

As respostas qualitativas apontaram para insatisfações em relação à estrutura física, pois os prédios são antigos e poucos passaram por reformas. Muitos servidores, com a chegada da velhice, tiveram de ser remanejados para salas de fácil acesso, mas nem sempre com espaços adaptados para suas funções e condições físicas. Nesse sentido, como sugerem Araújo e Goulart (2013), não se pode generalizar ao estudar QVT, tanto porque cada instituição tem sua particularidade e deve ser observada individualmente quanto porque as condições de trabalho e o ambiente físico são distintos em cada órgão. De tal modo, não há um modelo único a ser aplicado, e o cenário institucional deve ser considerado para cada Programa de QVT.

No contexto investigado, de maneira geral, os resultados apresentam neutralidade em relação à QVT como um todo e se torna necessário que os aspectos desfavoráveis identificados na pesquisa sejam trabalhados, além de estratégias que visam à motivação dos indivíduos e, como consequência, à produtividade.

A teoria de Herzberg (1968) contribuiu para a melhor interpretação dos dados, como os fatores higiênicos (extrínsecos) e considerados de manutenção, que consistem na remuneração, condições de trabalho, segurança, benefícios. Esses fatores não inferem na motivação, mas a ausência deles traz a insatisfação. Dessa forma, pode-se observar, como já analisado, que a falta de benefícios e os salários

desatualizados interferiram diretamente na insatisfação do servidor, não atendendo às necessidades básicas do indivíduo.

Entretanto, Herzberg (1968) considera fatores motivacionais (intrínsecos) os aspectos diretamente ligados à tarefa e ao cargo que ocupa, os quais geram satisfação. O reconhecimento, a realização profissional, a ascensão na carreira, o desenvolvimento da função e a responsabilidade da tarefa realizada estão entre esses fatores e interferem diretamente na produtividade e motivação do indivíduo. Neste estudo, a pesquisa mostrou a relevância positiva do trabalho, apontada pelos servidores idosos, influenciando diretamente na percepção geral da QVT como um todo e equilibrando os resultados negativos.

Na contribuição teórica que esta pesquisa traz, destaca-se a ampliação do conhecimento sobre o processo de conscientização para o envelhecimento do servidor no trabalho, um dos papéis organizacionais mais importantes no cenário atual de postergação da aposentadoria. A pesquisa também contribuiu academicamente ao relacionar os temas envelhecimento dentro das instituições e QVT, que devem ser permanentemente explorados para que se possa acompanhar a expectativa de vida dos indivíduos e suas relações com o trabalho. Pode-se salientar que políticas públicas adequadas poderão garantir as condições objetivas que são necessárias para a permanência do idoso no ambiente laboral e, ainda, a conscientização da comunidade sobre a valorização deste grupo.

Há de se considerar ainda que não foi encontrado, entre as pesquisas feitas no Brasil, um estudo que testasse as escalas utilizadas para representar as oito dimensões do Modelo de Walton. Os resultados foram significativos, e as escalas mostraram-se unidimensionais, confiáveis e válidas, apesar das duas restrições verificadas na validade discriminante.

Outro ponto a ser ressaltado é que quatro das dimensões de Walton não impactaram a percepção de satisfação geral da qualidade de vida dos respondentes – capacidades, segurança e saúde, remuneração e garantias constitucionais. Além disso, a dimensão interação social possui uma relação inversamente proporcional com a satisfação geral da qualidade de vida. Foi identificado que somente a relevância do trabalho, o crescimento do trabalho e o equilíbrio influenciaram, de forma significativa, a satisfação geral com a qualidade de vida. Isso pode ocorrer em virtude do público-alvo da pesquisa.

Como contribuição prática, espera-se que esta pesquisa chame a atenção para a influência dos fatores que compreendem a qualidade de vida no trabalho e a importância que ela possui diante de cada trabalhador idoso. Além disso, espera-se que este estudo alerte os gestores das instituições, especialmente dos órgãos públicos, para esta nova realidade da força de trabalho do grupo com mais de 60 anos de idade e que os mais jovens possam se preparar e compreender a necessidade de integração.

Diante dos dados sobre a dimensão que se refere à remuneração e aos benefícios, conclui-se que o plano de carreira atualizado e compatível com as atribuições dos servidores pode garantir avanços nesta dimensão e na percepção de QVT em geral. Para tanto, recomenda-se o aprimoramento do Plano de Cargos, Carreiras e Subsídios de toda a Administração Estadual amazonense, principalmente para os servidores idosos que estão próximos da sua aposentadoria. Isso é capaz de melhorar a percepção da qualidade de vida desse público.

Com relação às implicações gerenciais da pesquisa, os resultados podem orientar gestores públicos e formadores de políticas de QVT. Além disso, os resultados evidenciaram a relevância da participação efetiva dos trabalhadores em decisões gerenciais como medidas estratégicas para gestores na prevenção de riscos para a saúde do indivíduo e, até mesmo, para a melhor produtividade. Segundo Ferreira *et al.* (2009), a formulação do conceito de QVT deve ser feita pela percepção dos trabalhadores para, então, ser realizada a elaboração de uma Política e um Programa de QVT para a instituição. Quando se elabora um programa apenas pela ótica dos gestores e gerentes, as chances de dar certo são bem menores. Diante disso, espera-se entender a origem das causas das insatisfações para se construir um conjunto de ações assertivas para o trabalhador e para a instituição. Para tanto, é necessário o envolvimento de todos.

A pesquisa também sugere que os gestores do governo do estado do Amazonas criem mecanismos de incentivo para que mais servidores participem do Programa Vida Ativa (já existente), através da comunicação mais assertiva, garantindo que a informação chegue a cada servidor com mais de 60 anos de vida. Além disso, pode-se ampliar o Programa para que todas as dimensões já citadas no trabalho sejam atendidas. Atualmente, cada órgão da Administração Direta possui um representante do Programa e este se torna um multiplicador das informações internamente. É importante que a escolha desse servidor seja realizada pela própria

equipe para maior facilidade de comunicação. Outro aspecto importante é o envolvimento do gestor no Programa, que pode facilitar e incentivar a ida desses servidores ao espaço físico destinado.

A ampliação do Programa, de convênios e de parcerias com as esferas municipais e federais pode ter resultados melhores. Até o momento, as ações realizadas possuem caráter assistencialista e informativo, com campanhas de prevenção e de esclarecimentos de dúvidas relacionadas à aposentadoria. Importante ressaltar a necessidade de implementação de ações que desenvolvam as capacidades dos indivíduos, atualizando-os sobre a modernização digital e novas competências que acompanhem a evolução das instituições. Pode-se observar que os programas e projetos que visam aumentar a percepção do QVT pelos servidores do estado do Amazonas podem ser aplicados de forma similar, tanto para os homens quanto para as mulheres, segundo os resultados.

Outro ponto a ser ressaltado é que a variância explicada para a percepção geral da satisfação com a qualidade de vida alcançou o valor de mais de 70%. Assim, a utilização de somente três dimensões do Modelo de Walton – ou seja, tem-se um modelo bastante parcimonioso – é capaz de explicar, em grande medida, a satisfação com a qualidade de vida. Assim, verifica-se que esse é um instrumento gerencial importante para que os gestores possam mensurar e acompanhar o nível de satisfação dos servidores com a sua qualidade de vida.

Entre as limitações deste estudo, destaca-se que a amostra poderia ter sido mais significativa, em virtude de que existem muitos servidores que não participaram da pesquisa e podem ter opiniões diferentes daqueles que responderam. Deve-se considerar, também, o fato de que pode ocorrer constrangimento em responder a essas questões sobre a QVT nas instituições e, dependendo da resposta, os respondentes podem sentir medo ou apreensão em realmente colocar a sua opinião verdadeira sobre a sua percepção de QVT, já que envolve as ações dos dirigentes do governo do estado do Amazonas. Outros pontos importantes e que também trazem limitações foram as questões qualitativas que não foram respondidas. Apesar de as questões quantitativas serem obrigatórias para dar prosseguimento ao questionário, a segunda etapa, com as perguntas abertas, era opcional e, dessa forma, muitos optaram por não responder, criando lacunas na análise geral. Acredita-se que maior número de respondentes enriqueceria os resultados e traria uma discussão mais abrangente a esta dissertação.

Outra limitação deste trabalho está relacionada diretamente com a composição da amostra, formada por indivíduos idosos – ou perto de chegar nessa faixa etária – e que são funcionários públicos. Além disso, os dados foram coletados na época da pandemia de Covid-19 e, nesse caso, as consequências nas vidas pessoais dos respondentes podem ter influenciado também a sua satisfação com a qualidade de vida no trabalho.

Como sugestão para trabalhos futuros, sugerem-se quatro temas a serem investigados: (i) Proceder a um estudo específico do Programa Vida Ativa, visando entender melhor sobre a adesão dos servidores a ele – como tem sido na prática –, sobre as limitações trazidas pela pandemia e de que maneira esse Programa poderia ser ampliado para todo o estado do Amazonas; (ii) Verificar se existem diferenças na percepção da qualidade de vida ou não entre os dois grupos (os que participam do Programa e os que não participam); (iii) Comparar os resultados deste trabalho com os de estudos com funcionários idosos que estejam ativos na iniciativa privada e em outras regiões do país; e (iv) Pesquisar sobre a relação entre a QVT e a percepção de bem-estar do indivíduo.

Segundo Paz (2004), a análise de QVT e a de bem-estar são complementares, uma vez que não é possível compreender a qualidade de vida no trabalho sem entender a percepção de bem-estar pessoal dentro da instituição. Essa autora ressalta que existe relação de reciprocidade entre a organização e o indivíduo que afeta diretamente a percepção de bem-estar. Entretanto, Álvaro *et al.* (1993) reforçam o caso de que, embora o fato de o indivíduo estar trabalhando seja claramente relevante, apenas possuir um emprego não garante aumento do bem-estar. O ambiente laboral pode causar malefícios para a percepção de bem-estar.

Sendo assim, todo e qualquer estudo relacionado ao tema precisa ser amplamente discutido e analisado, visando suscitar discussões que contemplem a valorização do servidor ativo e suas potencialidades. É relevante que a organização trabalhe em prol de seus colaboradores, adicionando possibilidades de melhoria no ambiente, a fim de que o servidor idoso se sinta satisfeito e motivado dentro e fora do seu ambiente de trabalho, no intuito de dar ênfase à implementação da QVT.

Vale ainda ressaltar que a forma e os ambientes de trabalho dessas pessoas não possibilitam uma qualidade de vida adequada. Assim, destaca-se a necessidade de adaptar a organização, o processo e as condições de trabalho às características desses servidores longevos, para demonstrar que o envelhecimento não é visto

como um ponto negativo de vida associado a doenças. Nessa perspectiva, o trabalho não é somente um modo de sobreviver, mas, sim, uma inserção social, em que estão correlacionados os aspectos físicos e psíquicos das pessoas com mais de 60 anos de idade.

Por fim, novos estudos são necessários para verificar se o Modelo de Walton pode ser útil para explicar a percepção dos funcionários com a sua qualidade de vida no trabalho. Assim, novas pesquisas voltadas para a iniciativa privada e com características demográficas diferentes das relatadas nesta dissertação podem aprofundar o conhecimento sobre as consequências do Modelo de Walton em relação à percepção da Qualidade de Vida no Trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Ana Kelly; MAIA, Eulália Maria Chaves. Amizade, idoso e qualidade de vida: revisão bibliográfica. **Psicologia em Estudo**, Maringá, PR, v. 15, n. 4, p. 743-50, out./dez. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 15 set. 2020.
- ÁLVARO, J. L.; BERGERE, J.; CRESPO, E.; TORREGROSA, J. R.; GARRIDO, A. Estabilidad en el empleo, nivel ocupacional, condiciones de trabajo y bienestar psicológico. In: ———. **Interacción social**. Madrid: Universidad Complutense, 1993. n. 3, p. 157-65.
- ANDERSON, J. C.; GERBING, D. W. Structural equation modeling in practice: a review and recommended two-step approach. **Psychological Bulletin**, v. 103, n. 3, p. 411-23, 1998. Disponível em: <<https://www3.nd.edu/~kyuan/courses/sem/readpapers/ANDERSON.pdf>>. Acesso em: 16 abr. 2021.
- ARAUJO, E. V. P. de; GOULART, I. B. Qualidade de vida no trabalho e sua importância para a gestão de uma instituição de ensino superior da rede pública: a visão dos gestores. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NAS AMÉRICAS, 13., 2013, Florianópolis. **Repositório Institucional...** Florianópolis: UFSC, 2013. p. 1-17. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/114887?show=full>>. Acesso em: 15 set. 2020.
- BAGOZZI, Richard P.; YI, Youjiae; PHILIPS, Lynn W. Assessing construct validity. **Organizational Research – Administrative Science Quartely**, v. 36, n. 3, p. 421-58, set. 1991.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 3. reimp. Lisboa: Edições 70, 2016.
- BÁRRIOS, Maria João; FERNANDES, Ana Alexandre. A promoção do envelhecimento ativo ao nível local: análise de programas de intervenção autárquica. **Rev. Port. Sau. Pub.**, Lisboa, v. 32, n. 2, p. 188-96, dez. 2014. Disponível em: <<https://run.unl.pt/handle/10362/106094>>. Acesso em: 7 abr. 2020.
- BICHETT, Miria; VARGAS, Sandra Martins Lohn. Fatores influenciadores na satisfação e motivação ao trabalho no setor público municipal. **Desafio Online**, v. 9, n. 1, 2021. Disponível em: <<https://desafioonline.ufms.br/index.php/deson/article/view/10195>>. Acesso em: 21 mar. 2020.
- BOLDO, T.; SEVERO, E. A.; GUIMARÃES, J. C. F. DE. Responsabilidade social e qualidade de vida no trabalho: a percepção de funcionários supermercadistas. **Revista Reuna**, Belo Horizonte, v. 23, n. 4, p. 62-82, out./dez. 2018. Disponível em: <<https://revistas.una.br/reuna/article/view/1033>>. Acesso em: 16 maio 2020.

BORGES, Amanda Paula Lima; HENIG, Edir Vilmar. Qualidade de vida no trabalho: qual percepção dos funcionários de apoio e técnico de uma escola estadual em Rondonópolis. **Revista Estudo & Debate**, [S.l.], v. 27, n. 4, dez. 2020. Disponível em: <<http://univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/article/view/2581>>. Acesso em: 1º mar. 2022.

BORJAS, G. J. Satisfação no trabalho, salários e sindicatos. **The Journal of Human Resources**, v. 14, n. 1, p. 21-40, 1979.

BOSI, E. **Memória e sociedade**: lembranças de velhos. 3. ed. São Paulo: Cia. das Letras, 1994.

BOWEN, G. L. Relações familiares para a vida familiar dos empregados: um modelo conceitual de planejamento e avaliação. **Relações Familiares**, v. 37, n. 2, p. 183-8, 1988.

BRAGA, Pérola Melissa Vianna. Envelhecimento, ética e cidadania. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, v. 6, n. 52, nov. 2001. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/2389>>. Acesso em: 12 jun. 2020.

BRASIL. **Guia de políticas**. Programa e Projetos do Governo Federal para a População Idosa: compromisso nacional para o envelhecimento ativo. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, 2015. Disponível em: <[https://sbgg.org.br/wp-content/uploads/2014/10/1436207288\\_Guia\\_de\\_poli\\_ticas\\_pu\\_blicas\\_2015.pdf](https://sbgg.org.br/wp-content/uploads/2014/10/1436207288_Guia_de_poli_ticas_pu_blicas_2015.pdf)>. Acesso em: 7 jul. 2020.

\_\_\_\_\_. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2016. Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2016.

BROWN, M. Responses to work intensification: o generation matter? **The International Journal of Human Resource Management**, v. 23, n. 17, p. 3578-95, 2012.

CARNEIRO, Raimundo Nonato Neto. Políticas públicas de lazer para idosos em Manaus. **Conteúdo Jurídico**, Brasília, nov. 2020. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/55430/politicas-pblicas-de-lazer-para-idosos-em-manaus>>. Acesso em: 5 fev. 2022.

CASTRO, C. M. S. *et al.* Influência da escolaridade e das condições de saúde no trabalho remunerado de idosos brasileiros. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 24, n. 11, p. 4153-62, 2019. Disponível em: <<https://www.scielo.br>>. Acesso em: 10 set. 2020.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Como transformar RH de um centro de despesa em um centro de lucro**. São Paulo: Makron Books, 1996.

\_\_\_\_\_. **Gestão de pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

\_\_\_\_\_. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHRIST, S. L.; LEE, D. J.; FLEMING, L. E.; LEBLANC, W. G. *et al.* Employment and occupation effects on depressive symptoms in older americans: does working past age 65 protect against depression? **Journal of Gerontology: social sciences**, v. 62B, n. 6, p. 399-403, 2007. Disponível em: <<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18079428>>. Acesso em: 5 set. 2020.

CLARK, A.; OSWALD, A.; WARR, P. A satisfação no trabalho é em forma de U em idade? **Journal of Occupation al and Organizational Psychology**, v. 69, n. 1, p. 57-81, 1996.

COELHO, M. A.; HARB, A. G.; VEIGA, R. S. de S. Qualidade de vida no trabalho em uma instituição pública da cidade de Manaus. **Revista Gestão & Saúde**, v. 8, n. 2, p. 212-29, 2017. Disponível em: <<https://periodicos.unb.br/index.php/rgs/article/view/3721>>. Acesso em: 20 ago. 2020.

CROPANZANO, R.; HOWES, J. C.; GRANDEY, A. A.; TOTH, P. A relação entre a política organizacional e o apoio aos comportamentos de trabalho, atitudes e estresse. **Journal of Organic al Behavior**, v. 18, n. 2, p. 159-80, 1997.

DAMASCENO, F. S.; CUNHA, M. S. Determinantes da participação do idoso no mercado de trabalho brasileiro. **Teoria e Evidência Econômica**, v. 17, n. 36, p. 98-125, jan./jun. 2011.

DEBERT, Guita Grin. **A reinvenção da velhice: socialização e processos de reprivatização do envelhecimento**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo; Fapesp, 1999.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. Trad. por Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal. São Paulo: Edição 5, 1992.

EISENBERGER, R. *et al.* Suporte organizacional percebido. **Journal of Applied Psychology**, v. 71, n. 3, p. 51-9, 1986.

EISENBERGER, R.; FASOLO, P.; DAVIS-LAMASTRO, V. Suporte organizacional percebido e diligência, compromisso e inovação dos empregados. **Journal of Applied Psychology**, v. 75, n. 1, p. 51-9, 1990.

ENTRINGER, T. C.; FREITAS, A. L. P. Mensuração da qualidade de vida no trabalho do técnico-administrativo: um estudo no centro de ciências e tecnologia de uma universidade. In: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 2014, Bauru, SP. **Anais...** Bauru, SP: SIMPEP, 2014b.

EZRA, M.; DECKMAN, M. Balanced work and family responsibilities: flextime and child care in the federal government. **Public Administration Review**, v. 56, n. 2, p. 174-9, 1996.

FELL, A. F. A.; MARTINS, D. F. V. Memória sobre a qualidade de vida no trabalho (qvt): uma perspectiva crítica. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 5, n. 2, p. 35-48, 2015. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/52767>>. Acesso em: 19 out. 2020.

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

FERNANDES, M. T. O.; SOARES, S. M. O desenvolvimento de políticas públicas de atenção ao idoso no Brasil. **Rev. Esc. Enferm.**, USP, São Paulo, v. 46, n. 6, p. 1494-502, 2012. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/reeusp/a/6DXDrLCthSrj5r9V7KHm5Nq/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 20 abr. 2020.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 3. ed. Brasília: Paralelo 15, 2016.

FERREIRA, R. R.; FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C. S.; BERGAMASCHI, V. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: O papel estratégico dos gestores. **RAUSP**, v. 44, n. 2, p. 147-57, 2009.

FIALHO, A. A. B.; MAFRA, S. C. T.; SILVA, E. P. DA. Mudanças no ambiente organizacional e qualidade de vida no trabalho: percepção dos servidores técnico administrativos idosos, o caso da UFV. **Revista Gestão Universitária na América Latina**, Florianópolis, v. 10, n. 1, maio, 2017.

FLECK, M. P. A. *et al.* (org.). **A avaliação de qualidade de vida**: guia para profissionais da saúde. Porto Alegre: Artmed, 2008.

FLORES, F. A.; FREITAS, A. L. P. Avaliação da qualidade de vida no trabalho docente no centro de tecnologia de uma instituição de ensino superior pública. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO – ENEGEP, 35., 2015, Fortaleza. **Anais...** Fortaleza, 2015.

FONSECA, J. S.; MARTINS, G. A. **Curso de estatística**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho. In: BENDASOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. (org.). **Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015. p. 549-56.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Sistemas & Gestão**, v. 4, p. 136-54, 2009.

FUNDAÇÃO PERCEU ABRAMO. **Idosos no Brasil II: vivências, desafios e expectativas na 3ª idade**. São Paulo: Sesc; Pesquisas FPA, 2020. Disponível em: <<https://fpabramo.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Pesquisa-Idosos-II-Completa.pdf>>. Acesso em: 5 out. 2020.

GHOSHED JUNIOR, N. S.; LEE, S.; McCANN, D. Conditions of work and employment for older workers in industrialized countries: understanding the issues. **Conditions of work and employment series**, International Labour Office – Geneva, n. 15, 2006. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_travail\\_pub\\_15.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_15.pdf)>. Acesso em: 15 nov. 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

\_\_\_\_\_. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOMES, Sandra. Política pública de assistência social para idosos. In: \_\_\_\_\_. **Políticas públicas para a pessoa idosa: marcos legais e regulatórios**. São Paulo: Secretaria Estadual de Assistência e Desenvolvimento Social/Fundação Padre Anchieta, 2009. p. 11-27.

GONÇALVES, Rodrigo da Rocha; QUEIROZ, Vivian dos Santos; LEIVAS, Pedro Henrique Soares; SANTOS, Anderson Moreira Aristides dos. A escolha ocupacional dos idosos: uma contribuição através da incorporação da saúde como variável explicativa a partir da PNAD de 2008. **Revista Economia e Desenvolvimento**, v. 14, n. 2, p. 161-80, 2015.

GONONG, F. W. **Fisiologia médica**. 19. ed. Rio de Janeiro: Mc Gran-Hill, 2000.

GOVERNO DO AM **apresenta política de gestão de pessoas com novas ações da SEAD**, Manaus, 27 mar. 2018. Secretaria de Administração e Gestão. Disponível em: <<http://www.sead.am.gov.br/governo-apresenta-politica-de-gestao-de-pessoas-com-novas-aco-es-da-sead>>. Acesso em: 27 mar. 2018.

GOVERNO DO AMAZONAS, Manaus, 15 ago. 2019. Disponível em: <<http://www.transparencia.am.gov.br>>. Acesso em: 15 ago. 2019.

GÜTHS, H. **Modelo conceitual de gestão da qualidade de vida no trabalho em instituições de educação superior**. 2016. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016.

HAAR, J. M.; RUSSO, M.; SUÑE, A.; OLLIER-MALATERRE, A. Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: a study across even cultures. **Journal of Vacational Behavior**, v. 85, n. 3, p. 361-73, 2014.

HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. São Paulo: Bookman, 2009.

IGBARIA, M.; PARASURAMAN, S.; BADAWY, M. K. Work experiences, job involvement, and quality of work life among information systems personnel. **MIS Quarterly**, v. 18, n. 2, p. 175-201, June, 1994. Disponível em: <<https://dl.acm.org/doi/abs/10.2307/249764>>. Acesso em: 21 mar. 2020.

INSTITUIÇÃO. **Portal da Secretaria de Estado de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Inovação**. Disponível em: <<http://www.seducti.am.gov.br/a-instituicao>>. Acesso em: 29 jul. de 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Em 2018, expectativa de vida era de 76,3 anos**. Brasília: Agência IBGE Notícias, 28 nov. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/26104-em-2018-expectativa-de-vida-era-de-76-3-anos>>. Acesso em: 14 abr. 2020.

KAI, F. O.; LOURENÇO, M. L.; FERNANDES, C. A cultura organizacional no processo de envelhecer do trabalho docente. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 21, n. 3, 2020. Disponível em: <<https://raep.emnuvens.com.br/raep/article/view/1809/401>>. Acesso em: 30 out. 2020.

KELLIHER, C.; ANDERSON, D. Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. **Human Relations**, v. 63, n. 1, p. 83-106, 2010. Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726709349199>>. Acesso em: 22 set. 2020.

KLINE, R. B. **Principals and practice of the structural equation modeling**. 2. ed. New York: The Guilford Press, 2005.

LAVILLE, C.; DIONE, J. **A construção do saber**: manual de metodologia da pesquisa em ciências sociais. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1999.

LIRIO, Angelica; SHALIMAR, Gallon; COSTA, Carlos; PAULI, Jandir. Percepções da qualidade de vida no trabalho nas diferentes gerações. **Gestão & Regionalidade**, v. 36, n. 107, 2020. Disponível em: <[https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista\\_gestao/article/view/5398](https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/5398)>. Acesso em: 22 set. 2020.

LOPES, Estefânia Câmara Santos; SETA, Marismar Horsth de. Qualidade de vida no trabalho segundo os servidores públicos de um centro de pesquisas. **Cadernos UniFOA**, Volta Redonda, RJ, n. 39, p. 81-92, abr. 2019. Disponível em: <<https://revistas.unifoa.edu.br/cadernos/article/download/1705/pdf/9454>>. Acesso em: 7 jul. 2020.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. Porto Alegre: Bookman Editora, 2011.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MELLO, Kemilly Bianca de. **Caracterização da gestão e avaliação de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho no setor público**: um estudo multicase em instituições públicas de ensino superior. 2017. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/9212>>. Acesso em: 24 fev. 2020.

MENDES, Márcia; GUSMÃO, Josiane; FARO, Ana; LEITE, Rita. A situação social do idoso no Brasil: uma breve consideração. **Acta Paul Enferm**, v. 18, n. 4, p. 422-6, 2005. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/ape/v18n4/a11v18n4.pdf>>. Acesso em: 4 maio 2021.

MIRANDA, Gabriella Morais Duarte; MENDES, Antonio da Cruz Gouveia; SILVA, Ana Lucia Andrade da. O envelhecimento populacional brasileiro: desafios e consequências sociais atuais e futuras. **Rev. bras. geriatr. Gerontol.**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 3, p. 507-19, jun. 2016. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbagg/a/MT7nmJPPRt9W8vndq8dpzDP/?lang=pt>>. Acesso em: 14 abr. 2020.

MONTEIRO, E. M. A.; DINIZ, F. J. L. S.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; CARVALHO, J. V. F. O impacto da qualidade de vida no trabalho (QVT) no faturamento das indústrias metalúrgicas do Estado do Pará. **Revista de Administração da UEPG**, v. 2, n. 1, p. 18-33, 2011. Disponível em: <[https://www.revista.ueg.br/index.php/revista\\_administracao/article/view/93](https://www.revista.ueg.br/index.php/revista_administracao/article/view/93)>. Acesso em: 14 abr. 2020.

MOREIRA, M. M. S. **Trabalho, qualidade de vida e envelhecimento**, 2000. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2000. Disponível em: <<https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/4877>>. Acesso em: 14 abr. 2020.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

MORGAN, A.; GRIEGO, V. **Easy Use and Interpretation of SPSS for Windows**: answering research questions with statistics. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 1998.

MORIN, Estelle; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luisa Vieira. O trabalho e seus sentidos. **Psicol. Soc.**, Porto Alegre, v. 19, n. spe, 2007. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010271822007000400008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010271822007000400008&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 16 set. 2020.

NASCIMENTO, R. P.; COSTA, D. V. F.; SALVÁ, M. N. R.; MOURA, R. G.; SIMÃO, L. A. S. Trabalhar é manter-se vivo: envelhecimento e sentido do trabalho para docentes do ensino superior. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 11, n. 2, p. 118-38, 2016. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/42382/trabalhar-e-manter-se-vivo--envelhecimento-e-sentido-do-trabalho-para-docentes-do-ensino-superior>>. Acesso em: 19 nov. 2020.

NERI, Anita Liberalesso. **Desenvolvimento e envelhecimento**: perspectivas Biológicas, Psicológicas e Sociológicas. São Paulo: Papyrus, 2001.

OLIVEIRA, João Cândido de. **Aposentadoria**: um caminho que nem sempre leva o caminhante ao melhor lugar. Belo Horizonte: Cultura, 2001.

OLIVEIRA, Patrícia Morilha; FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 4, n. 1, jan./jul. 2005. Disponível em: <<http://www.rae.com.br>>. Acesso em: 3 nov. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Olhando para a década do envelhecimento saudável 2020-2030**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

\_\_\_\_\_. **População mundial deve chegar a 9,7 bilhões de pessoas em 2050, diz relatório da ONU**. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/83427-populacao-mundial-deve-chegar-97-bilhoes-de-pessoas-em-2050-diz-relatorio-da-onu#:~:text=A%20expectativa%20de%20vida%20ao,77%2C1%20anos%20em%20050>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

PADILHA, Valquíria. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 549-63, nov. 2009. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/tes/a/LMVTnjZCqVnptxycF3DbysF/?lang=pt>>. Acesso em: 10 nov. 2020.

PARCIANELLO, J. A.; ESTIVALETE, V. F. B.; OLIVEIRA, J. M. Qualidade de Vida no Trabalho: O Caso de uma Instituição Federal de Ensino. **Revista Economia & Gestão**, v. 20, n. 57, p. 63-80, 2020. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/12673>>. Acesso em: 14 abr. 2020.

PASCHOAL, Sérgio Márcio Pacheco. **Qualidade de vida na velhice**. Tratado de geriatria e gerontologia. [S.l. : s.n.t.], 2002. v. 2, p. 79-84.

PAULINO, Rousier dos Santos Dias. **Avaliação da qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos de uma instituição de ensino superior**. 2018. 65 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento e Meio Ambiente) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2018. Disponível em: <[https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/14120?locale=pt\\_BR](https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/14120?locale=pt_BR)>. Acesso em: 1º mar. 2022.

PAZ, M. G. T. Poder e saúde organizacional. In: TAMAYO, Álvaro (org.). **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 127-54.

PAZ, M. G. T.; FERNANDES, S. R. P.; CARNEIRO, L. L.; MELO, E. A. A. Bem-estar pessoal nas organizações e qualidade de vida organizacional: o papel mediador da cultura organizacional. **RAM – Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 1, p. 1-37, 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ram/a/qGgRg6HzK36ZdvDGqHrkJGy/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 1º mar. 2022.

PEDROSO, Bruno; PILLATI, Luiz Alberto; SANTOS, Celso Bilynkievycz dos; JUNIOR, Guataçara dos Santos. Potencial motivador do trabalho: tradução e adaptação cultural do instrumento de Hackman e Oldham. **Revista Produção Online**, v. 10, n. 3, set. 2010. Disponível em: <<https://producaoonline.org.br/rpo/article/view/533>>. Acesso em: 1º mar. 2022.

PESTANA, João N.; GAGEIRO, Maria H. **Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS**. Lisboa: Sílabo, 2000.

RAMOS, E. L.; SOUZA, N. V. D. O.; CALDAS, C. P. Qualidade de vida do idoso trabalhador. **Rev. Enferm**, UERJ, Rio de Janeiro, v. 16, n. 4, p. 507-11, out./dez. 2008. Disponível em: <<http://files.bvs.br/upload/S/0104-3552/2008/v16n4/a507-511.pdf>>. Acesso em: 1º mar. 2022.

RANDALL, M. *et al.* Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. **Journal of Organizational Behavior**, v. 20, n. 2, p.159-74, 1999. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/229480436\\_Organizational\\_Politics\\_and\\_Organizational\\_Support\\_as\\_Predictors\\_of\\_Work\\_Attitudes\\_Job\\_Performance\\_and\\_Organizational\\_Citizenship\\_Behavior](https://www.researchgate.net/publication/229480436_Organizational_Politics_and_Organizational_Support_as_Predictors_of_Work_Attitudes_Job_Performance_and_Organizational_Citizenship_Behavior)>. Acesso em: 1º mar. 2022.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Afiliada, 2008.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise gerencial**. 7. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

\_\_\_\_\_. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 11. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.

RODRIGUES, Milena Rodrigues; AYABE, Noelle H.; LUNARDELLI, Maria Cristina F.; CANEO, Luiz Carlos. A preparação para a aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 6, n. 1, p. 53-62, 2005. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902005000100006](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902005000100006)>. Acesso em: 1º mar. 2022.

ROMANINI, Débora Puquevicz; XAVIER, Antonio Augusto de Paula; KOVALESKI, João Luiz Kovaleski. Aposentadoria: período de transformações e preparação. **Revista Gestão Industrial**, v. 1, n. 3, p. 81-100, 2005. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/revistagi/article/view/157>>. Acesso em: 1º mar. 2022.

SALTZSTEIN, A. L.; TING, Yuan; SALTZSTEIN, Grace Hall. Work-family balance and job satisfaction: the impact of family-friendly policies on attitudes of federal government employees. **Public Administrative Review**, v. 61, n. 4, p. 452-67, 2001. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/0033-3352.00049>>. Acesso em: 1º mar. 2022.

SANTANA, L. L. S.; CUNHA, N. R. S.; FERREIRA, M. A. M.; MOURA, L.R. C.; OLIVEIRA, A. R. Gestores escolares da rede pública em Minas Gerais: fatores de satisfação no trabalho. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v. 28, n. 1, p. 491-520, mar. 2012. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/edur/a/Fkw3q4bvCXyBxGHVks55tYk/?lang=pt>>. Acesso em: 4 abr. 2020.

SANTOS, G. A.; VAZ, C. E. Grupos da terceira idade, interação e participação social. In: ZANELLA, A. V. *et al.* (org.). **Psicologia e práticas sociais**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. p. 333-46. Disponível em: <<https://books.scielo.org/id/886qz/pdf/zanella-9788599662878-31.pdf>>. Acesso em: 5 out. 2020.

SANTOS, Milena da Silva; NASCIMENTO, Michelli Barbosa. O envelhecimento populacional na sociedade capitalista. **Temporalis**, Brasília, v. 20, n. 39, p. 163-76, jan./jun. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/27202>>. Acesso em: 5 out. 2020.

SANTOS, N. F.; SILVA, M. R. F. As políticas públicas voltadas ao idoso: melhoria da qualidade de vida ou reprivatização da velhice. **Revista FSA**, Teresina, v. 10, n. 2, p. 358-71, abr./jun. 2013. Disponível em: <<http://www4.unifsa.com.br/revista/index.php/fsa/article/view/130/0>>. Acesso em: 5 out. 2020.

SCHIRRMESTER, R.; FRANÇA, A. C. A. Qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. **Revista Psicologia: organizações e trabalho**, Brasília, v. 12, n. 3, set./dez. 2012. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572012000300004](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300004)>. Acesso em: 5 out. 2020.

SEJUSC. **Portal da Secretaria de Estado de Justiça, Direitos Humanos e Cidadania (SEJUSC)**. Disponível em: <<http://www.sejusc.am.gov.br>>. Acesso em: 29 jul. 2020.

SILVA, Camila Bezerra da Costa; OLIVEIRA, Maria Alice Almeida; QUEVEDO, Andressa Pacífico Franco. Abordagem multidimensional da satisfação no trabalho: Um estudo de caso na papelaria nova visão. In: CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO – ADMINISTRAÇÃO, 9., 2013, Pernambuco. **Anais...** Recife, 2013.

SILVA, Luna Rodrigues Freitas. Da velhice à terceira idade: o percurso histórico das identidades atreladas ao processo de envelhecimento. **História, Ciências, Saúde** – Manguinhos, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 155-68, jan.-mar. 2008. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/hcsm/a/kM6LLdqGLtgqpggJT5hQRCy/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 5 out. 2020.

SILVA, Romário Alves; HELAL, Diogo Henrique. Ageismo nas organizações: questões para debate. **Revista de Administração IMED**, Passo Fundo, RS, v. 9, n. 1, p. 187-97, jun. 2019. Disponível em: <<https://seer.imed.edu.br>>. Acesso em: 20 nov. 2020.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (org.). **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed Editora S.A., 2008.

TIMOSSI, Luciana S. **Correlações entre a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho em colaboradores das indústrias de laticínios**. 2009. 180 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2009.

TIMOSSI, Luciana da Silva; FRANCISCO, A. C. de; DOS SANTOS JUNIOR, Guataçara; XAVIER, A. A. de P. Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações. **Revista Produção**, v. 20, n. 3, 2010. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/prod/a/b5p9JcVdr7kz6FLVrGcGHdc/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 5 out. 2020.

TORELLY, Ivana Werner de Oliveira. **A influência do trabalho na qualidade de vida do idoso e na sintomatologia depressiva**. 2008. Dissertação (Mestrado em Gerontologia Biomédica) – Programa de Pós-Graduação em Gerontologia Biomédica da PUCRS, Porto Alegre, 2008.

TRENTINI, Mercedes *et al.* Enfrentamento de situações adversas e favoráveis por pessoas idosas em condições crônicas de saúde. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto, SP, v. 13, n. 1, feb. 2005. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rlae/a/jJ44V4qcJWLkL3vGnRJmk9C/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 5 out. 2020.

TRICE, H. M.; BEYER, J. M. **The cultures if work organizations**. New York: Prentice-Hall, 1993.

VANZELLA, E.; NETO, E. A. L.; SILVA, C. C. A Terceira Idade e o Mercado de Trabalho. **Revista Brasileira de Ciências da Saúde**, v. 14, n. 4, p. 97-100, 2011. Disponível em: <<https://periodicos.ufpb.br/index.php/rbcs/article/view/7199>>. Acesso em: 5 out. 2020.

VERAS, Renato Peixoto; CALDAS, Célia Pereira; CORDEIRO, Hesio de Albuquerque. Modelos de atenção à saúde do idoso: repensando o sentido da prevenção. **Physis**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 4, p. 1189-213, dec. 2013. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/physis/a/PNKYtHHScFWKvHpvnk7XmRf/?lang=pt>>. Acesso em: 5 out. 2020.

VERAS, Renato Peixoto; OLIVEIRA, Martha. Envelhecer no Brasil: a construção de um modelo de cuidado. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, n. 6, jun. 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/csc/a/snwTVYw5HkZyVc3MBmp3vdc/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 5 out. 2020.

VERGARA, Sílvia Constant. **Projeto e Relatório de Pesquisa em ADM**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Envelhecimento ativo**: uma política de saúde. Trad. por Suzana Gontijo. Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde, 2005. Disponível em: <[https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/envelhecimento\\_ativo.pdf](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/envelhecimento_ativo.pdf)>. Acesso em: 5 out. 2020.

YIN, R. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

ZIMERMAN, G. I. **Velhice**: aspectos biopsicossociais. Porto Alegre: Artmed, 2000.

## **APÊNDICES**

## APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O(A) Sr.(a) está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa **“QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A PESSOA IDOSA NO SETOR PÚBLICO DO ESTADO DO AMAZONAS”**. Nesta pesquisa irá ser analisado como as políticas de qualidade de vida no serviço público do estado do Amazonas beneficiam os servidores idosos ativos. O motivo da pesquisa é conhecer como está a qualidade de vida no trabalho do idoso, para que, então, possam ser propostas medidas que melhorem a vida desses trabalhadores.

Para esta pesquisa adotaremos os seguintes procedimentos: análise de documentos e aplicação de questionários que podem ser respondidos, em média, em cinco minutos. Esta pesquisa não apresenta risco para o participante. A pesquisa contribuirá para a melhoria da qualidade de vida no trabalho das pessoas com 60 anos ou mais de idade. Para participar deste estudo, o(a) Sr.(a) não terá nenhum custo e nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, diante de eventuais danos, identificados e comprovados, decorrentes da pesquisa, o(a) Sr.(a) tem assegurado o direito à indenização. O(A) Sr.(a) tem garantida plena liberdade de recusar-se a participar ou de retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem necessidade de comunicado prévio. A sua participação é voluntária, e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que o(a) Sr.(a) é atendido(a) pelo pesquisador. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. O(A) Sr.(a) não será identificado(a) em nenhuma publicação que possa resultar desta pesquisa. Seu nome e material que indiquem a sua participação não serão liberados sem a sua permissão.

Será realizado o arquivamento adequado das informações coletadas – sendo estas acessíveis apenas ao pesquisador principal e à sua equipe de pesquisa –, assim como os registros do questionário codificados e sem identificação. Os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos, conforme Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde.

Os dados e instrumentos utilizados nesta pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de cinco anos depois de terminada a pesquisa, após o que serão destruídos.

Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo e confidencialidade, atendendo à legislação brasileira, em especial à Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, e utilizarão as informações somente para fins acadêmicos e científicos.

Eu, \_\_\_\_\_, contato \_\_\_\_\_, fui informado(a) dos objetivos da pesquisa “QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES IDOSOS NA ADMINISTRAÇÃO DIRETA DO GOVERNO DO ESTADO DO AMAZONAS” de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim eu desejar. Declaro que concordo em participar. Recebi uma via original deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer minhas dúvidas.

Pesquisador responsável: Juliana Maria Melazi Girardi Vargas.

Endereço: Av. André Araújo, 2075, Ap. 300, Torre Alfa, Aleixo – Manaus-AM

Telefone: (92) 98149-7668. *Email:* jugirardi@yahoo.com.br

Em caso de discordância ou irregularidades sobre o aspecto ético desta pesquisa, você poderá consultar:

CEP/UFV – Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos

Universidade Federal de Viçosa

Edifício Arthur Bernardes, Piso Inferior

Av. PH Rolfs, s/n – Campus Universitário

CEP: 36570-900 Viçosa-MG

Telefone: (31)3612-2316

*Email:* cep@ufv.br

Manaus-AM, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021.

---

Assinatura do Participante

---

**ASSINATURA DO PESQUISADOR**

## **APÊNDICE B – INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES IDOSOS NA ADMINISTRAÇÃO DIRETA DO GOVERNO DO ESTADO DO AMAZONAS**

Prezado(a) servidor(a):

Solicitamos a sua colaboração para responder ao questionário que se segue. Trata-se de uma pesquisa científica do Mestrado Interinstitucional (MINTER) entre a Universidade Estadual do Amazonas (UEA) e a Universidade Federal de Viçosa (UFV), na área de Administração Pública. Orientada pela Profa. Dra. Nina Rosa da Silveira Cunha e realizada pela aluna Juliana M. M. G. Vargas, a pesquisa busca investigar a respeito da percepção dos servidores, com mais de 60 anos de idade, sobre a sua qualidade de vida no trabalho na Administração Direta no Governo Estadual do Amazonas.

Esclarecemos que não há respostas certas ou erradas para as questões, basta que seja sincero. Você não será identificado.

A sua colaboração é muito importante, e desde já deixamos os nossos agradecimentos pela sua participação.

### **INSTRUÇÕES**

Instruções para as respostas:

1. Procure não deixar nenhum campo sem resposta. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada.

2. As informações declaradas nesta pesquisa serão mantidas em sigilo.

**Sua participação é de extrema importância para os resultados desta pesquisa.**

**ATENÇÃO:** Os servidores que possuem menos de 60 anos de idade não devem responder ao questionário, para que possamos compreender exclusivamente a percepção dos idosos.

Obrigada pela sua participação.

### BLOCO 1 – DADOS PESSOAIS E PROFISSIONAIS DO RESPONDENTE

- 1.1 - Idade: ( ) entre 60 e 65 anos ( ) entre 66 e 70 anos ( ) acima de 70 anos
- 1.2 - Gênero: ( ) Masculino ( ) Feminino ( ) Outro
- 1.3 - Estado Civil: ( ) Casado(a) ( ) Solteiro(a) ( ) União estável
- 1.4 - Grau de escolaridade: ( ) Ensino Fundamental ( ) Ensino Médio  
( ) Ensino Superior ( ) Pós-Graduação *Lato Sensu* (Especialização)  
( ) Pós-Graduação *Stricto Sensu* (Mestrado ou Doutorado)
- 1.5 - Tempo de serviço: ( ) menos de 10 anos ( ) de 10 a 20 anos  
( ) de 21 a 30 anos ( ) acima de 30 anos.
- 1.6 - Nome do cargo ocupado:
- 1.7 - Nome do órgão lotado:
- 1.8 - Você participou ou participa do Programa Vida Ativa: longevidade com qualidade, em parceria com a Universidade Aberta da Terceira Idade UNATI/UEA? ( ) Sim ( ) Não

### OBSERVAÇÃO – OS BLOCOS 2 A 10 REFEREM-SE À PERCEPÇÃO QUE VOCÊ TEM SOBRE SEU TRABALHO

Prezado(a) servidor(a):

As frases a seguir falam a respeito de aspectos do seu trabalho atual. Indique o quanto você se sente **muito insatisfeito** ou **muito satisfeito** com cada um deles. Dê suas respostas circulando o número (de 0 a 10) que melhor representa sua resposta:

Muito Insatisfeito ←	Muito Satisfeito →
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	

Por **exemplo**, pensando nas últimas duas semanas, uma questão poderia ser:

<b>BLOCO 6 – Integração social no trabalho</b>	Muito Insatisfeito ←	Muito Satisfeito →
Você recebe o apoio que necessita dos colegas de trabalho?	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	

Você deve circular o número que melhor corresponde o quanto você recebeu dos outros o apoio de que necessitou nestas últimas duas semanas. Portanto, você deve circular o número 5 se você está "satisfeito" com o apoio recebido, como abaixo:

<b>BLOCO 6 – Integração social no trabalho</b>		Muito Insatisfeito	Muito Satisfeito									
		←	→									
Você recebe o apoio que necessita dos colegas de trabalho?		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Vamos iniciar? Seguem perguntas sobre os Blocos de 02 a 11:

### **BLOCO 2 – Remuneração/salário**

<b>BLOCO 2 – Remuneração/salário</b>		Muito Insatisfeito	Muito Satisfeito									
		←	→									
2.1	Com relação ao salário que recebo?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.2	Quando comparo o meu salário com as atividades que desempenho?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.3	Quando comparo o meu salário com o dos meus colegas de trabalho?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.4	Com relação aos benefícios (plano de saúde, seguros etc.) a que tenho direito?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**BLOCO 3 – Condições de segurança e saúde no trabalho**

<b>BLOCO 3 – Segurança e saúde</b>		Muito Insatisfeito	Muito Satisfeito									
		←	→									
3.1	Com minha jornada de trabalho?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.2	Com os recursos (tecnológicos, equipamentos, materiais...) que a instituição me oferece para desempenhar minhas atividades?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.3	Com o grau de segurança pessoal (ausência de risco de acidentes) que sinto ao realizar minhas atividades?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.4	Com as condições físicas (iluminação, ventilação, ruídos etc.) e adequações (rampas, elevadores, sinalizações) do meu local de trabalho?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**BLOCO 4 – Utilização e o desenvolvimento de suas CAPACIDADES no trabalho**

<b>BLOCO 4 – Capacidades</b>		Muito Insatisfeito	Muito Satisfeito									
		←	→									
4.1	Com a liberdade de ação que tenho para executar o meu trabalho?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.2	Com o quanto minhas habilidades são aproveitadas no trabalho?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.3	Com as informações que tenho para realizar as tarefas?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.4	Com o retorno que recebo sobre o resultado da tarefa realizada?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

## BLOCO 5 – Oportunidades de crescimento profissional e estabilidade no trabalho

BLOCO 5 – Crescimento profissional e estabilidade		Muito Insatisfeito									Muito Satisfeito	
		←									→	
5.1	Com as oportunidades que a instituição oferece para que eu desenvolva novos conhecimentos e, ou, habilidades relativas à minha função?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.2	Com as possibilidades que tenho para aplicar os conhecimentos adquiridos (nos cursos realizados) no desenvolvimento de minhas atividades?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.3	Com as oportunidades que tenho para “crescer” como pessoa humana na realização de meu trabalho?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.4	Com a segurança que tenho quanto ao meu futuro nesta instituição?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**BLOCO 6 – Integração social no trabalho**

<b>BLOCO 6 – Integração social</b>		Muito Insatisfeito	Muito Satisfeito									
		←	→									
6.1	Com o relacionamento social que mantenho com os meus superiores?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.2	Com o relacionamento interpessoal que mantenho com os meus colegas de trabalho?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.3	Com o clima (amizades, respeito, bom relacionamento etc.) que percebo no local em que trabalho?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.4	Com a maneira como os conflitos são resolvidos na instituição?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**BLOCO 7 – Garantias constitucionais no trabalho**

<b>BLOCO 7 – Garantias constitucionais</b>		Muito Insatisfeito	Muito Satisfeito									
		←	→									
7.1	Com o respeito aos meus direitos estabelecidos pela lei?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.2	Com a liberdade de reivindicar meus direitos assegurados por lei?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.3	Com o empenho da instituição em implementar as sugestões que eu e meus companheiros fazemos?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.4	Como as normas e as rotinas são transmitidas com clareza pela instituição?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**BLOCO 8 – Equilíbrio entre o trabalho e sua vida pessoal**

<b>BLOCO 8 – Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal</b>		Muito Insatisfeito	Muito Satisfeito									
		←	→									
8.1	Com o espaço de tempo (duração) que o trabalho ocupa em minha vida?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.2	Com o tempo que me resta, depois do trabalho, para me dedicar ao lazer e, ou, à família?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.3	Com o equilíbrio entre trabalho e lazer que possuo?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.4	Com o respeito, por parte da instituição, à minha privacidade após a jornada de trabalho?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**BLOCO 9 – Relevância do seu trabalho**

<b>BLOCO 9 – Relevância do seu trabalho</b>		Muito Insatisfeito	Muito Satisfeito									
		←	→									
9.1	Com o respeito que a sociedade atribui à instituição a qual pertencço?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.2	Com a imagem que minha instituição passa?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.3	Com a oportunidade de ajudar outras pessoas enquanto estou trabalhando?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.4	Com a importância das atividades que executo para a sociedade?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.5	Com a minha instituição e sua responsabilidade com os servidores?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**BLOCO 10 – Percepção geral**

Muito										
← Insatisfeito					Satisfeito →					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**10.1** – Em relação à percepção geral que tenho sobre a minha Qualidade de Vida no Trabalho, eu estou:

**BLOCO 11 – Perguntas com respostas livres**

**11.1** – Qual a sua percepção sobre a interferência desses fatores em sua vida profissional e pessoal?

---

---

---

---

**11.2** – Você gostaria de registrar alguma observação que não foi abordada?

---

---

---

---

**11.3** – O que é para o(a) Sr.(a) ter qualidade de vida no trabalho ou não ter qualidade de vida no trabalho?

---

---

---

---

**11.4** – O que o governo do Amazonas tem feito para manter/melhorar a qualidade de vida no trabalho dos idosos em tempos de coronavírus?

---

---

---

---

---

---

---

Obrigada pela sua colaboração.