

RAIMUNDA ALBUQUERQUE DE OLIVEIRA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM OS SERVIDORES DA
UNIVERSIDADE 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

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

T

O48q
2023

Oliveira, Raimunda Albuquerque de, 1964-

Qualidade de vida no trabalho: um estudo com os servidores da Universidade do Estado do Amazonas / Raimunda Albuquerque de Oliveira. – Viçosa, MG, 2023.

1 dissertação eletrônica (137 f.): il. (algumas color.).

Inclui apêndices.

Orientador: Nina Rosa da Silveira Cunha.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Viçosa, Departamento de administração, 2023.

Referências bibliográficas: f. 119-124.

DOI: <https://doi.org/10.47328/ufvbbt.2023.445>

Modo de acesso: World Wide Web.

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Servidores públicos. 3. Administração pública. I. Cunha, Nina Rosa da Silveira, 1950-. II. Universidade Federal de Viçosa. Departamento de administração. Programa de Pós-Graduação em Administração. III. Título.

CDD 22. ed. 658.312

Bibliotecário(a) responsável: Bruna Silva CRB-6/2552


RAIMUNDA ALBUQUERQUE DE OLIVEIRA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO COM OS
SERVIDORES DA UNIVERSIDADE 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: 08 de dezembro de 2022.

Assentimento:

Documento assinado digitalmente
 RAIMUNDA ALBUQUERQUE DE OLIVEIRA
Data: 22/08/2023 14:20:47-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Raimunda Albuquerque de Oliveira
Autora

Documento assinado digitalmente
 NINA ROSA DA SILVEIRA CUNHA
Data: 29/11/2023 19:46:12-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Nina Rosa da Silveira Cunha
Orientadora

**A Deus, meu criador, amigo e companheiro.
Ao meu pai, Antônio Barros de Albuquerque,
por me ensinar o verdadeiro valor da vida.**

AGRADECIMENTO

Agradeço primeiramente a Deus, minha fonte de inspiração e razão de minhas vitórias; Ao meu pai, Antônio Barros de Albuquerque, que sempre esteve presente em minha vida.

Aos meus filhos, John de Jesus Albuquerque Nogueira e Beatriz Albuquerque Nogueira, pela compreensão na ausência, pelo apoio e carinho em todo processo da realização deste trabalho.

À minha orientadora, Prof^a Doutora Nina Rosa da Silveira Cunha, cuja competência e amizade necessárias, me foram primordiais para o desenvolvimento desta pesquisa.

Ao Professor Doutor Luiz Rodrigo Cunha Moura, pelo apoio e orientação e por toda dedicação em me auxiliar.

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

A todos os meus colegas, especialmente a minha amiga Lucia Helena, que foi a minha maior incentivadora para realização deste mestrado.

À Universidade do Estado do Amazonas (UEA) e à Universidade Federal de Viçosa (UFV), que proporcionaram mais um grau de aprendizagem ao meu crescimento acadêmico e profissional; e aos meus colegas, por compartilharem conhecimentos.

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

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

RESUMO

OLIVEIRA, Raimunda Albuquerque, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, dezembro de 2022. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo com os servidores da Universidade do Estado do Amazonas.** Orientadora: Nina Rosa da Silveira Cunha.

Esta dissertação teve como objetivo analisar as ações da qualidade de vida no trabalho (QVT) na Universidade do Estado do Amazonas (UEA), a partir dos fatores de QVT percebidos pelos servidores técnico-administrativos, segundo o método proposto por Walton (1973). Especificamente, identificaram-se os fatores de qualidade de vida no trabalho na percepção dos servidores técnico-administrativos; especificaram-se as práticas de QVT desenvolvidas pela administração da Universidade do Estado do Amazonas, considerando as oito categorias do método de Walton (1973) e foram propostas ações necessárias à qualidade de vida no trabalho da UEA. Para a realização da pesquisa, buscou-se utilizar a metodologia, 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 indicam pontos relevantes para a melhoria das dimensões que abrangem “Remuneração”; “Segurança e Saúde” e “Equilíbrio”. O resultado da dimensão “Segurança e Saúde” revela que os servidores da UEA estão satisfeitos com seu ambiente laboral, uma vez que segurança e saúde física são condições primordiais para o desenvolvimento humano, levando ao entendimento de que bem-estar e saúde são respeitados no âmbito laboral; a dimensão “Equilíbrio”, revela o quanto os servidores estão satisfeitos com sua capacidade em lidar com os desafios de desenvolver a carreira e aproveitar a vida pessoal, não havendo interferências entre a carreira e a vida pessoal. Porém, quando se analisa o resultado da dimensão “Remuneração”, percebe-se o quanto os servidores estão insatisfeitos em termos de remuneração monetária, não suprimindo as necessidades básicas. A perspectiva teórica reforça que, ao planejar e implementar ações voltadas para a qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos da UEA, a mesma está contribuindo com o aprimoramento do capital humano e intelectual para todos, dentro e fora da instituição.

Palavras-chave: Administração pública. Servidores públicos. Qualidade de vida no serviço público. Qualidade de vida no trabalho. Técnico-Administrativo.

ABSTRACT

OLIVEIRA, Raimunda Albuquerque, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, December 2022. **Quality of life at work: a study with employees of the Universidade do Estado do Amazonas.** Advisor: Nina Rosa da Silveira Cunha.

This dissertation aimed to analyze the quality of life at work (QWL) actions at the University of the State of Amazonas (UEA), based on the QWL factors perceived by technical-administrative staff, according to the method proposed by Walton (1973). Specifically, the factors of quality of life at work in the perception of technical-administrative servants were identified; the QWL practices developed by the administration of the University of the State of Amazonas were specified, considering the eight categories of Walton's method (1973) and necessary actions were proposed for the quality of life at work in the UEA. To carry out the research, we sought to use the methodology, characterized in a descriptive and exploratory way, with documental analysis and field research. The questionnaire used was elaborated with the adaptation of the eight QWL factors, according to Walton's model (1973). Quali-quantitative procedures were adopted for data analysis. The results and discussions indicate relevant points for improving the dimensions that cover “Remuneration”; “Safety and Health” and “Balance”. The result of the “Safety and Health” dimension reveals that the employees of the UEA are satisfied with their work environment, since safety and physical health are essential conditions for human development, leading to the understanding that well-being and health are respected in the workplace; the “Balance” dimension reveals how satisfied employees are with their ability to deal with the challenges of developing their career and enjoying their personal life, with no interference between career and personal life. However, when the result of the “Remuneration” dimension is analyzed, it is noticed how dissatisfied the servants are in terms of monetary remuneration, not supplying the basic needs. The theoretical perspective reinforces that, when planning and implementing actions aimed at the quality of life at work of the technical-administrative servers of the UEA, it is contributing to the improvement of human and intellectual capital for everyone inside and outside the institution.

Keywords: Administrative technician. Public administration. Public servants. Quality of life at work. Quality of life in the public service.

LISTA DE QUADROS

| | |
|--|----|
| Quadro 1: Processo evolutivo do pensamento de qualidade de vida no trabalho segundo Nadler e Lawer | 25 |
| Quadro 2: Modelo de QVT de Westley | 27 |
| Quadro 3: Componentes que influenciam o projeto do cargo e a QVT. | 29 |
| Quadro 4: Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Hackman e Oldhan (1975). | 31 |
| Quadro 5: Categorias e Dimensões da QVT do modelo de Walton | 32 |
| Quadro 6: Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho | 34 |
| Quadro 7: Sumário do perfil sócio e econômico-demográfico do estado do Amazonas | 38 |
| Quadro 8: Parceria UEA e Escola Governar | 48 |
| Quadro 9: Comparativo de QVT: UEA x Walton, 1973. | 56 |

LISTA DE FIGURAS E MAPAS

| | |
|--|-----|
| Mapa 1: Localização da área de Estudo..... | 40 |
| Figura 1: Atendimento do Chatbot Call..... | 49 |
| Figura 2: Fluxograma de atendimento do Chatbot CallCenter Saúde..... | 50 |
| Figura 3: Assistência Psicológica UEA..... | 51 |
| Figura 4: Telessaúde UEA..... | 52 |
| Figura 5: Treinamentos Presenciais..... | 52 |
| Figura 6: Produção de Equipamento de proteção Individual | 53 |
| Figura 7: Vacinação para a comunidade acadêmica (docentes, alunos e servidores). | 54 |
| Figura 8: Live Music 2020 - UEA em Casa | 54 |
| Figura 9 - Validade nomológica do modelo de Walton | 100 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|---|-----|
| Tabela 1: Resultados do teste de Kolmogorov-Smirnov | 62 |
| Tabela 2: Características da Amostra | 64 |
| Tabela 3 - Remuneração | 67 |
| Tabela 4 - Segurança e Saúde..... | 70 |
| Tabela 5 - Capacidades..... | 71 |
| Tabela 6 - Crescimento Profissional..... | 73 |
| Tabela 7 - Integração social..... | 75 |
| Tabela 8 - Garantias Constitucionais..... | 77 |
| Tabela 9 - Equilíbrio..... | 79 |
| Tabela 10 - Relevância Trabalho..... | 80 |
| Tabela 11 - Satisfação Geral..... | 83 |
| Tabela 12 - Resultados da AFE para o construto Capacidades | 85 |
| Tabela 13 - Resultados da AFE para o construto Crescimento Profissional | 86 |
| Tabela 14 - Resultados da AFE para o construto Equilíbrio | 86 |
| Tabela 15 - Resultados da AFE para o construto Garantias Constitucionais | 87 |
| Tabela 16 - Resultados da AFE para o construto Garantias Constitucionais - Análise fatorial exploratória..... | 88 |
| Tabela 17 - Resultados da AFE para o construto Integração Social | 89 |
| Tabela 18 - Resultados da AFE para o construto Integração Social | 90 |
| Tabela 19 - Resultados da AFE para o construto Relevância Social do Trabalho | 90 |
| Tabela 20 - Resultados da AFE para o construto Remuneração | 91 |
| Tabela 21 - Resultados da AFE para o construto Remuneração | 92 |
| Tabela 22 - Resultados da AFE para o construto Segurança e Saúde | 93 |
| Tabela 23 - Valores do Alpha de Cronbach (A.C.) dos construtos da pesquisa..... | 95 |
| Tabela 24 - Os indicadores da existência ou não da validade convergente..... | 98 |
| Tabela 25 - Valor das correlações e da raiz quadrada da AVE | 99 |
| Tabela 26 - Valor das cargas fatoriais dos indicadores com os seus respectivos construtos . | 102 |
| Tabela 27 - Índices de ajuste do modelo proposto | 104 |
| Tabela 28 - Fatores de maior satisfação até os de maior insatisfação para os servidores Técnico-administrativos | 105 |
| Tabela 29 - Graduação cursada pelos técnico-administrativos | 112 |

LISTA DE ABREVIACOES E SIGLAS

| | |
|------|---|
| 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 do Estado do Amazonas |

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| INTRODUÇÃO | 13 |
| 2 OBJETIVOS | 16 |
| 2.1 OBJETIVO GERAL | 16 |
| 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 16 |
| 3 JUSTIFICATIVA..... | 17 |
| 4 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA | 20 |
| 4.1 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E O SERVIÇO PÚBLICO | 21 |
| 4.3 CONCEITOS E MODELOS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO..... | 26 |
| 4.3.1 William Westley | 26 |
| 4.3.2 William Werther e Keith Davis | 29 |
| 4.3.3 Richard Hackman e Oldhan..... | 30 |
| 4.3.4 Richard Walton..... | 31 |
| 5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS..... | 37 |
| 5.1 LÓCUS DE ESTUDO | 37 |
| 5.1.1 O Estado do Amazonas | 37 |
| 5.2 PERCURSO METODOLÓGICO E CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA..... | 41 |
| 5.2.1 Universo da Pesquisa..... | 43 |
| 5.3 INSTRUMENTOS DE PESQUISA | 44 |
| 6 ANÁLISE DOS DADOS | 45 |
| 6.1 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA FASE QUALITATIVA..... | 46 |
| 6.1.1 Pesquisa documental | 46 |
| 6.2 ANÁLISE DE CONTEÚDO..... | 57 |
| 6.2.1 Tratamento dos dados | 57 |
| 7 DISCUSSÃO DE RESULTADOS DA ANÁLISE QUALITATIVA | 58 |
| 8 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA FASE QUANTITATIVA..... | 61 |
| 8.1 TRATAMENTO DOS DADOS..... | 61 |
| 8.2 CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA | 64 |
| 8.3 ESTATÍSTICA DESCRITIVA | 67 |
| 8.4 UNIDIMENSIONALIDADE..... | 84 |
| 8.5 CONFIABILIDADE..... | 94 |
| 8.6 VALIDADE CONVERGENTE | 97 |

| | |
|---|------------|
| 8.7 VALIDADE DISCRIMINANTE | 98 |
| 8.8 VALIDADE NOMOLÓGICA | 100 |
| 9 DISCUSSÃO DE RESULTADOS DA ANÁLISE QUANTITATIVA | 104 |
| 10 IDENTIFICAÇÃO DO PERFIL SOCIOCULTURAL DO SERVIDOR TÉCNICO- ADMINISTRATIVO DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS | 110 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 115 |
| REFERÊNCIAS | 119 |
| APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO..... | 125 |
| APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS | 128 |

INTRODUÇÃO

O estudo acerca da qualidade de vida no trabalho (QVT) tem sido cada vez mais abordado nas organizações públicas ou privadas e, especificamente, no contexto educacional superior de esfera pública. Tal assertiva encontra respaldo nos estudos desenvolvidos por Ferreira (2009), Souza (2008), Yamaguchi (2012), Freitas et al. (2014), Guerreiro (2013) e Pinto (2015) que descreveram sobre a Gestão de QVT em instituições públicas e na percepção dos servidores.

O interesse na temática não é recente. Em 1927, o psicólogo Elton Mayo já observava fatores sociais como potenciais influenciadores no desempenho laboral. O surgimento da QVT está associado aos movimentos sindicais organizados após a crise de 1930 e à investigação científica de Eric Trist, em 1950, no Tavistock Institute, Inglaterra – pesquisa que visava a compreender a relação entre indivíduo, trabalho e organização, ponderando sobre aspectos atinentes à saúde, à segurança, à integração social e à estabilidade no trabalho (CAVALCANTE et al., 2018; FERNANDES, 2017; LIMONGI-FRANÇA E ARELLANO, 2002).

Sendo desenvolvida a partir do conhecimento de diversas áreas aplicadas, inicialmente da área de saúde, passando a englobar posteriormente aspectos da Psicologia, da Sociologia e da Administração em si, tornou-se fruto de uma construção multidisciplinar humanista, o que exige um estudo complexo sobre o tema em questão (LIMONGI-FRANÇA, 2019).

Para Rodrigues (2000), nota-se então necessidade de se focar os estudos no tema QVT na visão dos colaboradores, para gerar interesse na busca por índices mais adequados no âmbito da satisfação e da motivação no ambiente de trabalho, por meio da gestão de pessoas ligada à qualidade de vida do ser humano.

O papel da QVT diante disso é tornar o ambiente de trabalho em um local que se promova a saúde física e mental do trabalhador impactando o nível de produtividade e os resultados organizacionais (AMORIM, 2010).

No âmbito da vida dos indivíduos, o trabalho exerce importância significativa, em razão das pessoas despenderem parte de suas vidas em atividades laborais, quer sejam na seara privada e/ou pública, demandando ambiente o mais saudável e receptivo possível nas organizações (MAIER, 2012).

Para Pacheco (2016), o estudo acerca da QVT extrapola o ambiente de trabalho, uma vez que as intervenções que objetivam a melhoria das condições de trabalho se refletem nos serviços prestados à sociedade. Sendo assim, estudos nessa área são cada vez mais abordados e a temática está cada vez mais em voga na seara acadêmica nacional e internacional, pois,

embora seja discutida desde meados da década de 1950, ainda não se tem um consenso sobre diversos aspectos que envolvem a QVT, a exemplo de sua própria definição.

Em adição, Klein, Pereira e Lemos (2019) asseveram, em seus estudos na esfera pública, que

a adoção e a efetivação de medidas que corrijam e melhorem as condições de trabalho do servidor e agreguem a sua capacidade criativa, laboral e motivacional objetivamente impactarão a qualidade de vida e a produtividade e eficiência dele no trabalho. (KLEIN, PEREIRA e LEMOS, 2019, p. 29).

A relação entre o trabalhador e o habitat laboral é imprescindível para a convergência entre os interesses institucionais e os motivadores individuais do trabalhador. Tal fato ocorre, pois, os trabalhadores tendem a passar a maior parte do seu tempo no ambiente de trabalho. Por via reflexa, o tempo empreendido com a família e atividades de lazer é reduzido. Dessa forma, mostra-se uma tendência à insatisfação e à infelicidade no ambiente de trabalho. Tal situação é um fator capaz de gerar complicações tanto do ponto de vista organizacional, ao não atender as metas da instituição e a gerar problemas relativos à saúde, quanto relacional, como as boas práticas trabalhistas e interface público-relacional (MAIER, 2012).

Nesse entendimento, estudos de Huebra et al. (2018) evidenciam a influência do trabalho sobre a saúde física dos funcionários e funcionárias em uma organização pública e privada, revelando que as mulheres são as que mais sofrem impactos em seu corpo físico.

Huebra et al. (2018) afirmam que, no tocante, à saúde mental dos funcionários públicos, 90% das mulheres afirmaram sofrerem com insônia, 85% de ansiedade generalizada, 51% estresse, 48% depressão. Quanto ao sintoma bipolar, ambos apresentaram oscilação do humor em seu ambiente do trabalho. Asseveram ainda que são as mulheres que sentem vontade de abandonar o emprego ou a função.

De forma adicional, Vieira (2005, p. 113) afirma que:

[...] uma perda da saúde resulta no desequilíbrio entre o indivíduo, seu tipo de trabalho e o meio ambiente em que ele se desenvolve. Existe, pois, uma estreita relação entre o homem, o tipo de trabalho e o meio ambiente, daí a necessidade de manter-se um enfoque global no momento de se analisar as possíveis causas das perdas de saúde... (VIEIRA, 2005, p. 113).

A saúde ocupacional, nos estudos de Vieira (2005), apresenta como objetivos a promoção e a manutenção do bem-estar físico e social dos trabalhadores em todos os âmbitos ocupacionais. Ainda, a prevenção de doenças ocupacionais ocasionadas pelas condições de trabalho; a proteção dos trabalhadores em seus empregos, dos riscos resultantes de fatores

adversos à saúde; e, a colocação e conservação (manutenção) dos trabalhadores nos ambientes ocupacionais adaptados às suas aptidões fisiológicas e psicológicas. Em síntese, a adaptação do trabalho ao homem e de cada homem ao seu próprio trabalho.

Contemplando os esclarecimentos supra, os estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho vêm ganhando espaço nas organizações públicas e privadas, gerando interesse de trabalhadores, gestores, administradores, basicamente de todos aqueles que se encontram no meio produtivo da sociedade (DINIZ, 2013, p. 10).

Segundo a Organização Mundial de Saúde (DINIZ, 2013, p.7), vive-se em uma sociedade em mudança, percebe-se que a qualidade de vida e a saúde são ativos importantes que envolvem dimensões físicas, emocionais, profissionais e sociais. Práticas inadequadas no ambiente de trabalho geram impacto negativo na saúde física e emocional dos colaboradores e na saúde financeira das empresas, causando baixa motivação, falta de atenção, diminuição de produtividade e alta rotatividade criando uma energia negativa que repercute na vida profissional.

Complementando, dados divulgados pelo Ministério da Saúde (2013) indicam que das dez doenças mais incapacitantes em todo o mundo, cinco estão relacionadas à saúde mental: depressão, transtorno afetivo bipolar, alcoolismo, esquizofrenia e transtorno obsessivo-compulsivo. Ademais, cerca de 10% da população dos centros urbanos de todo o mundo consome abusivamente substâncias psicoativas, independentemente da idade, sexo, nível de instrução e poder aquisitivo, sendo o mesmo observado no território brasileiro. Os transtornos mentais podem ser vistos como as causas frequentes de consultas médicas, internações e afastamentos do trabalho por problemas de saúde.

Evidencia-se a necessidade de humanização do trabalho, que por sua vez tende a gerar impactos consideráveis nas organizações e em seus colaboradores (VASCONCELOS et al., 2012). Buscando pesquisar QVT em uma organização pública, a pesquisa pretende desvelar o ambiente laboral da Universidade do Estado do Amazonas (UEA), respondendo as seguintes questões: quais ações devem ser implementadas ou mantidas para a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT no âmbito da estrutura administrativa da UEA para os servidores técnico-administrativos? Qual a relevância social da aplicação e dos resultados da QVT junto aos servidores da administração pública? Quais os fatores que os gestores públicos devem estar mais atentos? Quais melhorias de QVT devem ser implementadas nesta universidade pública do estado do Amazonas? Quais os fatores do modelo de QVT de Walton que mais impactam na qualidade de vida no trabalho percebida pelos servidores da UEA? Estas questões serão respondidas nos resultados da presente pesquisa.

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Analisar as ações da qualidade de vida no trabalho (QVT) na Universidade do Estado do Amazonas (UEA), a partir dos fatores de QVT percebidos pelos servidores técnico- administrativos, segundo o método proposto por Walton (1973).

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- i. Identificar os fatores de qualidade de vida no trabalho na percepção dos servidores técnico-administrativos;
- ii. Identificar quais as dimensões do modelo de QVT de Walton que mais impactam na qualidade de vida no trabalho percebida pelos servidores técnicos-administrativos da UEA.
- iii. Especificar as práticas de QVT desenvolvidas pela administração da Universidade do Estado do Amazonas considerando as oito categorias do método de Walton (1973);
- iv. Testar a validade nomológica do modelo de QVT de Walton na UEA;
- v. Propor ações necessárias à qualidade de vida no trabalho da UEA.

3 JUSTIFICATIVA

Alicerçado no art. 20 da Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990 que capitaneia o Regime Jurídico Único (RJU) dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, apresentamos os fatores de assiduidade, de disciplina, de capacidade de iniciativa, de produtividade e de responsabilidade, a serem observados pelos servidores em estágio probatório, ao entrar em exercício.

Por conseguinte, os programas de QVT no serviço público vem ao encontro desses fatores, potencializando-os. Como programa que sintoniza a interface trabalho, trabalhador e meio ambiente, a QVT mostra-se relevante, proporcionando ambiente laboral produtivo. Por outro lado, a falta da QVT tende a produzir impactos nas organizações, como baixa de produtividade, custos elevados com assistência médica, altos índices de absenteísmo, rotatividade, indenizações, insatisfação e baixa motivação, assim causando efeitos negativos para a organização e para o colaborador.

À vista disso, servidores motivados tornam-se prestadores de serviços ativos e que, segundo Fernandes (1996), elevam os padrões de atendimento e produtividade. No caso da organização em estudo, a prestação de serviços de forma eficiente, só será alcançada com o desenvolvimento da produtividade e da qualidade institucional.

Considerando o exposto, o estudo acerca da QVT vai além do ambiente de trabalho, visto que as intervenções que objetivam a melhoria das condições de trabalho se refletem nos serviços prestados à sociedade. Com base nesses pressupostos, a pesquisa busca analisar as ações da qualidade de vida no trabalho da Universidade do Estado do Amazonas (UEA), partindo do estudo dos fatores de QVT percebidos pelos servidores técnico-administrativos.

Cabe ressaltar que a Universidade do Estado do Amazonas (UEA) presta os mais variados serviços, e em especial, conhecimentos científico e tecnológico a uma região caracterizada por grande extensão territorial, partícipe efetiva da comunidade acadêmica e amazonense, indissociável de seu contexto social.

O gerenciamento da UEA requer, não somente uma estrutura compatível, dada a sua complexidade, mas, principalmente, de uma equipe de servidores que esteja alinhada à missão e aos objetivos da instituição. Em vista disso, cabe aos gestores potencializar a participação dos servidores à causa pública, o que lhe confere também a responsabilidade de proporcionar um ambiente organizacional favorável ao desenvolvimento do trabalho, provendo-lhes não apenas a subsistência, mas também a saúde física e mental com qualidade. Significa dizer que a

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tende a exercer papel substancial no desempenho das tarefas dos trabalhadores.

Embora as experiências de implementação de ações de Qualidade de Vida no Trabalho sejam essencialmente relacionadas ao setor privado, é cada vez mais notável a necessidade de aplicação destes programas no âmbito das instituições públicas, seja pela necessidade de aprimoramento dos serviços prestados ao público, seja pela necessidade de responder efetivamente aos anseios da sociedade.

Por esse ângulo, com a aplicação de medidas que visem a qualidade de vida do trabalho no setor público, espera-se que haja a obtenção de resultados positivos no que se refere à produtividade e desempenho de seus colaboradores, na medida que ações de QVT, comprovadamente, resultam diminuição do absentismo, promovem a saúde ocupacional e a segurança dos servidores (MAIER, 2012).

Em razão deste pressuposto, que traz a Universidade do Estado do Amazonas em contribuição para a sociedade amazonense, é de interesse ter um estudo específico, em especial no que tange a seus funcionários públicos e ao seu ambiente de trabalho.

Por conseguinte, a pesquisa tem pertinência no ambiente acadêmico, contribuindo para os estudos sobre QVT no setor público, em especial por ser aplicada na Universidade do Estado do Amazonas, na identificação dos fatores de qualidade de vida no trabalho sob a percepção dos servidores técnico-administrativos, seguindo o modelo teórico do Walton.

A escolha pelo estudo do método proposto por Richard Walton (1973) ocorreu pois se tratando de pesquisa de QVT no Brasil, a grande maioria dos trabalhos acadêmicos se baseia neste modelo, por trazer uma abrangência, mesclando fatores do ambiente interno e externo da empresa, tais como compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento da capacidade humana; oportunidades futuras para o crescimento contínuo e segurança; integração social na organização de trabalho; constitucionalismo na organização de trabalho; e, o espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho.

Do exposto e do ponto de vista científico, este estudo justifica-se por mensurar os níveis de satisfação do servidor relacionado com a QVT, haja vista que estudos desta natureza em instituições públicas foram realizados em organização consolidadas e voltadas para outros setores da organização.

A relevância acadêmica deve-se ao fato de ser um tema altamente discutível que tem por objetivo a melhoria da produtividade e competitividade do serviço, mas acima de tudo uma ciência que busca entender o bem-estar do trabalhador.

Sua relevância social apresenta outro ângulo da observação do tema, uma nova forma de verificar a aplicação de ações de QVT e seus reflexos no cotidiano do serviço público.

Na área gerencial, a pesquisa contribui por trazer respostas e possíveis soluções aos questionamentos, gerando subsídios para a melhoria do trabalho, principalmente no desenvolvimento e na condição motivacional do trabalhador, propiciando um ambiente adequado para a execução das tarefas, facilitando o crescimento pessoal e a interação dos servidores, e, por conseguinte, com retornos positivos para a UEA e a sociedade amazonense.

Espera-se como resultado desta pesquisa, não apenas a contribuição para a melhoria dos índices de qualidade de vida na referida instituição, conhecendo os fatores que interferem, como também contribuir para o estudo da QVT em si, trazendo análises e discussões pertinentes acerca de tema tão atual e relevante, de modo a fomentar a construção científica à prática estudada.

Contrastar as práticas de QVT adotadas na Universidade do Estado do Amazonas com os fatores de QVT identificados na percepção de seus servidores, permitirá definir as ações necessárias à qualidade de vida no seu trabalho.

4 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Ao ponderar o aporte teórico sobre a questão do trabalho, especialmente no que tange ao sentido que lhe é dado na vida dos servidores públicos, à motivação e satisfação que são sentidas e vivenciadas e às condições em que se realiza, optou-se por apresentar um recorte teórico com abordagens que subsidiam este estudo.

A busca pela compreensão do impacto nas organizações em função da qualidade de vida no trabalho ganha maior impulso a partir de 1960 (RODRIGUES, 2014). Por meio de modelos, com base nos seguintes teóricos: Walton (1973), Hackman e Oldhan (1975) e Nadler e Lawler (1983), que demonstraram que a qualidade de vida no trabalho perpassa pelas condições físicas, ambientais e organizacionais, envolvendo clima, gestão e ações realizadas pela administração como um todo, estando estas condições associadas às grandes dimensões do trabalho humano. (AMORIM, 2010). Walton (1975, p. 04) define a Qualidade de Vida no Trabalho como: “atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa”. Chiavenato (2004, p. 448) conceitua semelhantemente a QVT como “preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas”.

Pode-se definir então que a QVT é a capacidade de administrar um conjunto de ações relacionado ao ambiente de trabalho, que tem como objetivo proporcionar ao trabalhador satisfação e bem-estar na realização de suas atividades. É a busca pelo equilíbrio entre o homem e o trabalho, tornando o ambiente de trabalho saudável, que influencia diretamente na produtividade e execução das tarefas. (LIMONGI-FRANÇA, 2008).

A estrutura dissertativa está organizada em quatro seções. A primeira consistiu no esboço referente à administração pública e ao serviço público, respondendo: o que é a administração pública? Quais os resultados esperados de uma gestão pública? E o que a gestão pública espera de seus servidores? A segunda seção volta-se para a evolução histórica da QVT, os conceitos e definições sobre a qualidade de vida do trabalho baseados em modelos estudados acerca da temática analisada, apresentando, suas características, diferencial e aplicações. Na terceira e última seção, privilegiou-se o modelo desenvolvido por Walton (1973), por se entender que ele contempla, sugere ou permite adaptar, de forma mais abrangente, categorias, dimensões ou atributos ou questões para se descrever o contexto de trabalho, no caso, de servidores efetivos em órgãos públicos.

4.1 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E O SERVIÇO PÚBLICO

A administração pública, ramo da ciência da administração, serve aos objetivos dos órgãos governamentais. Dentre as atividades ligadas à administração pública, está precipuamente ligada à gestão da máquina pública, com a finalidade de proporcionar melhores condições para o atendimento das demandas sociais. Essa atividade e todo o seu processo de gerenciamento devem ser promovidos pelos responsáveis dos órgãos e, a partir daí a grande significância que é depositada aos ocupantes da Gestão Pública.

Dentro do contexto da constituição da administração pública, esta passou por diversas fases e vários modelos teóricos de administração pública que foram experimentados ao longo de várias etapas, visando sempre uma melhor adequação aos governantes e aos governados.

A evolução histórica da administração pública nacional passou pelas fases típicas da evolução da administração pública no mundo. Apesar de sua atípica colonização portuguesa, ela possui traços ou reflexos dos distintos modelos administrativos ocorridos no contexto global. Por exemplo, a administração pública brasileira, experimentou e experimenta, o modelo patrimonialista, o modelo burocrático e o modelo gerencial ou gerencialista, além de apresentar, mais recentemente, um pretense modelo, conhecido como ‘Novo Serviço Público’ (PAULA, 2005). Contudo, este trabalho não se aprofundará nos estudos desses modelos citados anteriormente.

A expressão “Administração Pública”, hoje muito difundida, é ampla, por abranger uma ideia bastante complexa: a coisa pública. Algumas das fontes pesquisadas traziam ideias, não muito definidoras, associadas à análise estrutural-funcional e cultural. Algumas definições, como a de Granjeiro (1997, p. 07), trazem a administração pública como “a arte ou ciência, e abrange o estudo ou a disciplina e a atividade ou o processo de administrar a coisa pública. ”

Granjeiro (1997) entende que um sistema administrativo se submete a dois conceitos, bem conhecidos dos estudantes de administração: organização e gerência. Já Santos (2015), traz a ideia de organização, podendo ser percebida como “a estrutura das inter-relações pessoais, autoritárias e habituais, num sistema administrativo”. Para Granjeiro (1997, p.08), o termo gerência, como “ação planejada para conseguir-se cooperação racional num sistema administrativo.” No entanto, nem mesmo Granjeiro, ousou definir uma única significação ao termo público, por ser uma palavra tão ampla.

Segundo os estudos de Santos, (2015), serviço público, em um conceito amplo, é entendido a partir da significação de “público” que, por sua vez, compreende diferentes aspectos entre as sociedades, e várias relações administrativas em uma sociedade, podendo ser uma

forma de determinar a situação jurídica de um sistema administrativo. Já para Toledo (2011), o conceito de serviço público:

Serviço público é um conjunto de atividades e serviços ligados à administração estatal através de seus agentes e representantes, mas também exercida por outras entidades, mesmo que particulares, mesmo visando promover o bem-estar à disposição da população (TOLEDO, 2011, p. 63).

Para Santos (2007), serviço público é todo aquele serviço prestado pela administração pública ou por seus delegados, sob normas e controles estatais, para a satisfação, visando atingir os interesses da coletividade. Nesse segmento, o atendimento e satisfação das demandas sociais, tem como fonte primária o próprio servidor público, que se investe no papel de condutor de um serviço diferenciado e de qualidade à sociedade.

Está comprovado, por inúmeros trabalhos realizados em contextos comparativos, tanto no Brasil quanto no exterior, que quem promove o sucesso de uma organização são as pessoas. Assim, quanto mais saudáveis os colaboradores estiverem no ambiente de trabalho e fora dele, maiores e mais consistentes serão as perspectivas de êxito da empresa no seu mercado de atuação (DINIZ, 2013, p.7).

Todavia, Martins (2010) garante, por sua vez, que o nível de tratamento oferecido, ao longo do tempo, ao servidor público é precário, não atendendo ao seu próprio bem-estar e ao de sua família, sem mencionar a pouca valorização de seu trabalho. Recomenda, por conseguinte, a aplicação da QVT na administração pública para integrar o vazio identificado, oferecendo a esse servidor um nível de satisfação indispensável para atendimento do cidadão.

A gestão de colaboradores na administração pública apresenta como características primordiais o seu ingresso por concurso público, os planos de carreira, a possibilidade de estabilidade, o orçamento público, a especialização flexível (agregação de novas tarefas), a flexibilidade funcional (rodízio de atividades, polivalência, multiqualificação) e a politécnica (tarefas complexas, habilidade criativa). Espera-se ainda o desenvolvimento de capacidades para manejar novas ferramentas tecnológicas, lidar com problemas menos estruturados, relacionar-se socialmente (comunicação, negociação, solução de conflitos), trabalhar em equipes e assumir novas responsabilidades para atuar em ambientes com maior incerteza, papéis pouco definidos e equipamentos altamente sofisticados (DINIZ, 2013; MARTINS, 2010).

Nessa perspectiva, o bem-estar dos servidores públicos, a satisfação do usuário-cidadão, a eficiência e a eficácia dos serviços prestados pelos órgãos governamentais constituem desafios inerentes às práticas de gestão, voltadas para a promoção da QVT.

4.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA QVT, CONCEITOS E MODELOS

4.2.1 Evolução histórica da QVT

Fernandes (1996, p. 39) afirma que “a nomenclatura QVT surgiu a partir dos estudos de Erick Trist (1975) na década de 50 no Instituto de Tavistock, quando se aplicou uma nova técnica que organizava o trabalho a partir da relação: indivíduo, trabalho e organização”, com o objetivo de tornar a vida de seus trabalhadores menos penosas, apontando as experiências existentes entre indivíduo - trabalho - organização, tendo como ponto de partida o estudo sobre a satisfação do trabalhador.

De acordo com Rodrigues (1994, p.76), “a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa”.

Para França (2004) a partir da década de 70, Juran e Deming foram os percussores da discussão das questões de que a qualidade pessoal também fazia parte das questões da qualidade organizacional.

Assevera Rodrigues (2016) que o termo QVT, propriamente dito, começou a ser utilizado na década de 1950, na Inglaterra, quando Eric Trist e colaboradores, do Tavistock Institute, realizaram estudos das relações existentes na tríade indivíduo-trabalho-organização, desenvolvendo uma abordagem sociotécnica da organização do trabalho que objetivava amainar o sofrimento da vida dos trabalhadores, com a reestruturação das tarefas. Analisaram a satisfação dos trabalhadores de minas de carvão com suas funções e consigo mesmo como fatores de relevância para a organização do trabalho. A partir deste momento a QVT passou a fazer parte da literatura especializada.

Anteriormente, o olhar para o trabalhador respaldou-se nos estudos de Mayo (1928) que trazia a pirâmide das necessidades humanas hierarquizadas, indicando a caminhada do homem a saciar suas necessidades e a impulsionar suas ações.

Outros estudos como os de McGregor, com as Teorias X e Y, postulavam justificar e equalizar os comportamentos humanos e organizacionais. Herzberg (1959), por sua vez, direcionou a pesquisa para a satisfação do trabalhador no ambiente de trabalho, com a teoria dos dois fatores; os higiênicos e os motivacionais.

A busca pela compreensão do impacto nas organizações em função da qualidade de vida no trabalho ganha maior impulso a partir de 1960 (RODRIGUES, 2016), com a ocorrência de várias iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho, a fim de minimizar os efeitos negativos do emprego na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores.

Por meio de seus modelos, Walton (1973), Hackman e Oldhan (1975) e Nadler e Lawler (1983) demonstraram que a qualidade de vida no trabalho perpassa pelas condições físicas, ambientais e organizacionais, envolvendo clima, gestão e ações realizadas pela administração como um todo, estando estas condições associadas às grandes dimensões do trabalho humano (AMORIM, 2010).

Evidencia-se, pois, que o impulso nos movimentos de QVT, ocorridos na década de 60, aconteceram quando da realização de pesquisas sobre melhorias no desempenho do trabalho, focando aspectos da saúde e bem-estar geral dos trabalhadores. O movimento ganhou estímulo a partir da conscientização da importância de melhorar as formas de organizar o trabalho, com objetivo de minimizar os seus efeitos negativos sobre o trabalhador e alcançar bem-estar geral (MARTINS, 2002). Os estudos eram direcionados na relação entre trabalho e papéis familiares, concentrando-se no aumento da inserção das mulheres no mercado de trabalho e trabalho x família.

Para Fernandes e Coronado (2008), na década de 1970, o professor Louis Davis, ampliando seu trabalho sobre o projeto de delineamento de cargo, introduziu publicamente o conceito de QVT. Principalmente nos Estados Unidos a preocupação com a competitividade internacional e o grande sucesso dos estilos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japoneses, centrados nos empregados, a qualidade de vida no trabalho passou a ganhar força. Nessa época, tentou-se associar os interesses dos empregados e empregadores por meio de práticas gerenciais, capaz de reduzir os conflitos. A maior motivação dos trabalhadores passou a ter destaque, também influenciados pelos filósofos da escola de Relações Humanas, como Maslow e Herzberg (DINIZ,2013).

A comprovação de que os fatores mentais e físicos dos empregados impactam nos resultados da organização, tornou-se fator relevante na análise de custo/benefício empresarial. Consoante Amorim (2010), os estudos de QVT eram inicialmente focados no ambiente de trabalho, e, posteriormente, voltados para o trabalhador, em estímulo, envolvimento e participação nas decisões no ambiente de trabalho. Atualmente a QVT tornou-se um diferencial competitivo no planejamento estratégico das empresas de ponta, objetivando o

desenvolvimento contínuo de seus funcionários, bem como a atração e permanência de know-how.

Como objeto de estudo, a QVT foi progressivamente se tornando uma temática de interesse dos gestores públicos e privados. À medida que o significado do termo qualidade de vida no trabalho sofreu mutações, os efeitos da QVT foram modificados.

Em se tratando da evolução dos estudos da qualidade de vida no trabalho, Nadler e Lawler (1993) resgataram o processo evolutivo da QVT, encadeado em seis etapas ou concepções evolutivas (Quadro 1), tendo como parâmetros a produtividade, a satisfação no trabalho e a saúde mental do trabalhador (RODRIGUES, 2016).

Quadro 1: Processo evolutivo do pensamento de qualidade de vida no trabalho segundo Nadler e Lawler

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

Fonte: Rodrigues (2016, p. 98)

Em um primeiro momento, a QVT emergiu a partir da necessidade de incentivar a produtividade das organizações observando como reagiam os indivíduos no ambiente de trabalho. Para Nadler e Lawler a QVT surgiu como uma variável (1959 a 1972).

Na segunda etapa, os autores viam a QVT como uma abordagem (1969 a 1974) com foco no indivíduo antes do resultado organizacional. E, ao mesmo tempo, buscava trazer melhorias tanto ao empregado como à direção organizacional.

Na terceira concepção (1972 a 1975) e na visão de Nadler e Lawler, a QVT caracterizava-se como um método, constituindo-se em um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o mesmo mais produtivo e satisfatório. Posteriormente, na quarta concepção (1975 a 1980) a QVT apresentava-se como um movimento, em que se adotou uma postura ideológica sobre a natureza do trabalho e o relacionamento dos trabalhadores com a organização, empregando os termos Administração Participativa e Democracia Industrial, em sintonia com o movimento ideológico.

No quinto aspecto (1979 a 1982) e na visão de Nadler e Lawler, a QVT era concebida como “tudo”, atuando contra a competição estrangeira, contra os problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, queixas e outros problemas organizacionais. Ou seja, a QVT seria capaz de responder com soluções a todos os problemas de qualidade e produtividade.

Na sexta concepção, Nadler e Lawler vislumbraram a QVT como “nada” em relação ao futuro. Significa dizer que não mais divisavam a QVT a proporcionar soluções a problemas organizacionais e, ainda, a prevalência de descrença de alguns setores.

A retrospectiva dos estudos de Nadler e Lawler (1983) é sustentada por esses seis contextos essenciais, mas deixam o alerta de que o conceito da QVT deve ser claramente definido de modo a expressar o significado da realidade avaliada. Não obstante, como limitação, o modelo não apresenta um padrão com aplicabilidade prática para avaliar QVT. Apresenta apenas uma proposta de avaliação conceitual sobre o tema.

4.3 CONCEITOS E MODELOS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

4.3.1 William Westley

Westley trouxe o seu modelo de qualidade de vida no trabalho, publicado em 1979, nos Estados Unidos. Enfatizando a abordagem sociotécnica, Westley realiza uma retrospectiva histórica do ambiente laboral, inserindo as dimensões encontradas no contexto do trabalho, articulando-as paralelamente à qualidade de vida no trabalho (PEDROSO et al.,2010). As dimensões do seu modelo envolvem Economia, Política, Psicologia e Sociologia, conforme Quadro 2.

Quadro 2: Modelo de QVT de Westley

| Indicadores de QVT do Modelo de William Westley | |
|--|--|
| Dimensões | Indicadores |
| Econômica | Equidade salarial Remuneração adequada Benefícios Local de trabalho Carga horaria Ambiente externo |
| Política | Segurança no emprego Atuação sindical Retro informação Liberdade de expressão Valorização do cargo Relacionamento com a chefia |
| Psicológica | Realização Potencial Nível de desafio Desenvolvimento Pessoal Desenvolvimento Profissional Criatividade Autoavaliação Variedade de Tarefa Identidade com a tarefa |
| Sociológica | Participação nas decisões Autonomia Relacionamento Interpessoal Grau de Responsabilidade Valor Pessoal |

Fonte: Fernandes, 1996, p. 53.

Para Westley (1979), os problemas provenientes do ambiente de trabalho podem ser de ordem política (insegurança), econômica (injustiça), psicológica (alienação) e sociológica (anomia), tornando-se obstáculos à QVT. Todas essas categorias devem ser analisadas individualmente, buscando soluções para os problemas existentes.

Nessa perspectiva, a qualidade de vida no trabalho é alcançada quando os postos de trabalho são humanizados a ponto de minimizar as quatro problemáticas-chaves: insegurança, injustiça, alienação e anomia. Embora tais verbetes sejam eivados de polissemia, Westley confere a eles as significações abaixo (PEDROSO; PILATTI; PICININ, 2010):

- Insegurança: instabilidade no emprego;
- Injustiça: desigualdade salarial;
- Alienação: baixa autoestima;
- Anomia: carência de uma legislação trabalhista.

Uma vez que se trata de problemáticas correlatas e associadas a causas e consequências, Westley refere-se a insegurança e a injustiça de forma dissociada. A alienação e a anomia, por sua vez, são abordados de forma separada. Consoante Westley, as problemáticas são as que afligem os colaboradores nessas dimensões (PEDROSO; PILATTI; PICININ, 2010).

Os problemas relacionados à insegurança e injustiça vieram logo após o crescimento do sistema fabril com o surgimento de várias indústrias multinacionais, introduzindo novas práticas modernas que avançaram na produção. O sistema fabril concentrava o poder do capital aos proprietários e gerentes, enquanto os trabalhadores eram explorados, o que ocasionou insatisfação entre eles. Em resposta, os operários organizavam manifestações sociais e trabalhistas. Os movimentos objetivavam a descentralização do poder, estabilidade de emprego e equidade salarial.

As lutas por estabilidade no emprego, descentralização do poder, remuneração justa por meio da participação nos lucros e resultados perduraram por décadas. Contudo, estas foram conseguidas em um processo gradativo que se estendeu até a metade do século XX.

De acordo com os estudos de Westley (1979), a única forma de promover a QVT é:

[...] eliminando os desequilíbrios advindos do ambiente de trabalho que podem ser de ordem política (insegurança), econômica (injustiça), psicológica (alienação) e sociológica (anomia). Estes aspectos devem ser analisados de forma individual a fim de se determinar soluções para os desequilíbrios existentes. (PEDROSO; PILATTI, 2010).

Esclarece que para mitigar os quatro pontos críticos (insegurança, injustiça, alienação e anomia, há que se promover a participação dos trabalhadores nos lucros da empresa, criação de políticas públicas através das forças sindicais e proporcionar ao trabalhador informações sobre seu desempenho).

É realizada uma analogia temporal da metade do século XIX até o final da década de 70, justificando os motivos pelos quais tais problemáticas são importantes na conjuntura do trabalho. Westley atenta em identificar as causas e consequências de cada problemática, além de inferir possíveis soluções para que estas se extingam.

Pedroso, Pilatti e Picinin (2010, p.4) salientam que uma característica do modelo de Westley, e que fica subentendida, é o fato de que a qualidade de vida no trabalho não foi medida ou mensurada, de balde os indicadores levantados. Afirmam que “a leitura do trabalho conduz ao entendimento de que a qualidade de vida no trabalho trata-se de uma condição binária, onde esta pode, factualmente, existir ou não, ausentando a possibilidade de classificações intermediárias”.

É que, diferentemente de outros estudos, os indicadores formulados por Westley são considerados negativos. Significa dizer que para a QVT se faça presente, esses indicadores devem estar ausentes do ambiente laboral.

4.3.2 William Werther e Keith Davis

Werther e Davis (1983) enfatizam que a rotina na vida de trabalho constitui fator negativo às partes envolvidas. De acordo com os autores, a maioria das pessoas afirma que, para se ter uma boa vida no trabalho, é necessário ter um cargo interessante, desafiador e compensador. No entanto, a reformulação de cargos não é a solução para todos os tipos de insatisfação. Em alguns casos, a melhoria da qualidade de vida no trabalho do colaborador poderá ser alcançada somente com a mudança de cargo. É pertinente ressaltar que a reformulação de cargos deve ocorrer por meio da combinação entre as necessidades humanas e as necessidades do cargo. Também é de grande importância o conhecimento do projeto de cargo, que deve prever o máximo possível de variedade de tarefas, autonomia na tomada de decisões, e, por fim, a satisfação do colaborador.

Para Werther e Davis (1983), muitos fatores afetam a qualidade de vida no trabalho, como a supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e o projeto do cargo. No entanto, o trabalho propriamente dito é o que “envolve mais intimamente o trabalhador”. Por mais que os colaboradores possuam um bom salário, boas condições de trabalho e uma boa supervisão, as atividades que estes desenvolvem podem, sob a ótica dos mesmos, ser tediosas (PEDROSO; PILATTI; PICININ, 2010).

Quadro 3: Componentes que influenciam o projeto do cargo e a QVT.

| QVT | | |
|--|--|---|
| FATORES AMBIENTAIS | FATORES ORGANIZACIONAIS | FATORES COMPORTAMENTAIS |
| Sociais Tecnológicos Culturais Econômicos Governamentais | Propósito Objetivos Organização Departamentos Cargos | Necessidades Recursos Humanos Motivação Satisfação |

Fonte: Werther e Davis, 1983, p.75.

Segundo Werther e Davis (1983), os desafios ambientais, organizacionais e comportamentais influenciam diretamente na qualidade de vida no trabalho (Figura 4). Mudanças nesses fatores devem ser previstas com antecipação, ao passo que estas podem

desestruturar a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores de uma organização. Os fatores ambientais, organizacionais e comportamentais são:

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

Elementos organizacionais: referem-se à especialização, às práticas e ao fluxo do trabalho. Está relacionado à busca da eficiência; sendo esta alcançada a partir da especialização na racionalização da produção. A abordagem mecanicista, o fluxo de trabalho e as práticas de trabalho são os métodos para análise da especialização. A abordagem mecanicista tenta identificar cada tarefa em um cargo dispondo-as de maneira a minimizar o tempo e o esforço dos trabalhadores. O fluxo de trabalho é influenciado pela natureza do produto ou serviço. As práticas são as maneiras determinadas para realização do trabalho.

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

4.3.3 Richard Hackman e Oldhan

Para Hackman e Oldham (1974) os elementos presentes no trabalho e que causam motivação nos trabalhadores são: variedades e habilidades, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia e feedback. Tais elementos foram classificados como Dimensões Essenciais do Trabalho cujas características são representadas pela diversidade de habilidades exigidas, pela afinidade do trabalhador com a atividade executada, pela importância do trabalho na vida pessoal do indivíduo, pela liberdade no desenvolvimento das tarefas e pelo retorno do desempenho do trabalhador no trabalho.

Quadro 4: Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Hackman e Oldham (1975).

| Modelo de qualidade de vida no trabalho de Hackman e Oldham | | |
|--|---|--|
| DIMENSÕES ESSENCIAIS DO TRABALHO | ESTADOS PSICOLÓGICOS CRÍTICOS | RESULTADOS PESSOAIS DO TRABALHO |
| Variedade da tarefa Identidade da tarefa Significado da tarefa | Significado percebido do seu trabalho | Motivação interna ao trabalho Satisfação geral com o trabalho |
| Autonomia | Responsabilidade percebida pelos resultados do seu trabalho | Satisfação com a sua produtividade |
| Feedback | Conhecimento dos resultados do trabalho | Absenteísmo e rotatividade |
| Necessidade de crescimento individual | | |

Fonte: Pedroso; Pillati et. al., 2010.

- Variedades e Habilidades: o cargo deve requerer variáveis diferentes habilidades, conhecimentos e competências da pessoa.
- Identidade da tarefa: o trabalho deve ser realizado do início ao fim, para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável.
- Significado da tarefa: a pessoa deve ter uma clara percepção de que como o seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho das outras.
- Autonomia: a pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia própria e independência para desempenhar.
- Feedback: conhecimento dos resultados do seu trabalho.

O modelo apresentado por Hackman e Oldham (1975) é uma oportunidade de avaliação de qualidade de vida no trabalho, a partir das tarefas realizadas pelos indivíduos em seu ambiente de labor, trazendo ferramentas importantes para a identificação dos níveis de satisfação e os possíveis pontos para melhoria, que possibilita uma maior motivação e satisfação do trabalhador.

4.3.4 Richard Walton

Madruça (2013) afiança que os responsáveis por motivar os funcionários são os líderes, gerentes, diretores, supervisores, dentre outros. Salienta que, seja qual for a denominação dada a eles, a maior responsabilidade de um líder é despertar o interesse e sensibilizar os funcionários, impulsionando-os à motivação, de forma que os mesmos sejam capazes de realizar suas tarefas com cada vez mais qualidade.

Weiss (1991) acaba ressaltando que conseguir o máximo e o melhor dos outros significa dizer que você deve estabelecer padrões elevados, mas razoáveis, deve reconhecer suas próprias responsabilidades, bem como a dos empregados, e deve deixar que o empregado pague o preço pelo mal resultado, ou receba a recompensa pelo sucesso.

O interesse na reconfiguração do trabalho por meio da QVT se deu a partir da negligência por parte das organizações em relação a valores humanísticos e a problemas ambientais ocorridos em face dos avanços tecnológicos, da produtividade da indústria e do crescimento econômico, conforme observado por Walton.

O estudo da QVT capitaneado por Walton, resultou em um modelo aglutinando o maior número de dimensões, com um total de oito categorias que abordam não só os fatores relacionados com o ambiente de trabalho, como também aspectos presentes na vida social do indivíduo que vai além do trabalho. Isto porque para Walton (1975, p. 04), a Qualidade de Vida no Trabalho incorpora o “atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa”

Nesta sequência, podemos considerar que os 08 pontos apresentados por Richard Walton, apresentam uma maior integração entre empresa e trabalhador em um contexto de bem-estar social, buscando a qualidade no relacionamento e na atividade laboral.

Quadro 5: Categorias e Dimensões da QVT do modelo de Walton

| CATEGORIAS | DIMENSÕES DA QVT |
|---|--|
| Compensação justa e adequada | Equidade interna e externa Proporcionalidade entre salários Justiça na compensação Partilha dos ganhos de produtividade |
| Condições de trabalho | Jornada de trabalho razoável Ambiente físico e seguro e saudável Ausência de insalubridade |
| Uso e desenvolvimento de capacidades | Autonomia Qualidades múltiplas Informação sobre o processo total do trabalho Autocontrole relativo |
| Oportunidade de crescimento e segurança | Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectivas de avanço salarial Segurança de emprego |
| Integração social na organização | Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário |

| | |
|---------------------------------------|---|
| Constitucionalismo | Direitos de proteção do trabalhador Liberdade de expressão Direitos trabalhistas Tratamento imparcial Privacidade pessoal |
| O trabalho e o espaço de vida total | Papel balanceado no trabalho Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família Estabilidade de horários |
| Relevância Social do trabalho na vida | Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego |

Fonte: Fernandes (1996, p. 48)

As oito categorias conceituais, que correspondem ao modelo clássico de Walton (1973), são assim explicadas:

1. **Compensação justa e adequada:** objetiva avaliar a satisfação do trabalhador em relação à política de remuneração da organização, incluindo o respeito à equidade de salários nos âmbitos interno e externo, as gratificações e os benefícios.
2. **Condições de trabalho seguras e saudáveis:** objetiva mensurar a satisfação dos servidores no que se refere às condições físicas do ambiente de trabalho. Envolve a segurança e condições salutaras, assim com a jornada de trabalho e a disposição de materiais e equipamentos para execução das tarefas.
3. **Uso e desenvolvimento da capacidade humana:** objetiva mensurar as possibilidades que os trabalhadores têm em aplicar, no dia a dia, seus conhecimentos e aptidões profissionais. Este indicador avalia se o trabalhador possui autonomia na execução das suas tarefas e se recebe informações sobre o processo total de trabalho
4. **Oportunidade de crescimento contínuo e segurança profissional:** objetiva verificar a satisfação do trabalhador no que se refere às oportunidades de o trabalhador poder crescer na organização pelo desenvolvimento de suas potencialidades, ou seja, a possibilidade de carreira, crescimento pessoal e segurança no emprego.
5. **Integração social na organização:** objetiva medir o grau de integração social e o clima existente na organização, observando as relações interpessoais e se na organização existe igualdade de oportunidades, independente da orientação sexual, classe social, idade, cor e outras formas de discriminação.
6. **Constitucionalismo ou direitos na instituição:** objetiva aferir o grau com que a

organização respeita os direitos do trabalhador. Implica o respeito aos direitos trabalhistas, à privacidade pessoal, à liberdade de expressão e à igualdade de direitos.

7. Equilíbrio trabalho e vida: objetiva mensurar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do trabalhador, evitando custos sociais e psicológicos provocados por excessos de horas trabalhadas, viagens, transferência de local de trabalho.
8. Relevância social do trabalho objetiva avaliar a percepção dos trabalhadores quanto à responsabilidade social da organização, relacionamento com empregados, ética e qualidade de seus produtos e serviços.

Pedroso e Pilatti (2010) sustentam uma crítica a esse modelo, uma vez que ele aborda a QVT numa esfera global e com o maior número de critérios, no entanto, vinte e dois não avaliam a esfera biológica e fisiológica do trabalhador.

Por esse ângulo, e para que o termo QVT tenha uma forte consistência, Rodrigues (2016) recomenda a clareza de conceitos. Esclarece que a adoção de uma postura atenta aos sintomas reais da organização, ouvindo trabalhadores, de modo a trazer informações significativas do ambiente laboral, permite afastar a QVT de abordagens frágeis e prescritivas.

Esclarecendo o conceito da QVT, Klein, Pereira e Lemos (2019, p.4) afirmam que a “QVT é um conceito abrangente e em construção. Não há uma única definição capaz de englobar todos os elementos desse objeto, ainda mais diante das diferentes áreas em que ele é aplicado.” Asseveram que alguns autores como (AHMAD, 2013; AKETCH, ODERA, CHEPKUTO, E OKAKA 2012; LEE, DAI, PARK, & MCCREARY, 2013; MEDEIROS & FERREIRA, 2011) percebem a QVT como “um objeto subjetivo, dinâmico e multifacetado” (KLEIN, PEREIRA e LEMOS, 2019, p.5).

Apresentam uma síntese das diferentes definições e ênfases de autores clássicos sobre QVT (Quadro 6).

Quadro 6: Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho

| Conceitos de qualidade de vida no trabalho | | |
|---|---|--|
| Autor | Construção de Entendimento da QVT | Ênfase |
| Walton (1973) | Atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa. | Humanização e responsabilidade social, com foco no poder da empresa. |
| Hackman e Suttle (1977) | Descreve o quanto as pessoas na organização estão aptas a satisfazer as suas necessidades pessoais consideradas importantes por meio de suas experiências de trabalho e de vida na organização. | Dimensões básicas da tarefa |

| | | |
|-----------------------|--|--|
| Lippitt (1978) | Oportunidade para o indivíduo satisfazer a grande variedade de necessidades pessoais. | Trabalho, crescimento pessoal, tarefas completas, sistemas abertos. |
| Guest (1979) | Um processo pelo qual uma organização tenta revelar o processo criativo de seus funcionários, envolvendo-os em decisões que afetam a vida deles no trabalho. | Melhoria da produtividade e eficiência, assim como Autorrealização e auto engrandecimentos |
| Werther e Davis(1983) | Esforços para melhorar a qualidade de vida, procurando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios. | Valorização dos cargos mediante análise de elementos organizacionais, ambientais e comportamentais |
| Nadler e Lawler(1983) | Maneira de pensar a respeito das pessoas, participação na resolução de problemas, enriquecimento do trabalho e melhoria no ambiente de trabalho | Visão humanista no ambiente de trabalho |

Fonte: Klein, Pereira e Lemos, 2019, p.5.

Embora, tenham muitos conceitos e abordagens, não se pode deixar de mencionar o de Srivastava, Kampur (2014, p. 111) que preceitua a qualidade de vida no trabalho como:

Um conglomerado sistemático de práticas e condições fomentadas, através de um modelo de gestão democrática, referentes ao tratamento digno dos funcionários e seu enriquecimento pessoal. O fulcro deste modelo é conferir aos colaboradores o sentimento de pertencimento e estímulo. Não sendo mais visto como uma engrenagem substituível, mas como indivíduo senescente de aspecto holístico.

Já para Limongi-França (2008, p.167) a QVT é a capacidade de administrar um conjunto de ações relacionadas ao ambiente de trabalho, que tem como objetivo proporcionar ao trabalhador satisfação e bem-estar na realização de suas atividades. É a busca pelo equilíbrio entre o homem e o trabalho, tornando o ambiente de trabalho saudável, que influencia diretamente na produtividade e execução das tarefas.

Em adição, Gomes *et al.* (2010) definem qualidade de vida no trabalho como preceitos de gestão organizacional vinculados a um conjunto de práticas, diretrizes, normas na área gerencial e das relações pessoais no trabalho, que visam à promoção do bem-estar coletivo e o desenvolvimento das pessoas.

Considerando os modelos de parâmetros avaliação no serviço público, como a análise dos padrões de comportamento em diferentes grupos proposto pelos autores, Klein, Pereira e Lemos (2019), argumentam que fica demonstrada a importância do processo de avaliar a QVT quando a percepção diferenciada de vários servidores ora agrupados, mas com características diferentes.

Afiançam que há necessidade de se divulgar ainda mais os métodos, indicadores e ferramentas, em especial no setor público. Isso traz como implicações a geração de práticas e

valores efetivos na área pública, e, conseqüentemente melhores resultados, em decorrência da aplicação de diferentes indicadores ao lidar com uma gama de fatores da QVT, permitindo que se adéque a cada situação estudada, o que tende a contribuir para o alcance dos objetivos da avaliação.

Weiss (1991) acaba ressaltando que conseguir o máximo e o melhor dos outros significa dizer que você deve estabelecer padrões elevados, mas razoáveis, deve reconhecer suas próprias responsabilidades, bem como a dos empregados, e deve deixar que o empregado pague o preço pelo mal resultado, ou receba a recompensa pelo sucesso.

O interesse na reconfiguração do trabalho por meio da QVT se deu a partir da negligência por parte das organizações em relação a valores humanísticos e a problemas ambientais ocorridos em face dos avanços tecnológicos, da produtividade da indústria e do crescimento econômico, conforme observado por Walton.

O estudo da QVT capitaneado por Walton, resultou em um modelo aglutinando o maior número de dimensões, com um total de oito categorias que abordam não só os fatores relacionados com o ambiente de trabalho, como também aspectos presentes na vida social do indivíduo que vai além do trabalho. Isto porque para Walton (1975, p. 04), a Qualidade de Vida no Trabalho incorpora o “atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa”

Mesmo diante dos modelos de análise de grupo com características diferentes e a análise de bem-estar no trabalho como satisfação, nenhum incorpora todos os indicadores de QVT, em razão da diversidade de fatores afetos às condições de vida e ao comportamento humano (KLEIN, PEREIRA e LEMOS, 2019; NEVES, CAMPOS e MORAIS, 2020).

O modelo utilizado na pesquisa foi escolhido pela visão holística do pesquisador Walton (1973), sobre o trabalho, os critérios de humanização e a responsabilidade social. Mas por que o modelo de Richard Walton (1973)?

O modelo de Richard Walton (1973) é o único que se destaca, dentre os demais, questões elementares à realização do trabalho priorizando, os fatores higiênicos, condições físicas, aspectos relacionados à segurança e à remuneração. Walton (1973) ensina que a QVT explora vários aspectos que podem influenciar no dia a dia do trabalhador, visando melhor permanência do mesmo na organização que deve ser entendida como um conceito global, compreendendo, além dos atos legislativos, o atendimento das expectativas e aspirações humanas e a responsabilidades sociais das organizações públicas e privadas. (YAMAGUCHI, 2012, p. 58). A preocupação com a qualidade da experiência humana no ambiente de trabalho é afirmada por

Walton (1973) surgindo a partir de certos valores ambientais e humanísticos até então negligenciados pela sociedade industrializada em favor do avanço tecnológico, da produtividade industrial e do crescimento econômico.

O modelo de Walton incorpora a ideia de humanização do trabalho e de responsabilidade social da empresa, focando nas necessidades e aspirações do trabalhador, remodelando os cargos e a organização do trabalho, favorecendo a autonomia das equipes de trabalho, permitindo conectar o trabalho com outros ambientes de vida do indivíduo (KLEIN, PEREIRA, LEMOS, 2019; NEVES, CAMPOS, MORAIS, 2020; BENEVENUTE, SOUZA, CARVALHO, 2019).

Baseando-se nesses pressupostos, o modelo contempla oito variáveis inter-relacionadas, que buscam todas as necessidades das pessoas, desde as básicas até aquelas alinhadas, como de auto realização, abordando como todo, ressaltando os critérios de humanização e responsabilidade social. Observa Limongi-França (2012), que Walton foi o primeiro estudioso norte-americano que deu início a uma pesquisa de satisfação em qualidade de vida no trabalho, explicando critérios sob a ótica organizacional, e nesse sentido, seu estudo é referência mundial para o desenvolvimento da temática qualidade de vida no trabalho.

5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

5.1 LÓCUS DE ESTUDO

5.1.1 O Estado do Amazonas

O estado do Amazonas possui 1.559.167,878 km² de extensão, e corresponde a 40,46% da Região Norte, 18,45% de todo o território brasileiro e 31% da área total da Amazônia Brasileira, sendo por isso considerado o maior estado da República Federativa do Brasil.

A região onde está situada o estado do Amazonas é banhada pela Bacia Hidrográfica Amazônica, maior do mundo, abrangendo cerca de 6,5 milhões de km² na América do Sul e 4,8 milhões de km² no Brasil. O rio Amazonas, com 7.100 km, considerado o maior rio do planeta em extensão e em volume de água, é o principal rio da Bacia Amazônica, recebendo água de afluentes importantes como o rio Negro, o rio Purus, o rio Madeira e o rio Juruá, entre outros. Estima-se que na Bacia Amazônica habitam cerca de 2.500 espécies de peixes, equivalente a 75% das espécies do Brasil em água doce e 30% da ictiofauna mundial.

Segundo o Censo de 2021 (IBGE), a população absoluta do estado do Amazonas atingiu a marca de 4.269.995 habitantes (1.751.328 homens e 1.729.609 mulheres), equivalente a

1,68% da população Brasileira. Contando com 62 municípios, apresentou uma taxa média de crescimento anual de 2,15% em 2010 e de densidade demográfica em 2,23 hab/km². A maior concentração populacional ocorre no Município de Manaus, capital do estado, com cerca de 51,78%, e em outros municípios como Parintins, Itacoatiara, Manacapuru, Coari, Tefé, Maués, Manicoré e Tabatinga. A população urbana do Amazonas corresponde a 79,17% e a rural 20,83%.

De acordo com a Secretaria de Estado de Planejamento do Amazonas, o Amazonas apresenta inúmeras oportunidades para investimentos, constituindo-se em importante fronteira econômica do Brasil, pelas excepcionais condições que oferece:

- a) O maior conjunto de benefícios fiscais existentes no Brasil;
- b) Polo industrial moderno, tecnologicamente avançado e com elevada escala de produção e em processo de maior integração via produções decomponentes;
- c) Amplas reservas minerais, especialmente do polo de gás e petróleo de Urucu-Juruá;
- d) Exuberante ambiente para ecoturismo, facilitado Porter uma das marcas mais conhecidas no mundo: Amazonas;
- e) A maior floresta tropical do mundo;
- f) Potencial para aproveitamento de produtos regionais: plantas medicinais, especiarias, oleaginosas, fruticultura tropical, pescado, etc.

Para complementar o perfil do Estado do Amazonas o Quadro 7 apresenta o sumário socioeconômico demográfico com os principais índices.

Quadro 7: Sumário do perfil sócio e econômico-demográfico do estado do Amazonas

| | |
|--|----------------------|
| População | 3.480.937(2010) |
| População Economicamente ativa | 1.621.256(2010) |
| Eleitores | 2.052.159(2010) |
| PIB Perca pita | R\$ 14.014,13(2008) |
| Índice de Desenvolvimento Humano – IDH | 0,780 |
| Expectativa de vida ao nascer | 72,2 anos (2009) |
| Homem | 69,2 anos (2009) |
| Mulher | 75,3 anos (2009) |
| Número de Municípios | 62 |
| Energia Elétrica / Consumo Total | 4.361.859 MWh (2009) |
| Consumo Industrial | 33,95% |
| Consumo Residencial | 27,46% |
| Consumo Comercial /Outros | 38,59% |

| | |
|---|---------------------------|
| Arrecadação de Tributos Federais | R\$ 7,44 bilhões (2010) |
| Receita Tributária Estadual | R\$ 5,96 bilhões (2010) |
| Arrecadação de Tributos Estaduais por Setores Econômicos: | R\$ 5,54 bilhões (2010) |
| Participação Industrial | 53,84% |
| Participação Comercial | 36,72% |
| Participação Serviços /Outros | 9,44% |
| Orçamento Estadual | R\$ 9,9 bilhões (2011) |
| Produto Interno Bruto – PIB | R\$ 46, 82 bilhões (2008) |
| Participação do PIB Industrial | 37,30% |
| Participação do PIB Serviços | 41,89% |
| Participação do PIB Agricultura/Pecuária | 4,10% |
| Participação do PIB Impostos | 16,71% |
| Exportação | US\$ 1,11 bilhões (2010) |
| Importação | US\$ 11,05 bilhões (2010) |

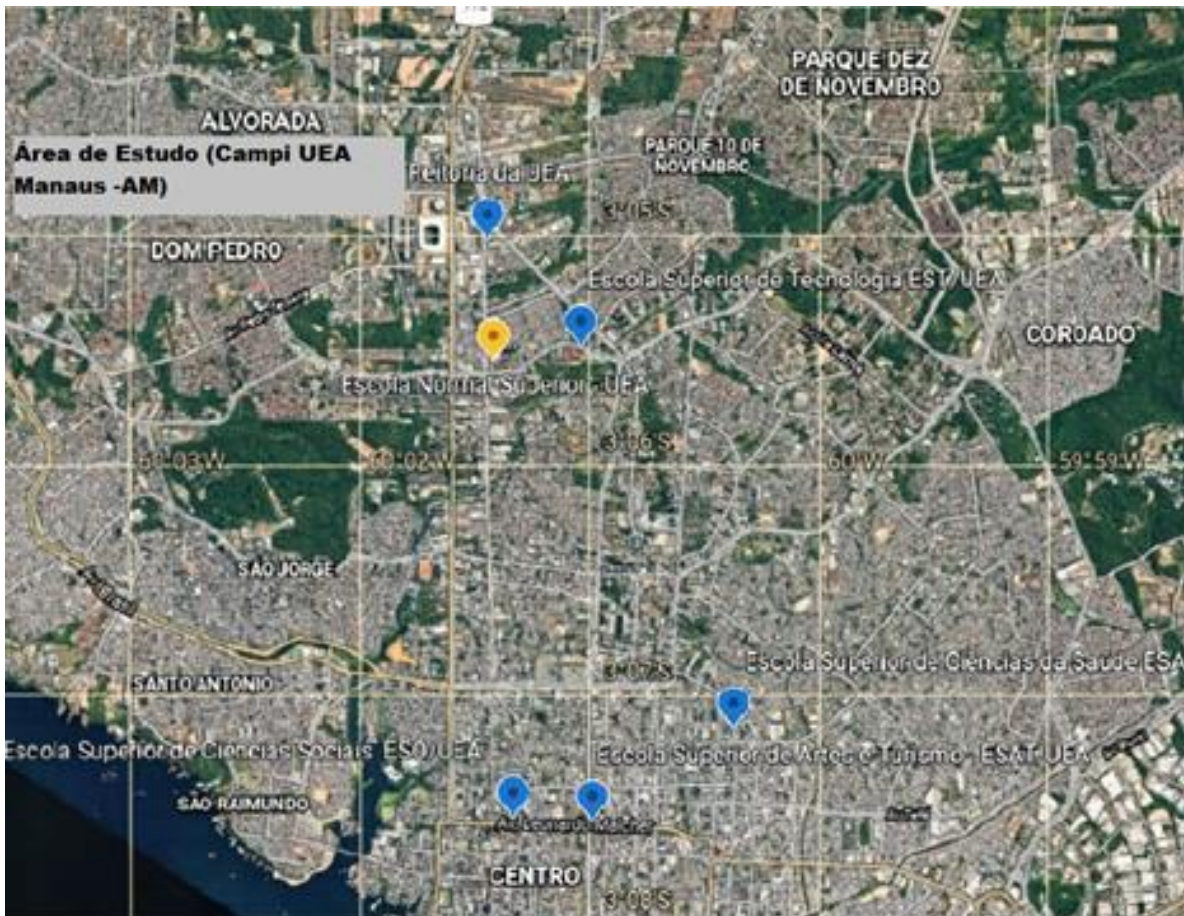
Fonte: IBGE 2021, Seplan/AM 2021, Amazonas Energia 2021, TEM 2021, IBGE 2021, Receita Federal 2021, SEFAZ/AM, 2021, ter-AM 2021.

A prática da QVT foi abordada a partir da investigação nas dependências da Universidade do Estado do Amazonas (Mapa 1), tendo como base seu Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI 2017-2021, aprovado na Resolução nº 53/2017 do Conselho Universitário – CONSUNIV.

A UEA possibilitou a coleta de amostra representativa dos dados junto ao público-alvo da pesquisa, dentre os servidores técnico-administrativos, por meio da aplicação de questionário estruturado baseado no modelo teórico de Walton.

Em seu capítulo IX que versa sobre Recursos Humanos, o PDI da Universidade do Estado do Amazonas apresenta a proposição de institucionalização de uma cultura de promoção e prevenção em saúde dos funcionários da UEA com 9 linhas de ação, que será estudada posteriormente.

Mapa 1: Localização da área de Estudo



Fonte: Google Earth (2021). Disponível em: <https://www.google.com.br/intl/pt-BR/earth/>. Acesso em: 25 maio 2022.

A Universidade do Estado do Amazonas (UEA) é uma universidade pública, autônoma em sua política educacional, cuja missão é promover a educação, desenvolver o conhecimento científico, particularmente sobre a Amazônia, conjuntamente com os valores éticos capazes de integrar o homem à sociedade e de aprimorar a qualidade dos recursos humanos existentes na região em que está inserida. (UEA, 2021).

Fundada no ano de 2001 é uma instituição de ensino público ainda recente, que se destaca pela qualidade de ensino, pesquisa e extensão. A UEA nasceu com o objetivo de suprir as necessidades de instrução do Estado do Amazonas. Trata-se de um Estado com proporções gigantescas, uma vez que ocupa 18% da superfície do país. Em termos territoriais são mais de um milhão e quinhentos mil quilômetros quadrados e uma população de pouco mais de três milhões e quatrocentos mil habitantes. O problema da ocupação e instrução populacional do Estado é de grande relevância, pois somente Manaus, a capital do Estado e um dos seus 62 municípios, concentra mais de 51% da população do Amazonas (IBGE,2010).

A Universidade do Estado do Amazonas, é norteada pelo objetivo de promover a educação, através do desenvolvimento técnico-científico com foco nas particularidades da Amazônia, conjuntamente aos valores éticos capazes de gerar a integralização do homem à sociedade e aprimorar a qualidade de vida dos habitantes do Amazonas. Para isto, tem intensificado estudos para o desenvolvimento ecosocial, ecoeconômico, ecoambiental, através da realização de pesquisas e atividades que incentivam a elaboração e execução de políticas de desenvolvimento governamentais e privados, cooperando com outras instituições científicas, culturais e educacionais brasileiras e internacionais (AMAZONAS, 2001b. p.1).

No campo de Extensão, é a maior universidade multicampi do país, distribuída em uma vasta dimensão territorial, o que lhe faculta gerar variedade de ações, programas e projetos, para atendimento das necessidades da comunidade amazonense. Todos são realizados com vistas à promoção da política institucional de extensão universitária e ao atendimento das necessidades da sociedade, por meio do conhecimento científico e tecnológico. Soma-se a isso, o suporte e o incentivo às ações de apoio à comunidade universitária da UEA, buscando a integração e o bem-estar dos alunos e dos servidores (UEA, 2020).

A UEA é composta por cinco unidades acadêmicas na capital, centros e núcleos de ensino espalhados por todo estado do Amazonas, conta hoje com 1660 colaboradores, dentre técnicos, docentes e mais de 20 mil alunos regularmente matriculados, o que se lhe exige uma estrutura administrativa e gerencial para a integração de seus alunos, servidores técnico-administrativos e professores.

5.2 PERCURSO METODOLÓGICO E CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

O percurso metodológico da pesquisa, em uma primeira etapa, constou de uma revisão bibliográfica, inserido literatura relevante e atual, com o objetivo de exercitar os diversos conceitos e enriquecer o conhecimento sobre o tema.

Por se tratar de uma pesquisa exploratória e descritiva, com abordagem qualitativa, buscou-se ampliar a compreensão do problema, aproximando o pesquisador da realidade investigada e que, segundo Gil (2010) ainda não foi suficientemente estudada e que, por isso mesmo, merece ser melhor explorada.

Buscou-se descrever e examinar o problema investigado e que se configura na identificação das práticas de QVT e a existência de relação entre os fatores de QVT percebidos pelos servidores da UEA.

Exploratória porque procurou compreender melhor a situação, colocando o pesquisador em contato direto com um assunto pouco explorado (MALHOTRA, 2012), como é o caso do estudo desenvolvido na UEA sobre as práticas de QVT segundo os fatores percebidos pelos servidores, caracterizando-se, por conseguinte, como um estudo de caso. Possibilitou igualmente produzir conhecimentos para o campo da gestão pública, o que a caracteriza também como pesquisa aplicada.

É descritiva porque, segundo Gil (2008, p. 42), tem como finalidade principal “a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relação entre variáveis.” Nesse sentido, teve como objetivo identificar e aprofundar sobre as características da qualidade de vida dos servidores técnico-administrativos em seu ambiente de trabalho, trazendo compreensão do fenômeno social e de suas especificidades. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas aparece na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados.

A estratégia de investigação foi de caráter quali-quantitativo. Considerada uma metodologia da pesquisa exploratória, busca melhor apreender o objeto pesquisado em seu ambiente, como fonte direta dos dados, com suas particularidades, características de forma subjetiva ao explorar a percepção dos servidores e as influências do objeto estudado em sua vida laboral e pessoal. Para completar a pesquisa, lançou-se mão da pesquisa quantitativa, como metodologia da pesquisa descritiva, que traz a quantificação dos dados, medindo e descrevendo a dimensão dos fatores da QVT.

Isso posto, considera-se que o caráter quali-quantitativo da pesquisa permite utilizar-se de meios para melhor compreensão do contexto em que o tema é pesquisado, secundado por dados quantificados e análises estatísticas (MALHOTRA, 2012). Uma metodologia vem complementar a outra. Ambas, em conjunto, fornecem riqueza de detalhes para análise dos dados.

Em uma segunda etapa, foi aplicado o questionário, que constou de questões abertas e fechadas, com o objetivo de medir e ampliar o entendimento da percepção dos servidores sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. Nesse sentido, foi possível identificar os fatores constituintes da QVT, refletindo aqueles que geram satisfação ou não junto aos técnico-administrativos, e que merecem ser mais bem trabalhados no contexto da UEA.

Com o formato online da plataforma Google, visando melhor viabilidade da pesquisa, os questionários ficaram disponíveis no ambiente da internet e de uso livre, e encaminhados a todos os servidores técnico-administrativos da UEA.

Enfatiza-se que o questionário aplicado para levantamento dos dados foi feito sem a presença física do participante técnico-administrativo, em razão de se utilizarem dispositivos informacionais (plataforma Google docs.), sem necessidade do contato presencial com o participante.

Por sua vez, os questionários e o TCLE foram encaminhados por e-mail aos participantes técnico-administrativos da UEA, solicitando-lhes seu preenchimento. Com a autorização da realização da pesquisa, a Universidade do Estado do Amazonas forneceu os e-mails e a infraestrutura para o desenvolvimento da pesquisa.

A abordagem aos participantes foi feita quando eles ingressaram no link de acesso ao questionário, com a apresentação ao potencial participante os objetivos da pesquisa. Havendo interesse pela participação, foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), em que o participante optou pela aceitação definitiva ou pela recusa em participar da presente pesquisa, ou mesmo por interromper o preenchimento do questionário a qualquer momento (Apêndice A).

As respostas do questionário permitiram identificar a percepção dos participantes técnico-administrativos sobre a qualidade de vida e os fatores intervenientes na satisfação de seu trabalho.

A análise documental teve o respaldo das políticas e dos programas sobre qualidade de vida no trabalho implantados pela administração da UEA. Assim é que a pesquisa documental constou de informações sobre a Instituição, em especial de seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e em outros documentos que explanam seus planos, objetivos, estrutura organizacional e demais referências essenciais para identificar especialmente as ações de promoção da QVT, e que se encontram à disposição do público em geral e de seus servidores e de ampla divulgação.

Por se tratar de um estudo de caso, buscou-se investigar o fenômeno que ocorre no local de estudo, cujas características contribuem para a sua explicação. Nesse segmento, levou em conta a unidade social como um todo, para que fosse realizada uma análise em profundidade desse fenômeno, descrevendo, examinando e melhorando ideias sobre o problema, em razão de haver pouco conhecimento acumulado, como é o caso da UEA.

5.2.1 Universo da Pesquisa

O universo de pesquisa ou população se referiu ao todo pesquisado, do qual se extraiu uma parcela a ser examinada (amostra) (STEVENSON, 1981). O universo da pesquisa são

todos os servidores técnico-administrativos da Universidade do Estado do Amazonas – UEA, que corresponde a 613 pessoas. Houve um censo, pesquisando todo o universo, ou seja, considerando a QVT de todos os servidores técnico-administrativos.

Desse modo, os questionários foram enviados, através da plataforma do Google, para toda a parcela de técnico-administrativos da Universidade do Estado do Amazonas.

5.3 INSTRUMENTOS DE PESQUISA

Quanto aos meios, desenvolveu-se a pesquisa documental e o levantamento de dados. Documental por considerar as informações a serem preenchidas nos questionários a serem aplicados. Pesquisa de campo por realizar o estudo no ambiente organizacional. (VERGARA, 2007).

Realizou-se a pesquisa documental com informações sobre a Instituição, em especial em seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e em outros documentos que explanam seus planos, objetivos, estrutura organizacional, quantitativo de servidores e demais referências essenciais para identificar especialmente as ações de promoção da QVT.

Por fim, levantaram-se os dados e informações através da aplicação de questionários. Segundo Cervo e Bervian (2002, p. 48), o questionário refere-se a “um meio de obter resposta às questões por uma fórmula que o próprio informante preenche”. Ele pode conter perguntas abertas e/ou fechadas. As abertas possibilitam respostas mais ricas, variadas e as fechadas maior facilidade na tabulação e análise dos dados.

Marconi e Lakatos (1996, p. 88) definem o questionário estruturado como uma série ordenada de perguntas, respondidas por escrito sem a presença do pesquisador.

O questionário teve o formato digital (Google forms), baseado no modelo de Walton, já consolidado acerca da pesquisa em Qualidade de Vida no Trabalho (Apêndice A), e que também foi devidamente testado e avaliado por Santana (2009). O questionário encontra-se dividido em 4 blocos.

O primeiro bloco corresponde ao sentimento dos sujeitos pesquisados em relação às oito categorias elencadas por Walton, que inclui 46 questões sobre compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, uso e desenvolvimento da capacidade humana, oportunidades de crescimento contínuo e segurança profissional, integração social, constitucionalismo ou direitos na instituição, equilíbrio trabalho e vida, e, relevância social do trabalho. Para este bloco adotou-se a escala intervalar de 11 pontos com as âncoras de: 0-Muito

insatisfeito a 10- Muito satisfeito, que são mencionadas no início de cada bloco, com vistas a facilitar a compreensão (TIMOSSI et al., 2009).

- O segundo bloco trouxe apenas uma questão geral sobre a QVT.
- O terceiro bloco foi constituído de quatro perguntas abertas que buscam compreender a opinião dos respondentes sobre a QVT.
- Já o quarto bloco levantou os dados biográficos dos sujeitos pesquisados com seis questões.

6 ANÁLISE DOS DADOS

Buscou-se, por meio da análise dos dados, gerar conclusões que possam ensejar na aplicação de ações que visem a manutenção e promoção da Qualidade de Vida na referida instituição.

Tendo em vista que os dados obtidos possuem caráter diverso, a pesquisa foi desenvolvida em formato quanti-qualitativo.

No formato quanti, os dados emitidos pelos respondentes foram lançados em uma planilha e transportados para um arquivo do Statistical Package for Social Sciences –SPSS, analisados e interpretados por meio de estatística descritiva. Além disso, foram utilizadas técnicas de análise multivariadas de dados, tais como análise fatorial exploratória, verificação da confiabilidade das escalas, modelagem de equações estruturais, entre outros.

No formato qualitativo, empregou-se a análise de conteúdo que busca compreender a opinião dos sujeitos da pesquisa sobre as questões de QVT.

A análise de conteúdo implica em:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (BARDIN, 2016, p. 42).

No processo de categorização dos elementos/categorias pode-se empregar uma das três formas definidas por Laville e Dionne (1999): abertas, fechadas ou mistas. A forma aberta implica em um modelo em que as categorias surgem no decorrer da análise, sem qualquer definição prévia. O modelo fechado apresenta as categorias que são fixas previamente, alicerçada em uma teoria de base. O modelo misto ou grade mista adota os dois modelos anteriores, em que as categorias podem ser trabalhadas simultaneamente.

Nessa perspectiva, na pesquisa foi empregada a grade mista (LAVILLE; DIONE, 1999) em que as categorias poderão fluir das unidades de análise identificadas por palavras ou frases, ou, antecipadamente do acervo bibliográfico constituinte da teoria de base. Nesse sentido, a grade mista permitirá a inclusão de categorias advindas tanto da interpretação dos trechos/frases dos respondentes, como da teoria e dos objetivos definidos na pesquisa, permitindo confrontá-los e analisá-los.

A interpretação dos trechos implica em conhecer as mensagens escritas, analisando-as e registrando as ideias de conformidade com a categoria previamente definida ou construindo uma nova categoria a depender de novas inferências de conhecimento.

As análises permitirão, a partir dos fatores de QVT percebidos pelos servidores técnico-administrativos, obter um diagnóstico que possa identificar as principais ações a serem implementadas para a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho na UEA, sendo esse o produto que se espera alcançar na conclusão deste trabalho.

A previsão de término para defesa do projeto, análise dos dados e defesa da dissertação foi prevista no Cronograma (Apêndice B).

6.1 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA FASE QUALITATIVA

Esta etapa trouxe informações sobre a UEA, em especial de seus registros que retratam as diretrizes de QVT na instituição, com o respaldo das políticas e dos programas sobre qualidade de vida no trabalho implantados pela administração.

Buscando compreender a opinião dos respondentes, apresenta também os resultados das questões gerais que são importantes para a percepção da qualidade de vida no trabalho emitidas pelos servidores técnico-administrativos idosos da UEA.

6.1.1 Pesquisa documental

Segundo Lakatos e Marconi (2001), a pesquisa documental é a coleta de dados em fontes primárias, como documentos escritos ou não, pertencentes a arquivos públicos; arquivos particulares de instituições e domicílios, e fontes estatísticas. Para Gil (1999) este tipo de pesquisa torna-se particularmente importante quando o problema requer muitos dados dispersos pelo espaço. Porém, deve-se ter atenção à qualidade das fontes utilizadas, pois a utilização de dados equivocados reproduz, ou mesmo, amplia seus erros. A pesquisa documental é bastante utilizada em pesquisas puramente teóricas e naquelas em que o delineamento principal é o

estudo de caso, pois aquelas com esse tipo de delineamento exigem, em boa parte dos casos, a coleta de documentos para análise (MARCONI e LAKATOS, 1996).

A pesquisa documental permitiu revelar informações sobre a Instituição, em especial de seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e em outros documentos que explanam seus planos, objetivos, estrutura organizacional, e demais referências essenciais para identificar especialmente as ações de promoção da QVT.

Em uma perspectiva para fomentar ações na melhoria do desenvolvimento laboral da Universidade do Estado do Amazonas, encontra-se a Institucionalização de uma cultura de promoção e prevenção em saúde dos funcionários.

Os princípios norteadores do Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI, da Universidade do Estado do Amazonas, vigente no período de 2017 a 2021, inciso IX – Recursos Humanos (PDI, 2017-2021, p. 60), estabelece linhas de ação com ênfase:

- I. Estabelecer uma Política de Promoção e Prevenção em Saúde dos Funcionários. Fomento/impulso.
- II. Diagnosticar as situações de trabalho que possam colocar em risco a relação sustentável entre saúde, trabalho, ambiente.
- III. Reduzir as doenças ocupacionais e acidentes de trabalho proporcionando melhor qualidade de vida aos funcionários.
- IV. Realizar atividades de prevenção e de avaliação de situações de risco nos ambientes de trabalho.
- V. Prevenir e promover vigilância nos locais de trabalho, além da realização de atividades de assistência, perícia e exames periódicos.
- VI. Promover atividades educativas e de informação na área de Saúde do trabalhador.
- VII. Implantar atividades de saúde do trabalhador levando em consideração os indicadores de capacidade de trabalho, estresse ocupacional, clima organizacional, ergonomia e qualidade de vida.
- VIII. Incentivar a participação de todos os servidores nas atividades de monitoramento da condição de saúde.
- IX. Promover a qualidade de vida no trabalho.

Cabe ainda salientar que dentre as ações de promoção de QVT, a UEA disponibilizou cursos em parceria com a Escola Governar, com vistas a qualificação do servidor (Quadro 8). O Relatório de Gestão 2017-2021 retratou com propriedade os cursos ofertados. Observa-se que um número baixo de pessoas foi qualificado.

Quadro 8: Parceria UEA e Escola Governar

| CURSO | UNIDADES PARTICIPANTES | Nº DE SERVIDORES | TIPO DE CAPACITAÇÃO |
|---|----------------------------|------------------|---------------------|
| ÉTICA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA | SAG/CEST/CESP/ESAT/ENS | 5 | EaD S/TUTORIA |
| ATENDIMENTO - CARTÃO DE VISITA DA INSTITUIÇÃO | ESAT/CESIT/ESA/ESO | 4 | EaD S/TUTORIA |
| FERRAMENTAS DE GESTÃO - METODO PDCA | ESAT/ENS/ESA/CESIT | 4 | EaD S/TUTORIA |
| GESTÃO PÚBLICA PARA RESULTADOS | ENS/CESIT/ESO/ESA | 6 | EaD S/TUTORIA |
| GOVERNANCIA E INOVAÇÃO | ENS/ESA | 2 | EaD S/TUTORIA |
| INTELIGENCIA EMOCIONAL | ESO/ENS/ESA/ESAT | 5 | EaD S/TUTORIA |
| POLÍTICAS PÚBLICAS | ESA/ESAT/CESIT/ENS | 4 | EaD S/TUTORIA |
| RESÍDUOS SÓLIDOS E COLETA SELETIVA | CESIT | 1 | EaD S/TUTORIA |
| INGLÊS BÁSICO | ENS/ESA | 2 | EaD S/TUTORIA |
| NOÇÕES DE DIREITO ADMINISTRATIVO | ENS/ESA/ESO/POLICLINICA | 4 | EaD S/TUTORIA |
| ORÇAMENTO PÚBLICO | ESO | 1 | EaD S/TUTORIA |
| AUDITORIA FINANCEIRA E CONTÁBIL NO SERVIÇO PÚBLICO | CESIT/POLICLINICA | 2 | EaD S/TUTORIA |
| ELABORAÇÃO DE TERMO DE REFERÊNCIA E PROJETOS BÁSICOS | ESAT/PREUNI | 2 | EaD S/TUTORIA |
| FORMAÇÃO DE GESTORES E REPLICADORES DO SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO ELETRÔNICA DE DOCUMENTOS - SIGED | GR/CTIC/ENS/PROADM/PROPLAN | 8 | TREINAMENTO |
| NOVA LEI DE LICITAÇÕES E CONTRATOS ADMINISTRATIVOS - PANORAMA SOBRE ALGUMAS NOVIDADES DA LEI Nº 14.133/2021 | PROADM | 1 | LIVE |
| BRIGADA DE INCÊNDIO - TURMA 01 | ENS | 1 | ENSINO HÍBRIDO |
| TOTAL | | 52 | |

Fonte: CRH-PROPLAN/UEA, 2021.

Para capacitação educacional de nível superior a UEA desde 2007, firmou diversos convênios em instituições nacionais para qualificação de técnico-administrativos e docentes. O Minter UFV-UEA é uma parceria entre a Universidade do Estado do Amazonas e a Universidade Federal de Viçosa/UFV para qualificação dos servidores e técnico-administrativos em nível Stricto Sensu. O Mestrado Interinstitucional em Administração da Universidade Federal de Viçosa – CAPES 4 matriculou 28 servidores técnicos-administrativos, elevando então a formação educacional superior de cada um. No ano de 2021 este termo foi renovado com a ampliação de vagas para o curso, com um total de 45 vagas e início das aulas no segundo semestre de 2022.

Nessa esfera, e se tratando da saúde ocupacional do servidor, a Universidade, após reunião ocorrida no dia 19 de março de 2020, a gestão superior aprovou, por meio da Portaria nº. 0205/2020 – GR/UEA, o Plano de Contingência da UEA diante da Pandemia causada pelo SARS-CoV-2 (COVID-19) e instituiu o Grupo de Gestão (GG UEA – COVID-19). Assim, a gestão superior comunicou à comunidade acadêmica e aos seus servidores demandas e ações realizadas pela UEA para o enfrentamento do COVID-19.

Neste contexto, ao longo do tempo foram identificados os Líderes de cada Grupo Temático responsáveis pela elaboração e implementação de cada ação analisada e aprovada pelo GG UEA – COVID – 19, abaixo elencadas:

a) CallCenter –ChatBot

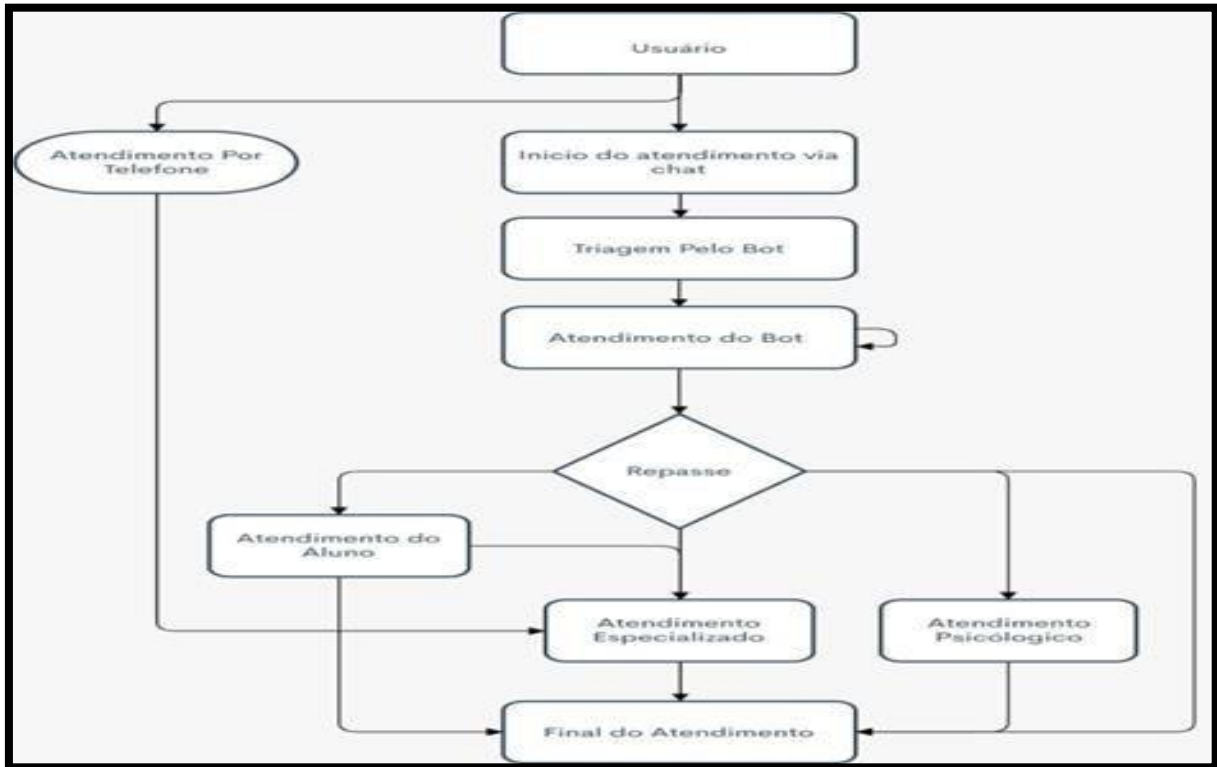
Serviço desenvolvido através de uma plataforma que tem como finalidade a disseminação de informações confiáveis e de qualidade à população para ajudar no processo de entendimento e enfrentamento da pandemia. Consiste em uma parceria da UEA, Governo do Amazonas e da Fundação de Vigilância em Saúde (FVS) e que envolveu 257 pessoas entre estudantes e professores da área de saúde. A implementação das ações do Chabot, foram divulgadas por meio de mídias sociais, site da UEA e veículo de comunicação, por meio de material visual (flyer), criado pelos alunos voluntários da UEA. Dessa forma, a divulgação foi difundida à população Amazonense, sobre a utilização do aplicativo SASI, desde o download até o acesso para uso e esclarecimento sobre o novo coronavírus-COVID-19, demonstrado nas figuras 1 e 2:

Figura 1: Atendimento do Chatbot Call.



Fonte: Disponível em <<https://covid19.uea.edu.br/call-center-chatbot/>> . Acesso em: 02 dez. 2022.

Figura 2: Fluxograma de atendimento do Chatbot CallCenter Saúde



Fonte: Disponível em [uea.edu.br covid19uea.edu.br](http://uea.edu.br/covid19uea.edu.br). Acesso em: 02 dez. 2022.

b) Assistência Psicológica

Serviço prestado por um grupo de profissionais da UEA e de outras instituições locais, com a finalidade de oferecer atendimento orientativo frente ao surto pandêmico da COVID-19 aos profissionais de saúde, pacientes e à sociedade, onde temos pessoas em quarentena, em situação de isolamento domiciliar, pacientes em condições especiais de saúde, pacientes idosos ou com comorbidades e a população em geral. Consiste em uma parceria da UEA, com Instituto Leônidas & Maria Deane – ILMD Fiocruz Amazônia; Universidade Federal do Amazonas – UFAM, Secretaria de Estado da Saúde – SUSAM; e Conselho Regional de Psicologia – CRP. Para ter acesso à assistência psicológica, o usuário tinha duas formas de acesso: atendimento via ligação telefônica e por meio do CHATBOT demonstrado na figura 3, abaixo.

Figura 3: Assistência Psicológica UEA



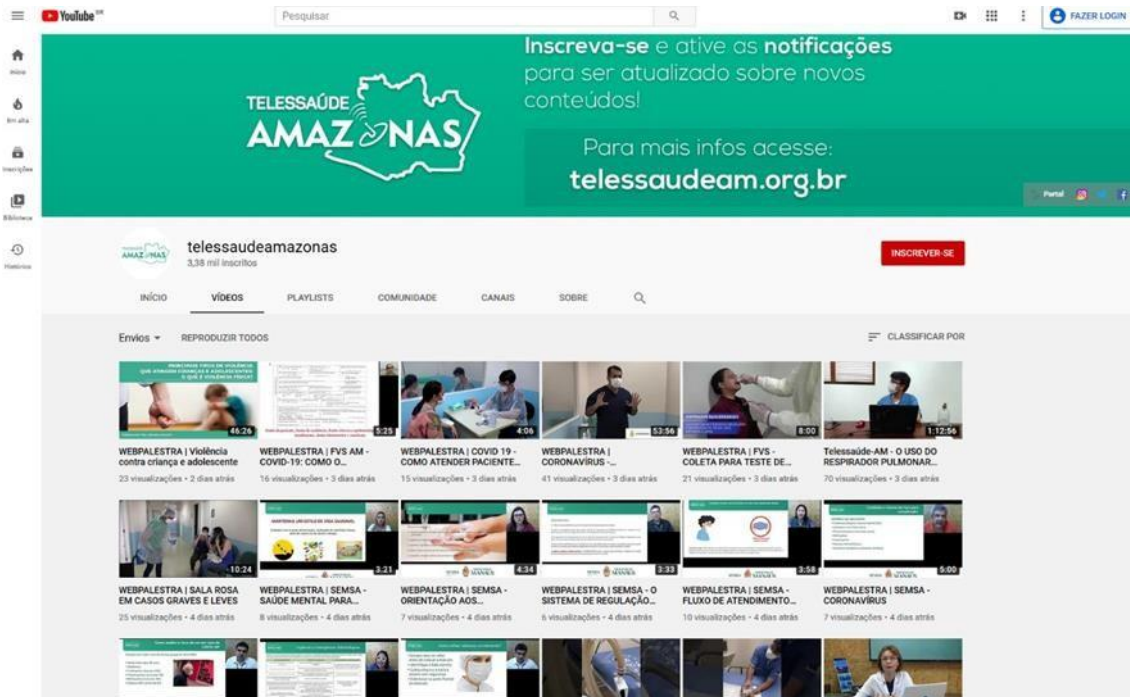
Fonte: Disponível em covid19.uea.edu.br/covid19. Acesso em: 02 dez. 2022

c) Telessaúde

Com as situações de emergência em Saúde Pública provocadas pela pandemia do novo Coronavírus (COVID-19) ocorreu um aumento no número de acessos por profissionais da área de saúde na Plataforma de Telessaúde da Universidade do Estado do Amazonas (UEA) para intensificar e qualificar os atendimentos.

Nesse sentido, a UEA ofereceu diversos atendimentos - Teleconsultoria, Teleconsulta, Teleorientação, Teleinterconsulta, Teleducação e Telecárdio, através da plataforma Telessaúde que é um sistema de **prestação de serviços de saúde à distância**, realizados com a ajuda das tecnologias da informação e de comunicação (TICs), tornando-se primordial a atuação da Telessaúde como uma ferramenta para o enfrentamento da pandemia do COVID. Consiste em uma parceria da UEA e a Secretaria de Estado da Saúde (SUSAM), disponibilizando comunicação direta de profissionais da saúde de diversas especialidades da capital com os profissionais que atuam nos municípios do Amazonas e uma agenda de web conferência disponibilizando aos profissionais de saúde de todo o estado orientações, capacitações, palestras com diversos temas demandados por eles, permitindo a eles uma interação em tempo real para sanar suas dúvidas, demonstrado na figura 4, abaixo.

Figura 4: Telessaúde UEA



Fonte: Disponível em <<https://covid19.uea.edu.br/telessaude>>. Acesso em: 02 dez. 2022

d) Treinamentos Presenciais

Com a finalidade de salvar vidas no período de enfrentamento da pandemia da Coronavírus (COVID-19), a UEA ofereceu treinamentos presenciais, direcionados exclusivamente para profissionais de saúde do Amazonas, no Laboratório de Habilidades da Escola Superior de Ciências da Saúde (ESA/UEA), dentre outros um treinamento prático de abordagem de vias áreas dos pacientes em estado grave, com a finalidade de diminuir a exposição do médico e da equipe de saúde ao vírus. A ação era uma parceria da UEA e a Universidade Federal do Amazonas (UFAM), conforme a figura 5.

Figura 5: Treinamentos Presenciais



Fonte: Disponível em: uea.edu.br/covid19. Acesso em: 02 dez. 2022

e) Produção de Equipamento de Proteção Individual - EPI's

O serviço prestado era a padronização de equipamentos de proteção individuais adequados e seguros para atender, prioritariamente, os profissionais dessa área (docentes e discentes) e garantir segurança no exercício da atividade assistencial. Nesse sentido a UEA confeccionou e distribuiu aventais em 100% polipropileno, capuz e perneiras, além de protetor facial, para a proteção do rosto dos profissionais de saúde contra a projeção de gotículas, ventiladores mecânicos, a produção e distribuição de álcool em gel 70%, testagem rápida para detectar a doença. A ação era uma parceria UEA, Secretaria de Estado da Saúde do Amazonas (SUSAM), Fundação de Vigilância em Saúde do Estado do Amazonas (FVS-AM), Associação Amazonense dos Magistrados, Associação dos Procuradores do Estado do Amazonas, ULBRA, IFAM e Honda, ATEM, Fundação Universitas de Estudos Amazônicos e empresa EQUADOR (figura 6).

Figura 6: Produção de Equipamento de proteção Individual



Fonte: Disponível em <<https://covid19.uea.edu.br/producao-epis/>>. Acesso em: 02 dez. 2022.

f) Comunidade UEA

Com as situações de emergência em Saúde Pública provocadas pela pandemia do novo Coronavírus (COVID-19), a UEA suspendeu todas as suas atividades presenciais, seja acadêmicas ou laborais, e implantou o teletrabalho para os servidores; disponibilizou pontos de vacinação para professores, alunos e servidores, com o intuito de oferecer uma proteção contra outras síndromes respiratórias graves à comunidade acadêmica durante a pandemia de Covid-19. A ação era uma parceria entre UEA, Secretaria de Estado da Saúde do Amazonas (SUSAM),

Fundação de Vigilância em Saúde do Estado do Amazonas (FVS-AM) e Secretaria Executiva da Secretaria Municipal de Saúde, demonstrado na figura 7, abaixo.

Figura 7: Vacinação para a comunidade acadêmica (docentes, alunos e servidores).



Fonte: Disponível em <<https://covid19.uea.edu.br/comunidade-uea/>>. Acesso em: 02 dez. 2022.

g) UEA em Casa – Live Music 2020

Serviço prestado pelo Curso de Música da Universidade do Estado do Amazonas (UEA), que tinha como finalidade o entretenimento através da disseminação de informações sobre os instrumentos musicais. As transmissões aconteciam ao vivo, na Internet, através do Canal do YouTube do Telessaúde, demonstrado na figura 8, abaixo.

Figura 8 - Live Music 2020 - UEA em Casa



Fonte: Disponível em <<https://covid19.uea.edu.br/uea-em-casa-live-music-2020/>>. Acesso em: 02 dez. 2022.

Diante do exposto, a UEA vem mostrando total compromisso com a saúde e com a sociedade ao assumir tantas ações de combate ao vírus, entre elas o Chatbot, o Telessaúde, treinamentos, ações educativas e a testagem rápida, demonstrando de forma incansável para que todas as ações sejam executadas de forma correta. Nesse sentido, ao dialogar com as inúmeras instituições envolvidas no combate a pandemia de COVID-19 declarada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em 11 de Março de 2020, decorrente da doença causada por um novo agente do coronavírus descoberto em Dezembro de 2019 após casos registrados na China (OMS, 2020c), a Universidade do Estado do Amazonas cumpriu com sua missão institucional que é promover a educação, desenvolver o conhecimento científico, particularmente sobre a Amazônia, conjuntamente com os valores éticos capazes de integrar o homem à sociedade e de aprimorar a qualidade dos recursos humanos existentes na região em que está inserida, agregando valor a administração pública amazonense.

Ao se analisarem os fatores expostos por Walton, é possível adentrar nos princípios norteadores que constam no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UEA.

Pode-se inferir, preliminarmente, que a relação entre o modelo Richard Walton (1973) e o PDI da UEA, possui alguns princípios concernentes à promoção da saúde e bem-estar. Contudo, constata-se que os oito fatores de Walton são mais abrangentes, na medida em que as necessidades básicas do funcionário até a sua promoção pessoal, social e seus direitos de evolução intelectual são garantidas.

O Quadro 09 mostra os princípios do PDI em relação aos fatores de Richard Walton. No PDI percebe-se que seu foco central é a promoção de saúde e segurança para o colaborador e que devem ser trabalhados para geração de bem-estar social laboral. Em contrapartida, os fatores propostos por Richard Walton apresentam campo de atuação mais extensa, ao mesmo tempo que o autor busca analisar as condições de saúde e segurança, ele demonstra uma percepção em outras esferas como a social, remuneratória, intelectual e pessoal.

Quadro 9: Comparativo de QVT: UEA x Walton, 1973.

| Princípios do PDI, 2017-2022 – UEA | Fatores QVT, Walton 1973 |
|--|--|
| 1. Estabelecer uma Política de Promoção e Prevenção em Saúde dos Funcionários. | NÃO Compensação justa e adequada |
| 2. Diagnosticar as situações de trabalho que possam colocar em risco a relação sustentável entre saúde, trabalho, ambiente | SIM Condições de trabalho |
| 3. Reduzir as doenças ocupacionais e acidentes de trabalho proporcionando melhor qualidade de vida aos funcionários. | NÃO Uso e desenvolvimento de capacidades |
| 4. Realizar atividades de prevenção e de avaliação de situações de risco nos ambientes de trabalho | Em parte , com Oportunidades de crescimento e segurança |
| 5. Prevenir e promover vigilância nos locais de trabalho, além da realização de atividades de assistência, perícia e exames periódicos. | NÃO Integrações sociais na organização |
| 6. Promover atividades educativas e de informação na área de Saúde do trabalhador | NÃO Cidadania |
| 7. Implantar atividades de saúde do trabalhador levando em consideração os indicadores de capacidade de trabalho, estresse ocupacional, clima organizacional, ergonomia e qualidade de vida. | Em parte, com: Integração social; Condições de trabalho seguras e saudáveis. Equilíbrio trabalho e vida |
| 8. Incentivar a participação de todos os servidores nas atividades de monitoramento da condição de saúde. | NÃO Relevância Social no Trabalho. |
| 9. Promover a qualidade de vida no trabalho. | Em parte, ao desenvolver alguns desses fatores, mesmo que ainda de forma incipiente e inconsciente ao verdadeiro significado de QVT |

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2022.

Antes de proceder a essa análise, há que se considerar, no que tange a qualificação do servidor, correspondente ao fator 4 “Oportunidade de crescimento e segurança”, que a Universidade propôs a disponibilização de cursos em parceria com a Escola Governar (Quadro 8), com vistas a conduzir à valorização do servidor e ao seu reconhecimento, crescimento, segurança e oportunidade, conforme disposto por Walton. Embora não seja um dos princípios explícitos do PDI e, ainda que não corresponda diretamente a um princípio específico do PDI, não se pode deixar de atentar para essa ação de promoção de QVT.

Em continuidade, pela análise documental pode-se inferir que o princípio de nº 2 do PDI (Diagnosticar as situações de trabalho que possam colocar em risco a relação sustentável entre saúde, trabalho, ambiente) tende a sintonizar diretamente com o fator “condições de trabalho” de Walton, que retrata a segurança e condições salutaras, com seus respectivos materiais e equipamentos.

Outro princípio do PDI, o de nº 7, relaciona-se parcialmente com o fator “Equilíbrio trabalho e vida”, que enfatiza a vida pessoal do servidor com o trabalho e outros elementos que possam influenciar efeitos psicológicos.

Todavia, é possível afirmar que praticamente todos os princípios do PDI apresentam

algum elo com alguns dos fatores de Walton, uns com mais intensidade ou não.

Vale lembrar que esses princípios do PDI se firmam na cultura de promoção e prevenção em saúde dos funcionários.

6.2 ANÁLISE DE CONTEÚDO

O segundo e terceiro blocos do questionário apresentaram perguntas discursivas, buscando extrair a percepção dos respondentes sobre a QVT. Para tal, procederam-se às análises descritivas e interpretativas.

6.2.1 Tratamento dos dados

Tão importante quanto a definição prévia da metodologia e do desenho de pesquisa, bem como a recolha dos dados, é o tratamento e a análise dos dados, pois essa fase permite ao pesquisador codificar, categorizar e agrupá-los numa base de dados com sentido adequado aos objetivos e às hipóteses da investigação.

Destarte, o tratamento e a análise de dados no âmbito desta pesquisa qualitativa estão, portanto, associados a uma postura interpretativa que procura, através de uma coleção massiva de dados, encontrar ligações entre categorias e conceitos de maneira a construir pressupostos teóricos suficientemente válidos que permitam a sua generalização.

A análise dos dados coletados realizou-se por meio da técnica de análise de conteúdo, conforme as diretrizes de Bardin (2016, p.57): a) pré-análise (definição de materiais e procedimentos a serem seguidos); b) exploração do material e tratamento dos resultados (aplicação dos procedimentos escolhidos na pré-análise); c) tratamento dos resultados e interpretação (geração de inferências para a construção dos resultados da investigação). A autora, acima citada, considera que a codificação dos dados brutos do conteúdo pesquisado permite, ao analista, atingir uma representação acerca das características do texto. Vale destacar que as categorias de análise foram elaboradas no decorrer da pesquisa. Para a categorização e apreciação das falas das entrevistas (questões abertas), recorreu-se à técnica da análise de conteúdo baseado em Franco (2008). Para Franco (2008, p. 10) a análise de conteúdo “[...] no âmbito de uma abordagem metodológica crítica e epistemologicamente apoiada numa concepção de ciência que reconhece o papel ativo do sujeito na produção do conhecimento”. Assim, os resultados foram baseados nas declarações dos servidores técnico-administrativos e, portanto, representaram suas próprias opiniões e percepções.

Buscando compreender a opinião dos respondentes, apresenta também os resultados das questões gerais que são importantes para a percepção da qualidade de vida no trabalho emitidas pelos servidores técnico-administrativos da UEA.

Nesta etapa objetivou-se compreender a temática qualidade de vida no trabalho, a partir da percepção dos servidores. Para identificar como o servidor entendia QVT, foi elaborado e aplicado um questionário com quatro questões discursivas: a) em sua opinião, o que é qualidade de vida no trabalho?; b) em sua opinião, o que poderá ser mudado no seu setor para ter uma qualidade de vida no trabalho?; c) em sua opinião que ações poderiam ser implementadas nesta Universidade para promover a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores?; d) a UEA implementou alguma ação para enfrentar o corona vírus para a melhoria de qualidade de vida no trabalho de seus servidores técnico-administrativos?

7 DISCUSSÃO DE RESULTADOS DA ANÁLISE QUALITATIVA

Às respostas dos servidores operacionalizaram-se análises descritivas e interpretativas, em consonância com as questões:

a - Em sua opinião, o que é qualidade de vida no trabalho?

Os servidores fundamentavam suas respostas no trabalho em equipe e no ambiente de trabalho, considerando que qualidade de vida no trabalho se dava através do prazer em trabalhar na instituição, bom convívio entre os colaboradores, reconhecimento do trabalho e investimento na infraestrutura fornecida para o desenvolvimento das atividades laborais.

A Qualidade de Vida é uma questão muito importante para todas as pessoas e um objetivo a ser alcançado em qualquer estágio ou circunstância da vida. Quando relacionada ao trabalho passa pela necessidade de que este reproduza ambientes que proporcionem às pessoas melhores condições de bem-estar. Alcançar qualidade de vida, tanto no cotidiano quanto no trabalho, é um esforço que envolve o compromisso de cada um, buscando atender às necessidades biopsicossociais, e exige também um comprometimento das organizações em proporcionar condições favoráveis para que o trabalhador se sinta confortável no ambiente de trabalho (servidor 45, 2022).

Tal assertiva corrobora com as palavras de Moretti (2003, p. 2) ao definir QVT, “a qualidade de vida no trabalho hoje pode ser definida como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organizações.”

b - Em sua opinião, o que poderá ser mudado no seu setor para ter uma qualidade de vida no trabalho?

Os servidores fundamentavam suas respostas na infraestrutura existente para o

desenvolvimento de suas atividades laborais. Nestes termos, um ambiente inadequado e instalações não condizentes com o trabalho a ser realizado, são pouco favoráveis ao colaborador, e, na maioria das vezes, acarretam danos à saúde, podendo ocasionar alta incidência de licenças médicas e, conseqüentemente, alto índice de absenteísmo, além de contribuírem para a queda de produtividade. Vários funcionários apontaram essa necessidade, mas destaca-se o discurso:

Estrutura predial, estrutura administrativa, e cooperação entre os colaboradores da instituição. (Servidor 89, 2022).

Melhorar a estrutura/equipamentos. (Servidor 142, 2022)

Novos equipamentos, cadeira, computadores. (Servidor 102,2022)

As características do ambiente físico que interagem com o trabalhador durante o desenvolvimento da tarefa, tais como temperatura, ruídos, vibrações e iluminação, influenciam diretamente no resultado do trabalho (LISBOA; TORRES, 1999). Essas características, quando interferem de forma negativa no desenvolvimento do trabalho, muitas vezes, são resultados da má concepção dos ambientes físicos, gerados por leis trabalhistas e organizacionais insatisfatórias (SANTOS,1991).

Neste sentido, pode-se afirmar que a ergonomia procura a melhoria das condições de trabalho, sendo importante para gerar melhoria na produtividade e na qualidade dos produtos, bem como na QVT. Seus objetivos residem na segurança, satisfação e bem-estar dos trabalhadores no seu relacionamento com sistemas produtivos, visando a eficiência com o resultado e não com o fim único (BARTOLOMEU, 1998).

c - Em sua opinião, que ações poderiam ser implementadas nesta Universidade para promover a qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos?

Os respondentes evidenciaram que salário inadequado, gera problemas pessoais e familiares, uma vez que, a má remuneração limitava a pessoa que, mesmo trabalhando, não produz meios de suprir efetivamente as demandas da família e muito menos ter momentos de lazer, como passeios, viagens, almoços em família, etc. Ainda, restringe a realização de sonhos como a aquisição da casa própria. Verifica-se que o salário passa a ser grande aliado da promoção da qualidade de vida no trabalho. Tal assertiva demonstrou-se através da transcrição de depoimentos dos servidores técnico-administrativos da Instituição, exemplificados abaixo:

um salário a altura de uma escola de nível superior, isso faz parte da qualidade de vida, como de minha de família também. (Servidor 45, 2022)

um salário que reflete os custos atuais. Maior reconhecimento para os "peões" (servidor 89, 2022)

d - A UEA implementou alguma ação para enfrentar a corona vírus para a melhoria de qualidade de vida no trabalho de seus servidores técnico-administrativos?

Os servidores evidenciaram o plano de ação orçamentário, denominado de fortalecimento do Estado nas ações emergenciais de combate à pandemia causada pelo novo coronavírus. No plano foram previstos gastos com material de proteção e prevenção, que com o suporte do Grupo de Gestão do Plano de Contingência da UEA. Diante da Pandemia da Doença pelo SARS-CoV-2 – COVID-19 (GG – UEA COVID-19) responsabilizou-se pela revisão contínua do Plano de Contingência. A partir da dinâmica do cenário da pandemia no Estado do Amazonas, e ainda, pela proposição, organização e acompanhamento das ações implementadas pelos Grupos Temáticos associados ao Plano, primou-se pela eficácia das medidas adotadas no âmbito da UEA. Abaixo, transcrição de depoimento dos servidores:

Sim. Neste aspecto a atitude da UEA foi muito correta, prezando pela segurança e saúde de sua comunidade em primeiro lugar. Manteve ao máximo possível todos em atividade remota, buscando meios de seguir atendendo a sua missão em meio aquele cenário. Ter a garantia de que poderíamos trabalhar de casa e não precisar nos arriscar no dia-a-dia indo e vindo e atendendo ao público presencialmente, foi um alívio e um conforto a todos, acredito. (Servidor 64, 2022).

Sim, se mobilizou e criou um grupo covi-19, atendimento psicossocial tanto para os acadêmicos como os técnicos, ajuda emergencial aos acadêmicos tanto em Manaus quanto ao interior, em Manaus fortaleceram as parcerias com área da saúde. Criou-se máscara e outros equipamentos onde oferecia a equipe de frente, os alunos da área da enfermagem, medicina se dispuseram contribuir as famílias através de suas formações e outros que não tive conhecimento. Mas no geral a UEA contribuiu muito no nosso Amazonas e no Brasil. (Servidor 92, 2022).

Sim. A UEA foi bastante cautelosa em relação ao enfrentamento do vírus COVID-19, com medidas enérgicas de higienização, uso de máscaras de proteção pessoal, e até trabalho Home office nos momentos mais cruciais (Servidor 88, 2022).

Conforme Costa *et al.* (2020), os desafios para pessoas, organizações e sociedades diante dos impactos da Covid-19 e de uma pandemia global são inúmeros. A pandemia da COVID-19 tem gerado impactos diversos e provocado mudanças que vêm exigindo das organizações e de seus trabalhadores maior adaptação (Mendes *et al.* 2020). Em decorrência do cenário pandêmico muitas mudanças foram impostas as organizações que influenciaram o processo de trabalho, com impacto principalmente do networks e fluxos de conhecimento (ZAHRA, 2020). Em alguns países, a exemplo do Brasil, os governos asseguraram uma proporção da receita salarial de funcionários, ou trabalhadores recém-dispensados ou

proprietários de pequenos agronegócios (COWLING, BROWN, ROCHA, 2020). No setor da educação, as estratégias de ensino e aprendizagem também tiveram que ser adaptadas e as escolas e universidades enfrentaram o desafio de implementar planos 100% virtuais e o trabalho em home office (Backes *et al.* 2020). Para Brandini (2020) o home office no contexto do Covid-19 é uma situação forçada na qual profissionais necessitam retomar suas atividades de forma desestruturada e sem devida orientação e condições demandadas para tal modalidade de trabalho.

8 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA FASE QUANTITATIVA

Esta etapa trouxe informações sobre a UEA como resultado da aplicação do questionário constituído de 46 questões, em uma escala intervalar de 11 pontos com as âncoras de: 0-Muito insatisfeito a 10- Muito satisfeito, com vistas a identificar o sentimento dos sujeitos pesquisados em relação aos oito fatores da QVT elencados por Walton.

8.1 TRATAMENTO DOS DADOS

O tratamento dos dados se inicia com a constatação de que não existem dados faltantes em virtude de que todas as questões do formulário de pesquisa exigiam que fosse assinalada uma opção.

Outro aspecto do tratamento dos dados é a verificação da ocorrência de registros duplicados na amostra. Isso é possível a partir do exame dos e-mails dos respondentes e da possibilidade de um mesmo e-mail estar presente em mais de um registro da amostra. Isso ocorreu onze vezes. Assim, foram mantidos os registros que foram respondidos primeiro e aqueles respondidos posteriormente foram descartados. Por conseguinte, a amostra que inicialmente era composta por 173 elementos, passou a contar com 162 casos.

O passo seguinte foi a verificação da normalidade da amostra. Ela ocorreu por meio do Teste de Kolmogorov-Smirnov para cada um dos indicadores que compõem o modelo de Walton que é o modelo “base” dessa dissertação. Como a amostra possui mais de 50 elementos, optou-se pelo Teste de Kolmogorov-Smirnov e ao final foi gerado um teste para cada um dos 46 indicadores do modelo de Walton em conjunto com o indicador de satisfação geral com a qualidade de vida de acordo com o respondente (PESTANA; GAGEIRO, 2000).

Os resultados alcançados para todos os indicadores que formam cada um dos construtos do modelo testado dessa dissertação estão presentes na Tabela 1.

Tabela 1: Resultados do teste de Kolmogorov-Smirnov

| Código | Questão | Estatística | Sig. |
|------------------|--|--------------------|-------------|
| Rem1 | Satisfação em relação ao salário que recebe | 0,153 | 0,000 |
| Rem2 | Satisfação quando compara o salário com as atividades que desempenha | 0,125 | 0,000 |
| Rem3 | Satisfação quando compara o salário com o salário dos colegas de trabalho | 0,143 | 0,000 |
| Rem4 | Satisfação quando compara o salário com o salário dos colegas de outras Universidades Públicas. | 0,110 | 0,000 |
| Rem5 | Satisfação quando compara o salário com o salário dos colegas de Universidades particulares | 0,121 | 0,000 |
| Rem6 | Satisfação em relação aos benefícios (plano de saúde, seguros etc.) a que tem direito | 0,246 | 0,000 |
| Rem7 | Satisfação com relação ao poder aquisitivo, a remuneração condiz com as minhas necessidades. | 0,145 | 0,000 |
| Satisfação Geral | Satisfação Geral | 0,124 | 0,000 |
| SeS1 | Satisfação em relação à carga horária a normalmente submetido(a) para realizar o trabalho. | 0,148 | 0,000 |
| SeS2 | Satisfação em relação ao uso de novas tecnologias para desempenhar as atividades | 0,155 | 0,000 |
| SeS3 | Satisfação em relação ao grau de segurança e de saúde pessoal (ausência de risco de acidentes) ao realizar minhas atividades. | 0,125 | 0,000 |
| SeS4 | Satisfação em relação às condições físicas (iluminação, ventilação, temperatura, higiene, ruído, equipamentos etc.) do setor em que trabalha. | 0,163 | 0,000 |
| Cap1 | Satisfação com a liberdade que tem para planejar, executar e avaliar as ações que desempenha. | 0,174 | 0,000 |
| Cap2 | Satisfação com o grau de liberdade que tem para decidir sobre as atividades que desempenha | 0,176 | 0,000 |
| Cap3 | Satisfação com as exigências do trabalho, para realizar atividades desafiantes e com alto nível de criatividade. | 0,160 | 0,000 |
| Cap4 | Satisfação com as possibilidades que tem bom trabalho para terminar completamente as tarefas que inicia. | 0,172 | 0,000 |
| Cap5 | Satisfação com as informações que tem acesso, relativas ao trabalho, para realizar completamente as tarefas que inicia. | 0,201 | 0,000 |
| Cap6 | Satisfação com o retorno que tem sobre o resultado das tarefas realizadas. | 0,185 | 0,000 |
| CPE1 | Satisfação com as oportunidades que a Universidade oferece para o desenvolvimento de novos conhecimentos e, ou habilidades relativas à função. | 0,114 | 0,000 |
| CPE2 | Satisfação com as possibilidades que tem para aplicar, no desempenho do cargo, as habilidades adquiridas em cursos de capacitação. | 0,130 | 0,000 |
| CPE3 | Satisfação com as possibilidades que tem para crescimento pessoal na realização do trabalho. | 0,113 | 0,000 |
| CPE4 | Satisfação com a segurança que tem quanto ao meu futuro nesta Universidade. | 0,131 | 0,000 |
| InS1 | Satisfação com o relacionamento interpessoal que mantém com os superiores. | 0,199 | 0,000 |
| InS2 | Satisfação com o relacionamento interpessoal que mantém com os colegas de trabalho no setor de trabalho. | 0,218 | 0,000 |
| InS3 | Satisfação com o clima organizacional (respeito a outras pessoas, bom relacionamento, cooperação, interação entre as pessoas, apoio socioemocional, etc.), que percebe, na Universidade. | 0,192 | 0,000 |
| InS4 | Satisfação com o apoio que recebe dos superiores no desenvolvimento do trabalho. | 0,179 | 0,000 |
| InS5 | Satisfação com a igualdade de oportunidades concedida a todos. | 0,102 | 0,000 |
| InS6 | Satisfação com o processo de comunicação (comunicação aberta) existente nos níveis hierárquicos. | 0,177 | 0,000 |

| | | | |
|------|---|-------|-------|
| InS7 | Satisfação com a possibilidade de lidar com situações constrangedoras e delicadas | 0,138 | 0,000 |
| Con1 | Satisfação com o tratamento justo pelos superiores no exercício da minha função. | 0,191 | 0,000 |
| Con2 | Satisfação com o respeito aos direitos estabelecidos pela lei (férias, 13º salário, horário de trabalho, folgas, etc.). | 0,262 | 0,000 |
| Con3 | Satisfação com a liberdade de lutar pelos direitos assegurados pela a Lei e o Estatuto do Servidor Público. | 0,166 | 0,000 |
| Con4 | Satisfação com o respeito ao direito de pertencer ao sindicato da categoria | 0,158 | 0,000 |
| Con5 | Satisfação com o grau de privacidade que possui fora do trabalho. | 0,226 | 0,000 |
| Con6 | Satisfação com o grau de influência de normas e rotinas no desenvolvimento do trabalho. | 0,165 | 0,000 |
| Equ1 | Satisfação com o espaço de tempo, duração, que o trabalho ocupa na vida | 0,165 | 0,000 |
| Equ2 | Satisfação com o tempo que resta, depois do trabalho, para dedicar-se ao lazer e ao convívio familiar. | 0,147 | 0,000 |
| Equ3 | Satisfação com a estabilidade de horários que possui relativa ao trabalho. | 0,165 | 0,000 |
| Equ4 | Satisfação com as preocupações do trabalho refletindo na vida particular. | 0,164 | 0,000 |
| RST1 | Satisfação com o respeito que a sociedade atribui à esta Universidade. | 0,195 | 0,000 |
| RST2 | Satisfação com a responsabilidade social que a Universidade possui frente à comunidade. | 0,207 | 0,000 |
| RST3 | Satisfação com a oportunidade de ajudar outras pessoas enquanto estou trabalhando. | 0,220 | 0,000 |
| RST4 | Satisfação com a importância das atividades executadas para a sociedade. | 0,239 | 0,000 |
| RST5 | Satisfação com o orgulho e satisfação pessoal em relação às atividades que desempenha ao exercer o cargo. | 0,250 | 0,000 |
| RST6 | Satisfação com o orgulho e a satisfação pessoal de fazer parte desta Universidade. | 0,265 | 0,000 |
| RST7 | Satisfação Com a sensação de estar contribuindo para com a sociedade ao realizar as atividades. | 0,247 | 0,000 |

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2022.

Rem: Remuneração
 Ses: Satisfação geral
 Cap: Capacitação
 CPE: Crescimento Profissional
 SeS: Segurança e Saúde
 InS: Integração Social
 Con: Garantias Constitucionais Equ: Equilíbrio
 RST: Relevância Social do Trabalho
 Sig.: Significância

Observando-se a Tabela 1, conclui-se que a amostra não possui uma distribuição normal, haja vista de que nenhum dos indicadores apresentou uma distribuição normal. Todos os resultados do Teste de Kolmogorov-Smirnov rejeitaram a hipótese de que a variável segue uma distribuição normal em virtude do seu p-valor ser igual a 0,000.

As implicações para as análises de dados subsequentes é a de que todas as técnicas de estatísticas multivariadas deverão ser robustas frente à condição de violação da normalidade da amostra.

8.2 CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA

A próxima etapa da análise de dados é apresentar a composição da amostra, mais notadamente em termos das suas características demográficas, bem como os cargos que ocupam na Universidade do Estado do Amazonas. Os dados são apresentados na Tabela 2.

Tabela 2: Características da Amostra

| Variável demográfica | Característica da amostra | Frequência Absoluta | Frequência Relativa |
|-----------------------------------|---|---------------------|---------------------|
| Gênero | Feminino | 91 | 56,2% |
| | Masculino | 70 | 43,2% |
| | Prefiro não responder | 1 | 0,6% |
| Idade | 18 a 25 anos | 3 | 1,9% |
| | 25 a 30 anos | 7 | 4,3% |
| | 30 a 40 anos | 60 | 37,0% |
| | 40 a 45 anos | 29 | 17,9% |
| | 45 a 50 anos | 27 | 16,7% |
| | Acima de 50 anos | 36 | 22,2% |
| Estado Civil | Casado(a) | 72 | 44,4% |
| | Solteiro(a) | 48 | 29,6% |
| | União Estável | 20 | 12,3% |
| | Divorciado(a) | 18 | 11,1% |
| | Viúvo(a) | 4 | 2,5% |
| Escolaridade | Pós-graduação (Especialização) Completa | 94 | 58,0% |
| | Ens. Superior Completo | 27 | 16,7% |
| | Mestrado | 15 | 9,3% |
| | Ens. Superior Incompleto | 10 | 6,2% |
| | Pós-graduação (Especialização) Incompleta | 7 | 4,3% |
| | Ens. Médio Completo | 5 | 3,1% |
| | Doutorado | 4 | 2,5% |
| Graduação | Administração | 24 | 14,7% |
| | Gestão Pública | 12 | 7,4% |
| | Direito | 10 | 6,2% |
| | Biblioteconomia | 10 | 6,1% |
| | Técnico em Gestão Pública. | 8 | 5,0% |
| | Biologia | 6 | 3,8% |
| | Letras | 6 | 3,7% |
| | Serviço social | 6 | 3,8% |
| | Pedagogia | 5 | 3,1% |
| | Ciência da computação | 3 | 1,9% |
| | Ciências Contábeis | 3 | 1,9% |
| | Engenharia Elétrica | 3 | 1,9% |
| | Educação física | 3 | 1,9% |
| | Matemática | 3 | 1,9% |
| | Química | 3 | 1,9% |
| | Análise e Desenvolvimento de Sistemas | 2 | 1,2% |
| | Cursando | 2 | 1,2% |
| | Engenharia Civil | 2 | 1,2% |
| | Geografia | 2 | 1,2% |
| | Relações Internacionais | 2 | 1,2% |
| Administração de Recursos Humanos | 1 | 0,6% | |

| | | | |
|-----------------|--|----|-------|
| | Administração com ênfase em Marketing | 1 | 0,6% |
| | Administração e Pedagogia | 1 | 0,6% |
| | Administração/Licenciatura em história | 1 | 0,6% |
| | Agroecologia | 1 | 0,6% |
| | Agronomia | 1 | 0,6% |
| | Analista de Sistemas | 1 | 0,6% |
| | Assistente Social | 1 | 0,6% |
| | Auditoria em Controle Interno. | 1 | 0,6% |
| | Serviço Social | 1 | 0,6% |
| | Turismo | 1 | 0,6% |
| | Biotecnologia | 1 | 0,6% |
| | Ecologia | 1 | 0,6% |
| | Biblioteconomia e Direito | 1 | 0,6% |
| | Biblioteconomia, Ciências Teológicas. | 1 | 0,6% |
| | Biblioteconomia/Ciências Contábeis | 1 | 0,6% |
| | Curso Normal Superior | 1 | 0,6% |
| | Economia | 1 | 0,6% |
| | Enfermagem | 1 | 0,6% |
| | Engenharia mecânica | 1 | 0,6% |
| | Ensino médio completo. | 1 | 0,6% |
| | Estatística | 1 | 0,6% |
| | Física e agora Administração | 1 | 0,6% |
| | Física e engenharia civil. | 1 | 0,6% |
| | Fisioterapia e Pedagogia | 1 | 0,6% |
| | Gestão Ambiental | 1 | 0,6% |
| | Gestão Financeira | 1 | 0,6% |
| | Graduação em Serviço Social | 1 | 0,6% |
| | Informática | 1 | 0,6% |
| | Letras, Gestão Pública | 1 | 0,6% |
| | Computação e educação física. | 1 | 0,6% |
| | Filosofia. | 1 | 0,6% |
| | Matemática e Pedagogia | 1 | 0,6% |
| | Pedagogia | 1 | 0,6% |
| | Matemática, Educação Física e Odontologia. | 1 | 0,6% |
| | Não possuo | 1 | 0,6% |
| | Técnico em contabilidade. | 1 | 0,6% |
| | Normal Superior | 1 | 0,6% |
| | Odontologia | 1 | 0,6% |
| | Pedagogia e Administração de Empresa | 1 | 0,6% |
| | Psicologia | 1 | 0,6% |
| | Psicologia Escolar | 1 | 0,6% |
| | Recursos Humanos | 1 | 0,6% |
| | Tecnologia da Informação | 1 | 0,6% |
| | Tecnologia em Análise de Desenvolvimento de Sistemas | 1 | 0,6% |
| | Tecnologia em Design Gráfico | 1 | 0,6% |
| | Turismo e Gestão Pública | 1 | 0,6% |
| | Resposta Inválida | 1 | 0,6% |
| Cargo que ocupa | Assessor(a) Técnico(a) | 25 | 15,7% |
| | Secretário(a) de Curso | 18 | 14,6% |
| | Gerente | 15 | 9,5% |
| | Técnico Administrativo | 14 | 8,8% |
| | Bibliotecário(a) | 10 | 6,3% |
| | Auxiliar Administrativo | 7 | 4,4% |
| | Técnico em Administração | 7 | 4,4% |
| | Administrador(a) | 5 | 3,1% |
| | Assistente de Gabinete | 4 | 2,5% |
| | Secretário(a) Acadêmico | 4 | 2,5% |
| | Vigia | 4 | 2,5% |

| | | |
|--|------------|------------------|
| Auxiliar de Biblioteca | 3 | 1,9% |
| Coordenador(a) | 3 | 1,9% |
| Secretário(a) | 3 | 1,9% |
| Auxiliar de Conservação | 2 | 1,2% |
| Auxiliar de Gabinete | 2 | 1,2% |
| Cargo Comissionado | 2 | 1,2% |
| Profissional da Área de TI | 2 | 1,2% |
| Profissional das Áreas de Humanas e Sociais | 2 | 1,2% |
| Assistente de Administração | 1 | 0,6% |
| Assistente de Direção - Cargo Administrativo | 1 | 0,6% |
| Assistente técnico | 1 | 0,6% |
| Auxiliar de laboratório | 1 | 0,6% |
| Auxiliar de Secretaria | 1 | 0,6% |
| Auxiliar tec. em biblioteconomia. | 1 | 0,6% |
| Conservação | 1 | 0,6% |
| CTIC | 1 | 0,6% |
| Diretora de órgão suplementar | 1 | 0,6% |
| Discente | 1 | 0,6% |
| Estatutário | 1 | 0,6% |
| Gestora | 1 | 0,6% |
| Pedagogo | 1 | 0,6% |
| Professor-Gerente | 1 | 0,6% |
| Profissional das Áreas de Biológicas e Saúde | 1 | 0,6% |
| Profissional das Ciências Humanas | 1 | 0,6% |
| Profissional de Tecnologia e Comunicação | 1 | 0,6% |
| Responsável por toda a parte de TI do núcleo | 1 | 0,6% |
| Resposta Inválida | 1 | 0,6% |
| Tec ADM | 1 | 0,6% |
| Técnica | 1 | 0,6% |
| Técnica Administrativa | 1 | 0,6% |
| Técnica de Patologia Clínica. | 1 | 0,6% |
| Técnica em Administração | 1 | 0,6% |
| Técnico | 1 | 0,6% |
| Técnico. MBT. Esa | 1 | 0,6% |
| Técnico de Laboratório de Microbiologia e Imunologia | 1 | 0,6% |
| Técnico em Administração Pública | 1 | 0,6% |
| Técnico em Saúde Bucal | 1 | 0,6% |
| Trabalho no protocolo | 1 | 0,6% |
| Total de questionários válidos | 162 | elementos |

A Tabela 2 indica que a amostra é formada principalmente por mulheres – 56,2% do total – indivíduos com idade entre 30 e 45 anos - 54,9% do total de respondentes – e que possuem Pós-graduação (Especialização) completa – 58% de todos os respondentes. No caso do estado civil, o maior grupo é formado por pessoas casadas.

Os respondentes são formados em grande medida em cursos de Administração, Gestão Pública, Direito, Biblioteconomia e Técnicos de Gestão Pública que em conjunto com outros cursos faz com que a amostra seja formada em sua maioria por cursos da área de Ciências Sociais Aplicada e Ciências Humanas.

Em relação aos cargos ocupados, a maioria dos respondentes são Assessores (as) Técnico(as), Secretários(as) de Curso, Gerentes, Técnicos(as) Administrativos(as) e Bibliotecários(as).

8.3 ESTATÍSTICA DESCRITIVA

A etapa posterior da análise das características da amostra é sobre a análise descritiva de todos os indicadores que formam cada um dos construtos presentes no modelo proposto.

Assim, o primeiro construto a ser analisado é a Remuneração – disposta na Tabela 3– cujos resultados são mostrados a seguir.

Tabela 3 - Remuneração

| Indicador | Opção | Frequência | Porcentagem |
|---|-------|------------|-------------|
| Satisfação em relação ao salário que recebe | 0 | 17 | 10,5% |
| | 1 | 12 | 7,4% |
| | 2 | 12 | 7,4% |
| | 3 | 17 | 10,5% |
| | 4 | 11 | 6,8% |
| | 5 | 20 | 12,3% |
| | 6 | 7 | 4,3% |
| | 7 | 23 | 14,2% |
| | 8 | 23 | 14,2% |
| | 9 | 11 | 6,8% |
| | 10 | 9 | 5,6% |
| Média (5,01) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação quando compara o salário com as atividades que desempenha | 0 | 15 | 9,3% |
| | 1 | 15 | 9,3% |
| | 2 | 20 | 12,3% |
| | 3 | 17 | 10,5% |
| | 4 | 11 | 6,8% |
| | 5 | 18 | 11,1% |
| | 6 | 9 | 5,6% |
| | 7 | 14 | 8,6% |
| | 8 | 20 | 12,3% |
| | 9 | 9 | 5,6% |
| | 10 | 14 | 8,6% |
| Média (4,80) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação quando compara o salário com o salário dos colegas de trabalho | 0 | 14 | 8,6% |
| | 1 | 18 | 11,1% |
| | 2 | 15 | 9,3% |
| | 3 | 13 | 8,0% |
| | 4 | 10 | 6,2% |
| | 5 | 19 | 11,7% |
| | 6 | 13 | 8,0% |
| | 7 | 9 | 5,6% |
| | 8 | 25 | 15,4% |
| | 9 | 14 | 8,6% |

| | | | |
|---|----|-------|---------|
| | 10 | 12 | 7,4% |
| Média (5,02) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação quando compara o salário com o salário dos colegas de outras Universidades Públicas. | 0 | 19 | 11,7% |
| | 1 | 17 | 10,5% |
| | 2 | 14 | 8,6% |
| | 3 | 16 | 9,9% |
| | 4 | 11 | 6,8% |
| | 5 | 15 | 9,3% |
| | 6 | 16 | 9,9% |
| | 7 | 14 | 8,6% |
| | 8 | 13 | 8,0% |
| | 9 | 11 | 6,8% |
| 10 | 16 | 9,9% | |
| Média (4,76) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação quando compara o salário com o salário dos colegas de Universidades particulares | 0 | 12 | 7,4% |
| | 1 | 15 | 9,3% |
| | 2 | 8 | 4,9% |
| | 3 | 13 | 8,0% |
| | 4 | 12 | 7,4% |
| | 5 | 21 | 13,0% |
| | 6 | 16 | 9,9% |
| | 7 | 12 | 7,4% |
| | 8 | 22 | 13,6% |
| | 9 | 10 | 6,2% |
| 10 | 21 | 13,0% | |
| Média (5,44) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,0% |
| Satisfação em relação aos benefícios (plano de saúde, seguros etc.) a que tem direito | 0 | 74 | 45,7% |
| | 1 | 15 | 9,3% |
| | 2 | 21 | 13,0% |
| | 3 | 19 | 11,7% |
| | 4 | 7 | 4,3% |
| | 5 | 12 | 7,4% |
| | 6 | 6 | 3,7% |
| | 7 | 5 | 3,1% |
| | 8 | 1 | 0,6% |
| | 9 | 0 | 0% |
| 10 | 2 | 1,2% | |
| Média (1,87) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação com relação ao poder aquisitivo, a remuneração condiz com as minhas necessidades. | 0 | 27 | 16,7% |
| | 1 | 14 | 8,6% |
| | 2 | 24 | 14,8% |
| | 3 | 16 | 9,9% |
| | 4 | 11 | 6,8% |
| | 5 | 13 | 8,0% |
| | 6 | 17 | 10,5% |
| | 7 | 15 | 9,3% |
| | 8 | 16 | 9,9% |
| | 9 | 5 | 3,1% |
| 10 | 4 | 2,5% | |
| Média (3,97) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |

Nota: as âncoras utilizadas foram “0” para “Discordo Totalmente” e “10” para “Concordo Totalmente”.
Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2022.

A partir da análise da Tabela 3, que contém os resultados dos indicadores que compõem o construto de remuneração, verifica-se que a percepção dos servidores da Universidade Estado do Amazonas (UEA) é a de que, em princípio, o nível de satisfação dos servidores não é muito alto.

Existe grande divisão entre os que estão satisfeitos, os que não estão satisfeitos e aqueles que marcaram as opções mais neutras – opções “4”, “5” e “6”.

Verifica-se maior insatisfação quando se comparam os salários dos servidores da UEA com os das universidades públicas. De outro lado, existe maior satisfação destes mesmos servidores quando a comparação é com os profissionais das universidades privadas.

A maior insatisfação ocorre com os indicadores que mensuram o poder aquisitivo e principalmente com o indicador que mede a percepção da satisfação dos servidores com os benefícios a que eles têm direito. Isso se reflete na distribuição de frequência das respostas para esses indicadores, nos quais as opções que apresentam uma maior discordância ou insatisfação com a UEA foram as mais assinaladas – opções “0”, “1”, “2” e “3”.

Ao analisar o resultado da dimensão remuneração, infere-se que tal resultado se encontra diretamente relacionado a promoção de qualidade de vida no trabalho. Mas para que isso ocorra é importante investir no colaborador e uma das maiores motivações para o aumento de comprometimento nas organizações são as recompensas, justas e adequadas para cada função. Nesse sentido, tal assertiva corrobora com Oliveira; Sousa (2018):

Para ter uma boa qualidade de vida no trabalho, a remuneração é de extrema importância, para se obter êxito nessa ação. Com isso o trabalhador está disposto a trabalhar, se dedicar mais, ir atrás do objetivo da organização. Quanto mais vantagens para o trabalhador maior o engajamento e os resultados serão satisfatórios.

Nesse sentido, aduzem Oliveira e Sousa (2018) que a dimensão remuneração é composta por quatro elementos: 1) **Remuneração básica**: Salário mensal o tradicional o mais usado pelas organizações, e salário por hora dependendo da necessidade da organização; 2) **Incentivos salariais**: dividido em bônus geralmente por meta alcançada, prêmios (viagens ou produtos de parceiros, participação dos lucros da empresa e a remuneração variável; 3) **Incentivos não financeiros**: compra de ações da empresa; prêmios em viagem, prêmios em bens e 4) **Benefícios**: seguro devida, seguro de saúde (plano de saúde), cartão de alimentação ou fazer refeição, forneci apela própria empresa.

O mesmo ocorre com o valor da média para esses construtos que apresentaram valores de somente 1,87 para a satisfação com os benefícios e de 3,97 para a satisfação com o seu poder aquisitivo. Para populações semelhantes a este estudo aspecto semelhantes não são bem

descritos na literatura, mas observa-se a partir de nossos resultados uma contraposição, embora pequena, entre a satisfação com os benefícios e o poder aquisitivo.

A Segurança e Saúde é o próximo construto examinado e os resultados estão na Tabela 4.

Tabela 4 - Segurança e Saúde

| Indicador | Opção | Frequência | Porcentagem |
|---|-------|------------|-------------|
| Satisfação em relação à carga horária normalmente submetido(a) para realizar o trabalho. | 0 | 1 | 0,6% |
| | 1 | 7 | 4,3% |
| | 2 | 7 | 4,3% |
| | 3 | 10 | 6,2% |
| | 4 | 10 | 6,2% |
| | 5 | 24 | 14,8% |
| | 6 | 14 | 8,6% |
| | 7 | 19 | 11,7% |
| | 8 | 31 | 19,1% |
| | 9 | 15 | 9,3% |
| 10 | 24 | 14,8% | |
| Média (6,48) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,0% |
| Satisfação em relação ao uso de novas tecnologias para desempenhar as atividades | 0 | 7 | 4,3% |
| | 1 | 6 | 3,7% |
| | 2 | 5 | 3,1% |
| | 3 | 13 | 8,0% |
| | 4 | 12 | 7,4% |
| | 5 | 28 | 17,3% |
| | 6 | 17 | 10,5% |
| | 7 | 12 | 7,4% |
| | 8 | 28 | 17,3% |
| | 9 | 22 | 13,6% |
| 10 | 12 | 7,4% | |
| Média (5,99) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação em relação ao grau de segurança e de saúde pessoal (ausência de risco de acidentes) ao realizar minhas atividades. | 0 | 7 | 4,3% |
| | 1 | 6 | 3,7% |
| | 2 | 8 | 4,9% |
| | 3 | 10 | 6,2% |
| | 4 | 5 | 3,1% |
| | 5 | 21 | 13,0% |
| | 6 | 19 | 11,7% |
| | 7 | 22 | 13,6% |
| | 8 | 21 | 13,0% |
| | 9 | 21 | 13,0% |
| 10 | 22 | 13,6% | |
| Média (6,30) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação em relação às condições físicas (iluminação, ventilação, temperatura, higiene, ruído, equipamentos etc.) do setor em que trabalha. | 0 | 4 | 2,5% |
| | 1 | 6 | 3,7% |
| | 2 | 5 | 3,1% |
| | 3 | 13 | 8,0% |
| | 4 | 8 | 4,9% |
| | 5 | 18 | 11,1% |
| | 6 | 13 | 8,0% |
| 7 | 20 | 12,3% | |

| | | | |
|--------------|----|----|---------|
| | 8 | 29 | 17,9% |
| | 9 | 24 | 14,8% |
| | 10 | 22 | 13,6% |
| Média (6,55) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |

Nota: as âncoras utilizadas foram “0” para “Discordo Totalmente” e “10” para “Concordo Totalmente”.

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2022.

Em relação à segurança e saúde, os resultados indicam que os servidores da UEA estão satisfeitos com a sua segurança e saúde física.

Todos os indicadores, exceto para “Satisfação em relação ao uso de novas tecnologias para desempenhar as atividades”, apresentaram maioria das respostas assinaladas para as opções “7”, “8”, “9” e “10”, as quais estão relacionadas com o maior nível de satisfação em relação ao conteúdo da questão.

Outro aspecto a ser assinalado é a de que a opção que apresentou a preferência dos respondentes é a opção “8”, exceto para o indicador “Satisfação em relação ao grau de segurança e de saúde pessoal (ausência de risco de acidentes) ao realizar minhas atividades”, para o qual as opções “7” e “10” foram as mais escolhidas.

Analisando-se ainda o valor das médias alcançadas pelos indicadores, verifica-se que os valores novamente podem ser considerados de regulares para altos, com valores entre 5,99 e 6,55 pontos.

Ao analisar-se o resultado da dimensão segurança e saúde, depreende-se que os servidores da UEA estão satisfeitos com seu ambiente laboral, uma vez que segurança e saúde física são condições primordiais para o desenvolvimento humano, conforme aduz Silva (2020, p. 138): “Qualidade de vida não consiste somente na promoção da saúde, mas as vivências do trabalhador em seu ambiente de trabalho repercutem em sua vida cotidiana e interferem positiva ou negativamente na mesma”.

O próximo construto a ser descrito, além dos seus indicadores é a “Capacidades”, cujos resultados são exibidos na Tabela 5.

Tabela 5 - Capacidades

| Indicador | Opção | Frequência | Porcentagem |
|---|-------|------------|-------------|
| Satisfação com a liberdade que tem para planejar, executar e avaliar as ações que desempenha. | 0 | 2 | 1,2% |
| | 1 | 2 | 1,2% |
| | 2 | 3 | 1,9% |
| | 3 | 10 | 6,2% |
| | 4 | 9 | 5,6% |
| | 5 | 19 | 11,7% |
| | 6 | 11 | 6,8% |
| | 7 | 21 | 13,0% |

| | | | |
|---|----|----|---------|
| | 8 | 28 | 17,3% |
| | 9 | 31 | 19,1% |
| | 10 | 26 | 16,0% |
| Média (7,05) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação com o grau de liberdade que tem para decidir sobre as atividades que desempenha | 0 | 2 | 1,2% |
| | 1 | 3 | 1,9% |
| | 2 | 2 | 1,2% |
| | 3 | 11 | 6,8% |
| | 4 | 9 | 5,6% |
| | 5 | 20 | 12,3% |
| | 6 | 14 | 8,6% |
| | 7 | 21 | 13,0% |
| | 8 | 33 | 20,4% |
| | 9 | 28 | 17,3% |
| | 10 | 19 | 11,7% |
| Média (6,85) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação com as exigências do trabalho, para realizar atividades desafiantes e com alto nível de criatividade. | 0 | 1 | 0,6% |
| | 1 | 4 | 2,5% |
| | 2 | 4 | 2,5% |
| | 3 | 6 | 3,7% |
| | 4 | 10 | 6,2% |
| | 5 | 17 | 10,5% |
| | 6 | 18 | 11,1% |
| | 7 | 26 | 16,0% |
| | 8 | 36 | 22,2% |
| | 9 | 24 | 14,8% |
| | 10 | 16 | 9,9% |
| Média (6,84) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação com as possibilidades que tem do trabalho para terminar completamente as tarefas que inicia. | 0 | 1 | 0,6% |
| | 1 | 1 | 0,6% |
| | 2 | 4 | 2,5% |
| | 3 | 8 | 4,9% |
| | 4 | 7 | 4,3% |
| | 5 | 15 | 9,3% |
| | 6 | 8 | 4,9% |
| | 7 | 29 | 17,9% |
| | 8 | 32 | 19,8% |
| | 9 | 25 | 15,4% |
| | 10 | 32 | 19,8% |
| Média (7,32) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação com as informações que tem acesso, relativas ao trabalho, para realizar completamente as tarefas que inicia. | 0 | 1 | 0,6% |
| | 1 | 0 | 0% |
| | 2 | 5 | 3,1% |
| | 3 | 8 | 4,9% |
| | 4 | 9 | 5,6% |
| | 5 | 20 | 12,3% |
| | 6 | 11 | 6,8% |
| | 7 | 21 | 13,0% |
| | 8 | 41 | 25,3% |
| | 9 | 28 | 17,3% |
| | 10 | 18 | 11,1% |
| Média (7,04) | | | |

| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
|--|----|----|---------|
| Satisfação com o retorno que tem sobre o resultado das tarefas realizadas. | 0 | 3 | 1,9% |
| | 1 | 5 | 3,1% |
| | 2 | 6 | 3,7% |
| | 3 | 12 | 7,4% |
| | 4 | 9 | 5,6% |
| | 5 | 20 | 12,3% |
| | 6 | 7 | 4,3% |
| | 7 | 20 | 12,3% |
| | 8 | 34 | 21,0% |
| | 9 | 24 | 14,8% |
| | 10 | 22 | 13,6% |
| Média (6,65) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |

Nota: as âncoras utilizadas foram “0” para “Discordo Totalmente” e “10” para “Concordo Totalmente”.

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2022.

A partir da análise da Tabela 5 que apresenta a frequência dos indicadores que compõem o construto Capacidades, verifica-se que a percepção dos servidores da UEA é em sua grande maioria positiva em relação à satisfação com as capacidades relacionadas às suas atividades profissionais.

Da mesma forma que ocorreu com o construto anterior, os respondentes apresentaram uma preferência pelas opções – opções “7”, “8”, “9” e “10” - que indicam um maior nível de satisfação, considerando os indicadores do construto Capacidades.

Esse resultado também apareceu no valor da média de cada um dos indicadores com o menor valor de 6,65 pontos e com a metade dos indicadores com valores de média acima de 7 pontos.

O próximo construto a ser analisado é o do Crescimento Profissional (Tabela 6).

Tabela 6 - Crescimento Profissional

| Indicador | Opção | Frequência | Porcentagem |
|--|-------|------------|-------------|
| Satisfação com as oportunidades que a Universidade oferece para o desenvolvimento de novos conhecimentos e, ou habilidades relativas à função. | 0 | 9 | 5,6% |
| | 1 | 5 | 3,1% |
| | 2 | 13 | 8,0% |
| | 3 | 11 | 6,8% |
| | 4 | 13 | 8,0% |
| | 5 | 17 | 10,5% |
| | 6 | 22 | 13,6% |
| | 7 | 21 | 13,0% |
| | 8 | 20 | 12,3% |
| | 9 | 16 | 9,9% |
| | 10 | 15 | 9,3% |
| Média (5,74) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| | 0 | 6 | 3,7% |
| | 1 | 6 | 3,7% |

| | | | |
|--|----|----|---------|
| | 2 | 8 | 4,9% |
| | 3 | 15 | 9,3% |
| | 4 | 14 | 8,6% |
| | 5 | 24 | 14,8% |
| | 6 | 11 | 6,8% |
| | 7 | 20 | 12,3% |
| | 8 | 23 | 14,2% |
| | 9 | 20 | 12,3% |
| | 10 | 15 | 9,3% |
| Média (5,92) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação com as possibilidades que tem para aplicar, no desempenho do cargo, as habilidades adquiridas em cursos de capacitação. | 0 | 13 | 8,0% |
| | 1 | 9 | 5,6% |
| | 2 | 9 | 5,6% |
| Média (5,53) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação com a segurança que tem quanto ao meu futuro nesta Universidade. | 0 | 22 | 13,6% |
| | 1 | 7 | 4,3% |
| | 2 | 9 | 5,6% |
| | 3 | 10 | 6,2% |
| | 4 | 6 | 3,7% |
| | 5 | 24 | 14,8% |
| | 6 | 10 | 6,2% |
| | 7 | 20 | 12,3% |
| | 8 | 17 | 10,5% |
| | 9 | 17 | 10,5% |
| | 10 | 20 | 12,3% |
| Média (5,47) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |

Nota: as âncoras utilizadas foram “0” para “Discordo Totalmente” e “10” para “Concordo Totalmente”.

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2022.

No caso do constructo Crescimento Profissional, os resultados apresentados pela tabela anterior sugerem que os servidores da UEA possuem opiniões bem divergentes em relação a este aspecto.

Não houve uma predominância de respostas de nenhum grupo de respondentes. Isso significa que nem o grupo de respostas considerando a insatisfação dos respondentes – opções “0”, “1”, “2” e “3” – e nem o grupo de respostas positivas – opções “7”, “8”, “9” e “10” – alcançaram mais de 50% do total de todas as respostas.

Ressalta-se ainda que para todos os indicadores, a opção mais assinalada foi a opção “5” que representa o maior nível de neutralidade. A única exceção para esse caso ocorreu com o

indicador “Satisfação com as oportunidades que a Universidade oferece para o desenvolvimento de novos conhecimentos e, ou habilidades relativas à função”, cuja opção mais assinalada foi a alternativa “6”, obviamente muito próxima da alternativa “5”.

Os valores das médias dos indicadores também refletem esses valores “divididos” entre os respondentes, com as médias entre 5,47 e 5,92, não ultrapassando, portanto, os 6 pontos, mas com nenhum indicador com média abaixo de 4 pontos.

O próximo construto a ser avaliado é o construto Integração Social, a partir da percepção dos servidores. A Tabela 7 mostra os resultados obtidos para o construto Integração Social e os seus indicadores.

Tabela 7 - Integração social

| Indicador | Opção | Frequência | Porcentagem |
|--|--------------|-------------------|--------------------|
| Satisfação com o relacionamento interpessoal que mantém com os superiores. | 0 | 2 | 1,2% |
| | 1 | 1 | 0,6% |
| | 2 | 2 | 1,2% |
| | 3 | 1 | 0,6% |
| | 4 | 7 | 4,3% |
| | 5 | 10 | 6,2% |
| | 6 | 11 | 6,8% |
| | 7 | 16 | 9,9% |
| | 8 | 31 | 19,1% |
| | 9 | 32 | 19,8% |
| | 10 | 49 | 30,2% |
| Média (7,94) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação com o relacionamento interpessoal que mantém com os colegas de trabalho no setor de trabalho. | 0 | 0 | 0% |
| | 1 | 0 | 0% |
| | 2 | 1 | 0,6% |
| | 3 | 0 | 0% |
| | 4 | 2 | 1,2% |
| | 5 | 6 | 3,7% |
| | 6 | 5 | 3,1% |
| | 7 | 13 | 8,0% |
| | 8 | 33 | 20,4% |
| | 9 | 42 | 25,9% |
| | 10 | 60 | 37,0% |
| Média (8,65) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação com o clima organizacional (respeito a outras pessoas, bom relacionamento, cooperação, interação entre as pessoas, apoio socioemocional, etc.), que percebe, na Universidade. | 0 | 2 | 1,2% |
| | 1 | 2 | 1,2% |
| | 2 | 2 | 1,2% |
| | 3 | 5 | 3,1% |
| | 4 | 8 | 4,9% |
| | 5 | 14 | 8,6% |
| | 6 | 17 | 10,5% |
| | 7 | 17 | 10,5% |
| | 8 | 34 | 21,0% |
| | 9 | 32 | 19,8% |
| | 10 | 29 | 17,9% |
| Média (7,37) | | | |

| | | | |
|--|----|-------|---------|
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação com o apoio que recebe dos superiores no desenvolvimento do trabalho. | 0 | 2 | 1,2% |
| | 1 | 4 | 2,5% |
| | 2 | 3 | 1,9% |
| | 3 | 7 | 4,3% |
| | 4 | 4 | 2,5% |
| | 5 | 14 | 8,6% |
| | 6 | 17 | 10,5% |
| | 7 | 15 | 9,3% |
| | 8 | 23 | 14,2% |
| | 9 | 31 | 19,1% |
| 10 | 42 | 25,9% | |
| Média (7,43) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação com a igualdade de oportunidades concedida a todos. | 0 | 17 | 10,5% |
| | 1 | 6 | 3,7% |
| | 2 | 15 | 9,3% |
| | 3 | 12 | 7,4% |
| | 4 | 11 | 6,8% |
| | 5 | 20 | 12,3% |
| | 6 | 19 | 11,7% |
| | 7 | 14 | 8,6% |
| | 8 | 18 | 11,1% |
| | 9 | 12 | 7,4% |
| | 10 | 18 | 11,1% |
| Média (5,32) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação com o processo de comunicação (comunicação aberta) existente nos níveis hierárquicos. | 0 | 6 | 3,7% |
| | 1 | 2 | 1,2% |
| | 2 | 8 | 4,9% |
| | 3 | 9 | 5,6% |
| | 4 | 10 | 6,2% |
| | 5 | 15 | 9,3% |
| | 6 | 18 | 11,1% |
| | 7 | 17 | 10,5% |
| | 8 | 37 | 22,8% |
| | 9 | 17 | 10,5% |
| 10 | 22 | 13,6% | |
| Média (6,65) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação com a possibilidade de lidar com situações constrangedoras e delicadas | 0 | 7 | 4,3% |
| | 1 | 5 | 3,1% |
| | 2 | 9 | 5,6% |
| | 3 | 9 | 5,6% |
| | 4 | 6 | 3,7% |
| | 5 | 26 | 16,0% |
| | 6 | 17 | 10,5% |
| | 7 | 26 | 16,0% |
| | 8 | 27 | 16,7% |
| | 9 | 13 | 8,0% |
| 10 | 17 | 10,5% | |
| Média (6,11) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |

Nota: as âncoras utilizadas foram “0” para “Discordo Totalmente” e “10” para “Concordo Totalmente”.
Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2022.

Os resultados mostram que os servidores da UEA consideram que estão satisfeitos com o relacionamento interpessoal, com o clima organizacional, com o apoio que recebem dos seus superiores, sobre o processo de comunicação e a possibilidade de lidar com situações constrangedoras. Para esses indicadores, a grande maioria das respostas recai sobre as opções com nível de satisfação positivo, ou seja, sobre as alternativas “7”, “8”, “9” e “10”. Esse resultado também se reflete no valor médio desses indicadores, os quais possuem valores elevados.

Todavia, para as opções relacionadas ao indicador Igualdade de Oportunidades, apresentaram um resultado “dividido”, sem a maioria entre os satisfeitos e os insatisfeitos. Inclusive a opção mais assinalada foi a opção “5”, a qual representa o nível mais alto de “neutralidade” escolhida pelos respondentes.

No caso do valor da média dos construtos, observa-se que eles podem ser considerados altos, pois, existe muitos indicadores com valores acima de 7 pontos. No caso da Igualdade de Oportunidades, como esperado, esse construto possui média bem menor do que os outros indicadores, com um valor de 5,32, refletindo a diversidade de opiniões sobre esse indicador.

Outro construto pesquisado são as Garantias Constitucionais a partir da percepção dos servidores sobre as garantias a que têm direito, conforme Tabela 8.

Tabela 8 - Garantias Constitucionais

| Indicador | Opção | Frequência | Porcentagem |
|---|--------------|-------------------|--------------------|
| Satisfação com o tratamento justo pelos superiores no exercício da minha função. | 0 | 3 | 1,9% |
| | 1 | 1 | 0,6% |
| | 2 | 6 | 3,7% |
| | 3 | 7 | 4,3% |
| | 4 | 6 | 3,7% |
| | 5 | 11 | 6,8% |
| | 6 | 15 | 9,3% |
| | 7 | 17 | 10,5% |
| | 8 | 30 | 18,5% |
| | 9 | 28 | 17,3% |
| | 10 | 38 | 23,5% |
| Média (7,40) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação com o respeito aos direitos estabelecidos pela lei (férias, 13º salário, horário de trabalho, folgas, etc.). | 0 | 2 | 1,2% |
| | 1 | 1 | 0,6% |
| | 2 | 4 | 2,5% |
| | 3 | 5 | 3,1% |
| | 4 | 5 | 3,1% |
| | 5 | 6 | 3,7% |
| | 6 | 7 | 4,3% |
| | 7 | 11 | 6,8% |
| | 8 | 20 | 12,3% |
| | 9 | 41 | 25,3% |
| | 10 | 60 | 37,0% |

| | | | |
|---|----|-------|---------|
| Média (8,15) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação com a liberdade de lutar pelos direitos assegurados pela a Lei e o Estatuto do Servidor Público. | 0 | 8 | 4,9% |
| | 1 | 4 | 2,5% |
| | 2 | 6 | 3,7% |
| | 3 | 6 | 3,7% |
| | 4 | 9 | 5,6% |
| | 5 | 22 | 13,6% |
| | 6 | 8 | 4,9% |
| | 7 | 18 | 11,1% |
| | 8 | 25 | 15,4% |
| | 9 | 20 | 12,3% |
| 10 | 36 | 22,2% | |
| Média (6,77) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação com o respeito ao direito de pertencer ao sindicato da categoria | 0 | 12 | 7,4% |
| | 1 | 2 | 1,2% |
| | 2 | 7 | 4,3% |
| | 3 | 8 | 4,9% |
| | 4 | 4 | 2,5% |
| | 5 | 28 | 17,3% |
| 6 | 10 | 6,2% | |
| 7 | 14 | 8,6% | |
| 8 | 22 | 13,6% | |
| 9 | 19 | 11,7% | |
| 10 | 36 | 22,2% | |
| Média (6,58) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação com o grau de privacidade que possui fora do trabalho. | 0 | 7 | 4,3% |
| | 1 | 2 | 1,2% |
| | 2 | 3 | 1,9% |
| | 3 | 1 | 0,6% |
| | 4 | 8 | 4,9% |
| | 5 | 12 | 7,4% |
| | 6 | 14 | 8,6% |
| | 7 | 12 | 7,4% |
| | 8 | 17 | 10,5% |
| | 9 | 34 | 21,0% |
| 10 | 52 | 32,1% | |
| Média (7,63) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação com o grau de influência de normas e rotinas no desenvolvimento do trabalho. | 0 | 0 | 0% |
| | 1 | 1 | 0,6% |
| | 2 | 3 | 1,9% |
| | 3 | 6 | 3,7% |
| | 4 | 6 | 3,7% |
| | 5 | 17 | 10,5% |
| | 6 | 19 | 11,7% |
| | 7 | 20 | 12,3% |
| | 8 | 31 | 19,1% |
| | 9 | 28 | 17,3% |
| 10 | 31 | 19,1% | |
| Média (7,39) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |

Nota: as âncoras utilizadas foram “0” para “Discordo Totalmente” e “10” para “Concordo Totalmente”.
Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2022.

Em relação às garantias constitucionais dos servidores da UEA verifica-se que existe um alto nível de satisfação por parte deles. Para todos os indicadores, as alternativas mais assinaladas são aquelas que representam uma percepção de satisfação em relação ao conteúdo do indicador. Assim, as opções “7”, “8”, “9” e “10” representam mais de 50% das escolhas de todos os respondentes. Além disso, ressalta-se que a opção “10” foi a mais assinalada entre todas as possíveis alternativas para todos os indicadores desse construto. Um dos aspectos que interferem na capacidade e adaptação no trabalho é a satisfação do trabalho, que em geral, está relacionada a integração, autonomia, motivação e o envolvimento da utilização das capacidades físicas e mentais (Marqueze *et al.*, 2005). A satisfação no trabalho pode gerar consequências tanto para o indivíduo como para a organização, afetando aspectos comportamentais e a saúde física e mental (Locke, 1976). Os fatores considerados significativos para a determinação da insatisfação é o estresse, falta de conhecimento, oportunidade de progresso e promoção do trabalho (Bauk, 1985).

Em relação aos valores das médias dos indicadores, os resultados refletem as avaliações feitas para a distribuição de frequência desses indicadores. Assim, o menor valor é de 6,58 pontos e o maior é de 8,15 pontos.

O próximo construto avaliado é o equilíbrio. Os seus resultados constam da Tabela 9.

Tabela 9 - Equilíbrio

| Indicador | Opção | Frequência | Porcentagem |
|--|--------------|-------------------|--------------------|
| Satisfação com o espaço de tempo, duração, que o trabalho ocupa na vida | 0 | 3 | 1,9% |
| | 1 | 1 | 0,6% |
| | 2 | 5 | 3,1% |
| | 3 | 5 | 3,1% |
| | 4 | 12 | 7,4% |
| | 5 | 19 | 11,7% |
| | 6 | 20 | 12,3% |
| | 7 | 20 | 12,3% |
| | 8 | 34 | 21,0% |
| | 9 | 23 | 14,2% |
| | 10 | 20 | 12,3% |
| Média (6,86) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação com o tempo que resta, depois do trabalho, para dedicar-se ao lazer e ao convívio familiar. | 0 | 3 | 1,9% |
| | 1 | 4 | 2,5% |
| | 2 | 8 | 4,9% |
| | 3 | 11 | 6,8% |
| | 4 | 12 | 7,4% |
| | 5 | 18 | 11,1% |
| | 6 | 14 | 8,6% |
| | 7 | 19 | 11,7% |
| | 8 | 25 | 15,4% |
| | 9 | 20 | 12,3% |
| | 10 | 28 | 17,3% |

| | | | |
|--|----|-------|---------|
| Média (6,58) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação com a estabilidade de horários que possui relativa ao trabalho. | 0 | 3 | 1,9% |
| | 1 | 2 | 1,2% |
| | 2 | 2 | 1,2% |
| | 3 | 6 | 3,7% |
| | 4 | 3 | 1,9% |
| | 5 | 23 | 14,2% |
| | 6 | 14 | 8,6% |
| | 7 | 21 | 13,0% |
| | 8 | 31 | 19,1% |
| | 9 | 24 | 14,8% |
| 10 | 33 | 20,4% | |
| Média (7,24) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação com as preocupações do trabalho refletindo na vida particular. | 0 | 4 | 2,5% |
| | 1 | 3 | 1,9% |
| | 2 | 9 | 5,6% |
| | 3 | 7 | 4,3% |
| | 4 | 5 | 3,1% |
| | 5 | 20 | 12,3% |
| | 6 | 17 | 10,5% |
| | 7 | 20 | 12,3% |
| | 8 | 32 | 19,8% |
| | 9 | 21 | 13,0% |
| 10 | 24 | 14,8% | |
| Média (6,73) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |

Nota: as âncoras utilizadas foram “0” para “Discordo Totalmente” e “10” para “Concordo Totalmente”.
 Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2022.

Outra característica relacionada à qualidade de vida no trabalho mensurada nessa dissertação pelos servidores da UEA é o Equilíbrio. Mais especificamente, verifica-se que os servidores em sua grande maioria estão satisfeitos com esse aspecto da sua qualidade de vida no trabalho. Isso pode ser observado a partir da ocorrência – frequência – sobre as opções que refletem um maior nível de satisfação – as alternativas “7”, “8”, “9” e “10”. O mesmo pode ser observado por meio dos valores médio de cada indicador, os quais variam de 6,58 pontos até 7,24 pontos. O último construto a ser analisado é o da Relevância do Trabalho. A Tabela 10 a seguir apresenta os resultados alcançados.

Tabela 10 - Relevância Trabalho

| Indicador | Opção | Frequência | Porcentagem |
|--|-------|------------|-------------|
| Satisfação com o respeito que a sociedade atribui à esta Universidade. | 0 | 0 | 0% |
| | 1 | 0 | 0% |
| | 2 | 2 | 1,2% |
| | 3 | 1 | 0,6% |
| | 4 | 4 | 2,5% |
| | 5 | 10 | 6,2% |

| | | | |
|---|----|-------|---------|
| | 6 | 14 | 8,6% |
| | 7 | 14 | 8,6% |
| | 8 | 36 | 22,2% |
| | 9 | 36 | 22,2% |
| | 10 | 45 | 27,8% |
| Média (8,12) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação com a responsabilidade social que a Universidade possui frente à comunidade. | 0 | 2 | 1,2% |
| | 1 | 1 | 0,6% |
| | 2 | 1 | 0,6% |
| | 3 | 1 | 0,6% |
| | 4 | 8 | 4,9% |
| | 5 | 8 | 4,9% |
| | 6 | 11 | 6,8% |
| | 7 | 17 | 10,5% |
| | 8 | 35 | 21,6% |
| | 9 | 35 | 21,6% |
| 10 | 43 | 26,5% | |
| Média (7,94) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação com a oportunidade de ajudar outras pessoas enquanto estou trabalhando. | 0 | 0 | 0% |
| | 1 | 0 | 0% |
| | 2 | 1 | 0,6% |
| | 3 | 0 | 0% |

| | | | |
|---|----|-------|---------|
| | 4 | 4 | 2,5% |
| | 5 | 9 | 5,6% |
| | 6 | 10 | 6,2% |
| | 7 | 11 | 6,8% |
| | 8 | 31 | 19,1% |
| | 9 | 41 | 25,3% |
| | 10 | 55 | 34,0% |
| Média (8,43) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação com a importância das atividades executadas para a sociedade. | 0 | 1 | 0,6% |
| | 1 | 2 | 1,2% |
| | 2 | 1 | 0,6% |
| | 3 | 0 | 0% |
| | 4 | 2 | 1,2% |
| | 5 | 7 | 4,3% |
| | 6 | 7 | 4,3% |
| | 7 | 11 | 6,8% |
| | 8 | 29 | 17,9% |
| | 9 | 45 | 27,8% |
| 10 | 57 | 35,2% | |
| Média (8,47) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação com o orgulho e satisfação pessoal em relação às atividades que desempenha ao exercer o cargo. | 0 | 1 | 0,6% |
| | 1 | 1 | 0,6% |
| | 2 | 2 | 1,2% |
| | 3 | 1 | 0,6% |
| | 4 | 3 | 1,9% |
| | 5 | 5 | 3,1% |
| | 6 | 5 | 3,1% |
| | 7 | 9 | 5,6% |
| | 8 | 29 | 17,9% |
| | 9 | 44 | 27,2% |

| | | | |
|---|----|-------|---------|
| | 10 | 62 | 38,3% |
| Média (8,56) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação com o orgulho e a satisfação pessoal de fazer parte desta Universidade. | 0 | 0 | 0 |
| | 1 | 1 | 0,6% |
| | 2 | 3 | 1,9% |
| | 3 | 0 | 0% |
| | 4 | 1 | 0,6% |
| | 5 | 9 | 5,6% |
| | 6 | 5 | 3,1% |
| | 7 | 9 | 5,6% |
| | 8 | 18 | 11,1% |
| | 9 | 32 | 19,8% |
| 10 | 84 | 51,9% | |
| Média (8,76) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |
| Satisfação com a sensação de estar contribuindo para com a sociedade ao realizar as atividades. | 0 | 1 | 0,6% |
| | 1 | 0 | 0% |
| | 2 | 3 | 1,9% |
| | 3 | 0 | 0% |
| | 4 | 4 | 2,5% |
| | 5 | 4 | 2,5% |
| | 6 | 6 | 3,7% |
| | 7 | 9 | 5,6% |
| | 8 | 24 | 14,8% |
| | 9 | 34 | 21,0% |

| | | | |
|--------------|----|----|---------|
| | 10 | 77 | 47,5% |
| Média (8,70) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |

Nota: as âncoras utilizadas foram “0” para “Discordo Totalmente” e “10” para “Concordo Totalmente”.

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2022.

Em relação à Relevância do Trabalho, verifica-se que esse é o construto que apresenta maior percepção de satisfação pelos servidores da UEA.

As alternativas “7”, “8”, “9” e “10” representam a grande maioria dos respondentes, com mais de 85% de todas as respostas concentradas nessas quatro opções de resposta, as quais representam o nível mais alto de percepção da satisfação dos servidores da UEA.

Isso também se reflete pelo fato de que a opção “10” foi a mais assinalada pelos respondentes de todos os indicadores e no indicador representando a satisfação e o orgulho de trabalhar na UEA essa opção representou sozinha mais de 50% de todas as respostas.

Igualmente se reflete no valor da média de todos os indicadores, os quais apresentam valores que podem ser considerados altos, pois, o menor valor é de 7,94 pontos e todos os outros valores de média estão acima dos 8 pontos, sendo o valor de 8,76 o maior entre todos esses indicadores.

De uma forma em geral é possível verificar que esse construto – Relevância do Trabalho – entre todos os outros construtos é o que apresenta o maior valor para a média dos indicadores.

De outro lado, o construto Remuneração é aquele que possui o conjunto dos valores das menores médias de todos os indicadores que o compõe. Ele é seguido posteriormente pelo construto Crescimento Profissional. A relevância do trabalho tem sido apontada e **destacada em** outros trabalhos realizados por Paulino (2018), Klein e Mascarenhas (2016) e Parcianello (2020). A relevância do trabalho é um dos fatores motivacionais do indivíduo e que permite a identificação social e de autorrealização do indivíduo, sendo, contudo, o último intimamente associado a remuneração (Paulino, 2018), portanto, é necessário que ambos os constructos sejam trabalhando a níveis gerenciais para melhoria da qualidade de vida.

Por fim, é apresentada a frequência do construto Satisfação Geral com a qualidade de vida no trabalho, cujos resultados são exibidos pela Tabela 11.

Tabela 11 - Satisfação Geral

| Indicador | Opção | Frequência | Porcentagem |
|--|-------|------------|-------------|
| Satisfação com o respeito que a sociedade atribui à esta Universidade. | 0 | 4 | 2,5% |
| | 1 | 10 | 6,2% |
| | 2 | 11 | 6,8% |
| | 3 | 13 | 8,0% |
| | 4 | 14 | 8,6% |
| | 5 | 37 | 22,8% |
| | 6 | 17 | 10,5% |
| | 7 | 17 | 10,5% |
| | 8 | 21 | 13,0% |
| | 9 | 12 | 7,4% |
| | 10 | 6 | 3,7% |
| Média (5,34) | | | |
| TOTAL GERAL | | | 100,00% |

Nota: as âncoras utilizadas foram “0” para “Discordo Totalmente” e “10” para “Concordo Totalmente”.

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2022.

Por fim, a Satisfação Geral dos servidores da UEA também foi aferida nessa dissertação. É somente uma pergunta que busca identificar a percepção geral dos servidores da UEA sobre a sua satisfação com a qualidade de vida no trabalho em geral.

Apesar da proporção dos que responderam de forma mais positiva – alternativas “7”, “8”, “9” e “10”, seja maior dos que responderam considerando uma percepção mais negativa – aqueles que marcaram as alternativas “0”, “1”, “2” ou “3” – nenhum dos dois grupos apresentou mais de 50% do total de respostas.

Outro ponto a ser considerado é que o maior grupo de respondentes, com creca de 42% de todas as respostas são aqueles que possuem uma percepção muito neutra acerca da sua qualidade de vida no trabalho em geral. São os que marcaram as opções “4”, “5” ou “6”.

Ressalta-se ainda que a alternativa mais assinalada pelos respondentes foi a opção “5”

– 22,8% do total – a qual é considerada aquela mais neutra disponível para os respondentes.

Esses resultados se refletem no valor da média desse indicador geral, o qual apresenta um valor de 5,34 pontos dentro de uma variação possível de 0 a 10 pontos.

8.4 UNIDIMENSIONALIDADE

Esse tópico se refere à verificação da unidimensionalidade de cada um dos construtos que formam o modelo de Walton, ou seja, ao exame que atesta que cada um dos construtos é formado por somente um fator.

Nessa etapa são realizadas Análises Fatoriais Exploratórias (AFE) para cada um dos construtos. Por conseguinte, verifica-se a partir dos dados empíricos coletados por meio dos questionários, se esses construtos, definidos pelo modelo teórico, realmente existem.

Para que os resultados da análise fatorial exploratória possam ser considerados válidos, existem três pressupostos que precisam ser acatados. Um deles é sobre o nível de correlação entre os indicadores que formam um construto. Mais especificamente, deve haver um alto nível de correlações estatisticamente significativas entre todos os indicadores do construto, com um valor de no mínimo 0,300 (HAIR et al., 2009).

Além disso, é necessário executar o Teste de Esfericidade de Barlett, o qual deve obter resultados em um valor sig. de teste, menor do que 0,05 (MALHOTRA, 2011; MORGAN; GRIEGO, 1998).

Outro pressuposto é sobre mais um teste. Dessa vez deve ser calculada a Medida de Adequacidade da Amostra (MSA), a qual é gerada a partir da execução do Teste de Meyer-Olkin (KMO). Os valores preferencialmente devem ser maiores que 0,700, mas no caso de escalas em construção – escalas exploratórias que ainda não foram testadas anteriormente – valores de pelo menos 0,600 também são considerados adequados (HAIR et al., 2009).

Uma das decisões que o pesquisador precisa tomar é em relação ao método de extração usado para a realização da análise fatorial exploratória. No caso dessa dissertação, optou-se pelo método de componentes principais, o qual é o mais recomendado para o exame individual de cada construto em relação à sua unidimensionalidade (HAIR et al., 2009).

Outro aspecto a ser considerado é fato de que caso exista algum construto com mais de um fator, será utilizado a rotação ortogonal pelo método varimax. Isso se deve ao fato de que a matriz rotacionada facilita para o pesquisador identificar quais os itens que devem ser alocados para cada um dos fatores gerados.

O primeiro construto a ser analisado é o construto capacidades. Os seus resultados são mostrados na Tabela 12.

Tabela 12 - Resultados da AFE para o construto Capacidades

| Indicadores | Carga Fatorial | Comunalidade |
|---|-----------------------|---------------------|
| Satisfação com a liberdade que tem para planejar, executar e avaliar as ações que desempenha. | 0,915 | 0,838 |
| Satisfação com o grau de liberdade que tem para decidir sobre as atividades que desempenha | 0,902 | 0,814 |
| Satisfação com as exigências do trabalho, para realizar atividades desafiantes e com alto nível de criatividade. | 0,883 | 0,779 |
| Satisfação com as possibilidades que tem do trabalho para terminar completamente as tarefas que inicia. | 0,876 | 0,767 |
| Satisfação com as informações que tem acesso, relativas ao trabalho, para realizar completamente as tarefas que inicia. | 0,879 | 0,773 |
| Satisfação com o retorno que tem sobre o resultado das tarefas realizadas. | 0,842 | 0,709 |
| Variância Explicada | | 78,00 % |
| KMO | | 0,903 |
| Teste de Esfericidade de Bartlett | X² | 888,7 15 |
| | Df | 15 |
| | Sig. | 0,000 |

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2022.

Analisando-se os dados presentes na Tabela 12, pode-se verificar primeiramente que o construto capacidades é unidimensional, ou seja, é formado por somente um fator.

No caso dos pressupostos para a consideração dos resultados obtidos, todos os três pressupostos foram atendidos. Todas as 15 correlações existentes entre os seis indicadores desse construto são estatisticamente significativas.

Além disso, o valor do Teste KMO é bem superior ao mínimo recomendado em conjunto com o fato de que o p-valor do Teste de Esfericidade de Bartlett ser igual a 0,000.

No caso dos valores das cargas fatoriais e das comunalidades, observa-se que eles são superiores aos parâmetros de referência – de pelo menos 0,700 e 0,500, respectivamente. Assim, conclui-se que esses valores de todos os indicadores são adequados.

Por fim, o valor da variância explicada também é superior ao valor mínimo de referência de 60% (HAIR et al., 2009), alcançando a marca de 78,00%.

O construto Crescimento Profissional é o próximo construto a ser analisado. A Tabela 13 exhibe os resultados alcançados pela AFE.

Tabela 13 - Resultados da AFE para o construto Crescimento Profissional

| Indicadores | Carga Fatorial | Comunalidade |
|--|-----------------------|---------------------|
| Satisfação com as oportunidades que a Universidade oferece para o desenvolvimento de novos conhecimentos e, ou habilidades relativas à função. | 0,895 | 0,801 |
| Satisfação com as possibilidades que tem para aplicar, no desempenho do cargo, as habilidades adquiridas em cursos de capacitação. | 0,902 | 0,814 |
| Satisfação com as possibilidades que tem para crescimento pessoal na realização do trabalho. | 0,921 | 0,848 |
| Satisfação com a segurança que tem quanto ao meu futuro nesta Universidade. | 0,789 | 0,622 |
| Variância Explicada | | 77,11% |
| KMO | | 0,825 |
| Teste de Esfericidade de Bartlett | X² | 426,371 |
| | df | 6 |
| | Sig. | 0,000 |

Da mesma forma que ocorreu com o construto anterior, o construto Crescimento Profissional é unidimensional.

Verificou-se que o valor da variância explicada é bem maior do que o mínimo exigido, bem como os valores da comunalidade e da carga fatorial de todos os indicadores também.

Outro ponto a ser considerado é em relação aos pressupostos da análise fatorial exploratória. A partir dos dados obtidos conclui-se que todos eles foram satisfeitos. O valor do teste KMO é superior a 0,82, bem como o valor do Teste de Esfericidade de Bartlett que possui um valor igual a 0,000.

No caso das correlações entre todos os indicadores do construto, todas elas são estatisticamente significativas, atendendo também esse pressuposto.

Os resultados da análise fatorial exploratória do construto Equilíbrio são mostrados a seguir – na Tabela 14.

Tabela 14 - Resultados da AFE para o construto Equilíbrio

| Indicadores | Carga Fatorial | Comunalidade |
|--|-----------------------|---------------------|
| Satisfação com o espaço de tempo, duração, que o trabalho ocupa na vida | 0,905 | 0,819 |
| Satisfação com o tempo que resta, depois do trabalho, para dedicar-se ao lazer e ao convívio familiar. | 0,880 | 0,775 |
| Satisfação com a estabilidade de horários que possui relativa ao trabalho. | 0,853 | 0,727 |
| Satisfação com as preocupações do trabalho refletindo na vida particular. | 0,803 | 0,644 |

| | | |
|--|----------------------|---------|
| Variância Explicada | | 74,13% |
| KMO | | 0,828 |
| Teste de Esfericidade de Bartlett | X² | 351,982 |
| | df | 6 |
| | Sig. | 0,000 |

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2022.

O construto Equilíbrio também é unidimensional, sendo formado por somente um fator. Os dados da Tabela 14 mostram que esse construto também possui mais de 74% de variância explicada, o que é um valor que pode ser classificado como adequado.

Todos os três pressupostos para a validação dos resultados gerados pela análise fatorial exploratória também foram atendidos. As seis correlações entre todos os indicadores do construto são estatisticamente significativas. O valor do Teste de Esfericidade de Bartlett apresentou um sig. igual a 0,000. E ainda, há que se considerar que o valor do Teste de KMO é de 0,828, é bem maior do que o mínimo recomendável de 0,700 (HAIR et al., 2009).

A análise prossegue ao se verificar que o menor valor da comunalidade é de 0,644 e o menor valor da carga fatorial é de 0,803, que também são maiores do que os valores de referência de 0,500 e de 0,700, respectivamente (HAIR et al., 2009).

O construto Garantias Constitucionais é o próximo construto cujos resultados são analisados a partir da avaliação da Tabela 15.

Tabela 15 - Resultados da AFE para o construto Garantias Constitucionais

| Indicadores | Carga Fatorial | Comunalidade |
|---|-----------------------|---------------------|
| Satisfação com o tratamento justo pelos superiores no exercício da minha função. | 0,722 | 0,521 |
| Satisfação com o respeito aos direitos estabelecidos pela lei (férias, 13º salário, horário de trabalho, folgas, etc.). | 0,805 | 0,648 |
| Satisfação com a liberdade de lutar pelos direitos assegurados pela Lei e o Estatuto do Servidor Público. | 0,867 | 0,752 |
| Satisfação com o respeito ao direito de pertencer ao sindicato da categoria | 0,640 | 0,410 |
| Satisfação com o grau de privacidade que possui fora do trabalho. | 0,793 | 0,628 |
| Satisfação com o grau de influência de normas e rotinas no desenvolvimento do trabalho. | 0,859 | 0,738 |
| Variância Explicada | | 61,64% |
| KMO | | 0,849 |
| | X² | 492,531 |

| | | |
|--|-------------|-------|
| Teste de Esfericidade de Bartlett | df | 15 |
| | Sig. | 0,000 |

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2022.

Observando-se a Tabela 15, é possível comprovar que o construto garantias constitucionais é formado por somente um fator, ou seja, ele é unidimensional.

Contudo, ao observar o valor da comunalidade e o valor da carga fatorial do indicador “Satisfação com o respeito ao direito de pertencer ao sindicato da categoria”, constata-se que ele possui um valor abaixo do mínimo recomendável de 0,500.

Por esse motivo, esse indicador foi retirado de todas as análises subsequentes e uma nova análise fatorial exploratória foi realizada após a exclusão desse indicador. Os resultados dessa nova análise fatorial exploratória são exibidos pela Tabela 16.

Tabela 16 - Resultados da AFE para o construto Garantias Constitucionais - Análise fatorial exploratória

| Indicadores | Carga Fatorial | Comunalidade |
|---|----------------------|--------------|
| Satisfação com o tratamento justo pelos superiores no exercício da minha função. | 0,759 | 0,577 |
| Satisfação com o respeito aos direitos estabelecidos pela lei (férias, 13° salário, horário de trabalho, folgas, etc.). | 0,836 | 0,699 |
| Satisfação com a liberdade de lutar pelos direitos assegurados pela a Lei e o Estatuto do Servidor Público. | 0,830 | 0,689 |
| Satisfação com o grau de privacidade que possui fora do trabalho. | 0,797 | 0,636 |
| Satisfação com o grau de influência de normas e rotinas no desenvolvimento do trabalho. | 0,874 | 0,764 |
| Variância Explicada | | 67,30% |
| KMO | | 0,864 |
| Teste de Esfericidade de Bartlett | X² | 396,580 |
| | df | 10 |
| | Sig. | 0,000 |

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2022.

Os resultados da nova análise fatorial exploratória podem ser considerados adequados. O construto garantias constitucionais é unidimensional sendo formado por somente um fator.

Todos os pressupostos para autenticar os resultados obtidos pela AFE foram cumpridos. O valor do teste do KMO é de 0,864 e o p-valor do Teste de Esfericidade de Bartlett é de 0,000. Além disso, todas as dez correlações que ocorrem entre os cinco indicadores desse construto são estatisticamente significativas.

O menor valor da comunalidade entre todos os indicadores é de 0,577 e o menor valor de todas as cargas fatoriais é de 0,759. Assim, verifica-se que esses valores são maiores do que o mínimo considerado como adequado.

Outro ponto a ser destacado é que o valor da variância explicada é de 67,30%, também acima do mínimo exigido de 60%. A Tabela 17 contém os resultados alcançados para o construto Integração Social.

Tabela 17 - Resultados da AFE para o construto Integração Social

| Indicadores | Carga Fatorial | Comunalidade |
|--|-----------------------|---------------------|
| Satisfação com o relacionamento interpessoal que mantém com os superiores. | 0,811 | 0,658 |
| Satisfação com o relacionamento interpessoal que mantém com os colegas de trabalho no setor de trabalho. | 0,646 | 0,417 |
| Satisfação com o clima organizacional (respeito a outras pessoas, bom relacionamento, cooperação, interação entre as pessoas, apoio socioemocional, etc.), que percebe, na Universidade. | 0,738 | 0,544 |
| Satisfação com o apoio que recebe dos superiores no desenvolvimento do trabalho. | 0,852 | 0,726 |
| Satisfação com a igualdade de oportunidades concedida a todos. | 0,776 | 0,602 |
| Satisfação com o processo de comunicação (comunicação aberta) existente nos níveis hierárquicos. | 0,844 | 0,712 |
| Satisfação com a possibilidade de lidar com situações constrangedoras e delicadas | 0,818 | 0,670 |
| Variância Explicada | | 61,84% |
| KMO | | 0,867 |
| Teste de Esfericidade de Bartlett | X² | 629,280 |
| | df | 21 |
| | Sig. | 0,000 |

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2022.

Da mesma forma que ocorreu com o construto anterior, o construto Integração Social é unidimensional, mas também possui um indicador – “Satisfação com o relacionamento interpessoal que mantém com os colegas de trabalho no setor de trabalho” - que apresenta um valor para a comunalidade e um valor para a carga fatorial aquém do valor dos parâmetros de referência.

Assim, optou-se também por retirar esse indicador e executar uma nova análise fatorial exploratória para o construto integração social.

A seguir, a partir da Tabela 18 é possível analisar os resultados alcançados para o construto Integração Social a partir da retirada de um de seus indicadores.

Tabela 18 - Resultados da AFE para o construto Integração Social

| Indicadores | Carga Fatorial | Comunalidade |
|--|-----------------------|---------------------|
| Satisfação com o relacionamento interpessoal que mantém com os superiores. | 0,807 | 0,652 |
| Satisfação com o clima organizacional (respeito a outras pessoas, bom relacionamento, cooperação, interação entre as pessoas, apoio socioemocional, etc.), que percebe, na Universidade. | 0,728 | 0,530 |
| Satisfação com o apoio que recebe dos superiores no desenvolvimento do trabalho. | 0,867 | 0,752 |
| Satisfação com a igualdade de oportunidades concedida a todos. | 0,797 | 0,635 |
| Satisfação com o processo de comunicação (comunicação aberta) existente nos níveis hierárquicos. | 0,855 | 0,732 |
| Satisfação com a possibilidade de lidar com situações constrangedoras e delicadas | 0,821 | 0,674 |
| Variância Explicada | | 66,24% |
| KMO | | 0,854 |
| Teste de Esfericidade de Bartlett | X² | 562,805 |
| | Df | 15 |
| | Sig. | 0,000 |

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2022.

Os resultados obtidos pela nova análise fatorial exploratória são positivos. O construto Integração Social é unidimensional.

Os valores da comunalidade e da carga fatorial de todos os indicadores são superiores aos valores mínimos considerados como adequados de 0,500 e de 0,700, respectivamente.

O mesmo ocorre com a variância explicada, a qual possui um valor de 66,24%, estando acima do mínimo recomendável de 60%.

No caso dos pressupostos que precisam ser satisfeitos, todas as quinze correlações possíveis entre todos os seis indicadores desse construto são estatisticamente significativas.

O valor do Teste do KMO é de mais de 0,850 e o valor do sig. do Teste de Esfericidade de Bartlett é igual a 0,000.

A Relevância Social do trabalho é o construto subsequente a ser analisado a partir da realização da análise fatorial exploratória, cujos resultados obtidos estão presentes na Tabela 19, a seguir.

Tabela 19 - Resultados da AFE para o construto Relevância Social do Trabalho

| Indicadores | Carga Fatorial | Comunalidade |
|--------------------|-----------------------|---------------------|
|--------------------|-----------------------|---------------------|

| | | |
|---|----------------------|----------|
| Satisfação com o respeito que a sociedade atribui à esta Universidade. | 0,784 | 0,614 |
| Satisfação com a responsabilidade social que a Universidade possui frente à comunidade. | 0,778 | 0,605 |
| Satisfação com a oportunidade de ajudar outras pessoas enquanto estou trabalhando. | 0,835 | 0,698 |
| Satisfação com a importância das atividades executadas para a sociedade. | 0,891 | 0,794 |
| Satisfação com o orgulho e satisfação pessoal em relação às atividades que desempenha ao exercer o cargo. | 0,909 | 0,826 |
| Satisfação com o orgulho e a satisfação pessoal de fazer parte desta Universidade. | 0,854 | 0,730 |
| Satisfação Com a sensação de estar contribuindo para com a sociedade ao realizar as atividades. | 0,915 | 0,838 |
| Variância Explicada | | 72,91% |
| KMO | | 0,880 |
| Teste de Esfericidade de Bartlett | X² | 1071,961 |
| | df | 21 |
| | Sig. | 0,000 |

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2022.

No caso do construto Relevância Social do trabalho, os resultados são muito bons. Além deste construto ser unidimensional, todos os seus valores das comunalidades e das cargas fatoriais são bem superiores ao mínimo considerado adequado.

O mesmo ocorre para o valor da variância explicada, a qual se aproxima de 73% como fator de explicação do construto.

Ressalta-se ainda que todos os pressupostos foram cumpridos e dessa forma, os resultados obtidos podem ser considerados como válidos.

Mais especificamente, todas as 21 correlações possíveis entre os sete indicadores desse construto são estatisticamente significativas. O valor do Teste de Esfericidade de Bartlett apresenta um p-valor igual a 0,000. Por fim, o valor do Teste do KMO é de 0,880, o que também é classificado como adequado.

O próximo construto a ser analisado é a Remuneração e os seus resultados são apresentados a seguir - ver Tabela 20.

Tabela 20 - Resultados da AFE para o construto Remuneração

| Indicadores | Carga Fatorial | Comunalidade |
|---|----------------|--------------|
| Satisfação em relação ao salário que recebe | 0,934 | 0,872 |

| | | |
|---|----------------------|----------|
| Satisfação quando compara o salário com as atividades que desempenha | 0,930 | 0,866 |
| Satisfação quando compara o salário com o salário dos colegas de trabalho | 0,907 | 0,822 |
| Satisfação quando compara o salário com o salário dos colegas de outras Universidades Públicas. | 0,932 | 0,868 |
| Satisfação quando compara o salário com o salário dos colegas de Universidades particulares | 0,909 | 0,826 |
| Satisfação em relação aos benefícios (plano de saúde, seguros etc.) a que tem direito | 0,598 | 0,357 |
| Satisfação com relação ao poder aquisitivo, a remuneração condiz com as minhas necessidades. | 0,915 | 0,836 |
| Variância Explicada | | 77,82% |
| KMO | | 0,930 |
| Teste de Esfericidade de Bartlett | X² | 1232,133 |
| | df | 21 |
| | Sig. | 0,000 |

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2022

Os resultados presentes na Tabela 20 mostram que o construto Remuneração é unidimensional.

No caso dos valores das cargas fatoriais e da variância explicada, o indicador “Satisfação em relação aos benefícios (plano de saúde, seguros etc.) a que tem direito” não possui valores adequados para esses parâmetros. Mais especificamente, a comunalidade com o valor 0,357 e a carga fatorial de 0,598 não são adequados.

Por isso, decidiu-se retirar esse indicador e realizar uma nova análise fatorial exploratória sem o indicador. Os resultados estão presentes na Tabela 21.

Tabela 21 - Resultados da AFE para o construto Remuneração

| Indicadores | Carga Fatorial | Comunalidade |
|---|----------------|--------------|
| Satisfação em relação ao salário que recebe | 0,941 | 0,885 |
| Satisfação quando compara o salário com as atividades que desempenha | 0,933 | 0,870 |
| Satisfação quando compara o salário com o salário dos colegas de trabalho | 0,912 | 0,831 |
| Satisfação quando compara o salário com o salário dos colegas de outras Universidades Públicas. | 0,942 | 0,887 |
| Satisfação quando compara o salário com o salário dos colegas de Universidades particulares | 0,913 | 0,834 |

| | | |
|--|----------------------|----------|
| Satisfação com relação ao poder aquisitivo, a remuneração condiz com as minhas necessidades. | 0,910 | 0,828 |
| Variância Explicada | | 85,59% |
| KMO | | 0,931 |
| Teste de Esfericidade de Bartlett | X² | 1172,187 |
| | df | 15 |
| | Sig. | 0,000 |

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2022.

Observando-se a Tabela 21, é possível concluir que o construto Remuneração é unidimensional, pois, é formado por somente um fator.

Todos os três pressupostos para considerar os resultados obtidos pela análise fatorial exploratória válidos foram acatados. Mais especificamente, todas as quinze correlações possíveis a partir dos seis indicadores que compõem esse construto são estatisticamente significativas.

Além disso, o valor do Teste de Esfericidade de Bartlett tem um valor igual a 0,000 e o valor do Teste do KMO é de 0,931, bem acima do mínimo preconizado por Hair et al. (2009) de 0,700.

No caso dos valores alcançados para cada um dos indicadores, verifica-se que nenhum dos valores das comunalidades é menor do que 0,800. Para as cargas fatoriais, nenhuma delas é menor do que 0,900.

Ressalta-se ainda que o valor da variância explicada é de mais de 85%, também maior do que o valor mínimo classificado como adequado de 60%.

O último construto a ser examinado é a Segurança e Saúde. Os seus resultados estão presentes na Tabela 22.

Tabela 22 - Resultados da AFE para o construto Segurança e Saúde

| Indicadores | Carga Fatorial | Comunalidade |
|---|----------------|--------------|
| Satisfação em relação á carga horária a normalmente submetido(a) para realizar o trabalho. | 0,800 | 0,640 |
| Satisfação em relação ao uso de novas tecnologias para desempenhar as atividades | 0,859 | 0,737 |
| Satisfação em relação ao grau de segurança e de saúde pessoal (ausência de risco de acidentes) ao realizar minhas atividades. | 0,836 | 0,699 |
| Satisfação em relação às condições físicas (iluminação, ventilação, temperatura, higiene, ruído, equipamentos etc.) do setor em que trabalha. | 0,761 | 0,580 |
| Variância Explicada | | 66,40% |
| KMO | | 0,804 |

| | | |
|--|----------------------|---------|
| Teste de Esfericidade de Bartlett | X² | 236,096 |
| | Df | 6 |
| | Sig. | 0,000 |

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2022.

Em relação ao construto Segurança e Saúde, a partir da análise da Tabela 22 é possível concluir que esse construto é unidimensional, sendo formado por somente um fator.

Todos os pressupostos para considerar a validade dos resultados da análise fatorial exploratória foram acatados. Todas as seis correlações possíveis para esse construto são estatisticamente significativas. Além disso, o valor do Teste de Esfericidade de Bartlett tem um valor do sig. igual a 0,000 e o valor do Teste do KMO é de 0,804.

Ressalta-se ainda que o valor da variância explicada é de 66,40%, portanto, superior ao mínimo exigido de 60%.

Os valores da comunalidade e da carga fatorial também são adequados. O menor valor para a comunalidade é de 0,580, e o valor mínimo da carga fatorial observado é de 0,761.

8.5 CONFIABILIDADE

Após a averiguação da unidimensionalidade de cada um dos construtos presentes nesta dissertação, é necessário verificar se as escalas utilizadas para os medir são confiáveis ou não.

A confiabilidade diz respeito às escalas apresentarem valores diversos para respondentes que possuem opiniões ou percepções diferentes sobre um determinado conceito ou construto. Assim, uma escala é confiável quando apresenta essa característica ao longo do tempo.

A confiabilidade das escalas é examinada considerando o valor do Alpha de Cronbach (AC) o qual possui valores dentro da faixa entre 0 e 1. Os valores considerados aceitáveis variam entre os autores, mas de uma forma em geral, valores acima de 0,700 são considerados aceitáveis. Quando se testa a confiabilidade de escalas que estão em fase de desenvolvimento, valores de 0,600 e superiores são considerados adequados (PESTANA; GAGEIRO 2000; HAIR et al., 2009 E MORGAN; GRIEGO, 1998).

Outro ponto a ser considerado é que se algumas escalas apresentarem valores muito altos para o Alpha de Cronbach, isso pode ensejar a discussão sobre o excesso de indicadores ou indicadores redundantes entre si.

A Tabela 23, a seguir, apresenta os resultados obtidos para cada um dos indicadores de todos os construtos usados nessa dissertação para representar o modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton.

Tabela 23 - Valores do Alpha de Cronbach (A.C.) dos construtos da pesquisa

| Construto | Indicador | A. C. | A. C. se indicador for retirado |
|--------------------------|--|-------|---------------------------------|
| Capacidades | Satisfação com a liberdade que tem para planejar, executar e avaliar as ações que desempenha. | 0,942 | 0,926 |
| | Satisfação com o grau de liberdade que tem para decidir sobre as atividades que desempenha | | 0,928 |
| | Satisfação com as exigências do trabalho, para realizar atividades desafiantes e com alto nível de criatividade. | | 0,932 |
| | Satisfação com as possibilidades que tem no trabalho para terminar completamente as tarefas que inicia. | | 0,932 |
| | Satisfação com as informações que tem acesso, relativas ao trabalho, para realizar completamente as tarefas que inicia. | | 0,932 |
| | Satisfação com o retorno que tem sobre o resultado das tarefas realizadas. | | 0,939 |
| Crescimento Profissional | Satisfação com as oportunidades que a Universidade oferece para o desenvolvimento de novos conhecimentos e, ou habilidades relativas à função. | 0,895 | 0,856 |
| | Satisfação com as possibilidades que tem para aplicar, no desempenho do cargo, as habilidades adquiridas em cursos de capacitação. | | 0,854 |
| | Satisfação com as possibilidades que tem para crescimento pessoal na realização do trabalho. | | 0,838 |
| | Satisfação com a segurança que tem quanto ao meu futuro nesta Universidade. | | 0,913 |
| Segurança e Saúde | Satisfação em relação á carga horária a normalmente submetido(a) para realizar o trabalho. | 0,830 | 0,795 |
| | Satisfação em relação ao uso de novas tecnologias para desempenhar as atividades | | 0,757 |
| | Satisfação em relação ao grau de segurança e de saúde pessoal (ausência de risco de acidentes) ao realizar minhas atividades. | | 0,773 |
| | Satisfação em relação às condições físicas (iluminação, ventilação, temperatura, higiene, ruído, equipamentos etc.) do setor em que trabalha. | | 0,816 |
| Equilíbrio | Satisfação com o espaço de tempo, duração, que o trabalho ocupa na vida | 0,881 | 0,821 |
| | Satisfação com o tempo que resta, depois do trabalho, para dedicar-se ao lazer e ao convívio familiar. | | 0,836 |
| | Satisfação com a estabilidade de horários que possui relativa ao trabalho. | | 0,852 |
| | Satisfação com as preocupações do trabalho refletindo na vida particular. | | 0,878 |

| | | | |
|-------------------------------|--|-------|-------|
| Garantias Constitucionais | Satisfação com o tratamento justo pelos superiores no exercício da minha função. | 0,872 | 0,863 |
| | Satisfação com o respeito aos direitos estabelecidos pela lei (férias, 13° salário, horário de trabalho, folgas, etc.). | | 0,840 |
| | Satisfação com a liberdade de lutar pelos direitos assegurados pela a Lei e o Estatuto do Servidor Público. | | 0,843 |
| | Satisfação com o grau de privacidade que possui fora do trabalho. | | 0,851 |
| | Satisfação com o grau de influência de normas e rotinas no desenvolvimento do trabalho. | | 0,831 |
| Integração Social | Satisfação com o relacionamento interpessoal que mantém com os superiores. | 0,984 | 0,879 |
| | Satisfação com o clima organizacional (respeito a outras pessoas, bom relacionamento, cooperação, interação entre as pessoas, apoio socioemocional, etc.), que percebe, na Universidade. | | 0,889 |
| | Satisfação com o apoio que recebe dos superiores no desenvolvimento do trabalho. | | 0,865 |
| | Satisfação com a igualdade de oportunidades concedida a todos. | | 0,881 |
| | Satisfação com o processo de comunicação (comunicação aberta) existente nos níveis hierárquicos. | | 0,866 |
| | Satisfação com a possibilidade de lidar com situações constrangedoras e delicadas | | 0,872 |
| Relevância Social do Trabalho | Satisfação com o respeito que a sociedade atribui à esta Universidade. | 0,936 | 0,933 |
| | Satisfação com a responsabilidade social que a Universidade possui frente à comunidade. | | 0,936 |
| | Satisfação com a oportunidade de ajudar outras pessoas enquanto estou trabalhando. | | 0,928 |
| | Satisfação com a importância das atividades executadas para a sociedade. | | 0,922 |
| | Satisfação com o orgulho e satisfação pessoal em relação às atividades que desempenha ao exercer o cargo. | | 0,920 |
| | Satisfação com o orgulho e a satisfação pessoal de fazer parte desta Universidade. | | 0,927 |
| | Satisfação Com a sensação de estar contribuindo para com a sociedade ao realizar as atividades. | | 0,919 |

| | | | |
|-------------|---|-------|-------|
| Remuneração | Satisfação em relação ao salário que recebe | 0,966 | 0,957 |
| | Satisfação quando compara o salário com as atividades que desempenha | | 0,959 |
| | Satisfação quando compara o salário com o salário dos colegas de trabalho | | 0,962 |
| | Satisfação quando compara o salário com o salário dos colegas de outras Universidades Públicas. | | 0,957 |
| | Satisfação quando compara o salário com o salário dos colegas de Universidades particulares | | 0,961 |
| | Satisfação com relação ao poder aquisitivo, a remuneração condiz com as minhas necessidades. | | 0,962 |

Nota: A. C. significa Alpha de Cronbach, n. d. significa “não disponível”. O valor do A. C. caso o item seja excluído não é calculado nesse caso, pois, caso o item seja retirado o indicador ficará com somente um indicador, o que elimina a necessidade do cálculo do valor de A. C.

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2022.

Os resultados obtidos na Tabela 23 indicam que todos os resultados obtidos para o Alpha de Cronbach são positivos e adequados. O menor valor observado é de 0,830 para o construto Segurança e Saúde. Assim, verifica-se que todos os valores estão bem acima do mínimo aceitável que é 0,700 (HAIR et al., 2009).

Outro aspecto a ser ressaltado é o de que somente o construto crescimento profissional apresentou um aumento de valor do Alpha de Cronbach, caso algum indicador fosse retirado. Todavia, como o valor “original” é de 0,895 que pode ser considerado como muito bom, optou-se por manter todos os indicadores, haja vista que o objetivo é o de obter escalas com o valor do Alpha de Cronbach adequados.

A partir da análise de todos os valores de Alpha de Cronbach para todos os construtos, verifica-se que as escalas usadas para os mensurar são confiáveis.

8.6 VALIDADE CONVERGENTE

Outro aspecto que precisa ser verificado em relação aos construtos é a sua validade convergente, ou seja, averiguar se um determinado construto realmente é formado pelos indicadores que passaram pelas fases anteriores e se eles formam um conceito único, ou seja, o construto.

Assim, em princípio devem ser compreendidos que os indicadores que formam um construto devem ter um alto nível de correlação entre si. Um construto é mensurado a partir dos valores dos indicadores que o compõem e a correlação indica um alto nível de convergência para a formação de um único construto, em conjunto com altos valores das cargas fatoriais (HAIR et al., 2009; MALHOTRA, 2012; BAGOZZI; YI; PHILLIPS, 1991).

A validade convergente é averiguada a partir do cálculo de dois parâmetros e a comparação dos seus valores com os valores considerados pela literatura como valores de referência. Um deles é a Variância Média Extraída (AVE) cujo resultado para cada construto deve ser de pelo menos 0,500. A AVE nada mais é do que uma medida que representa a convergência de todos os indicadores que formam um construto em relação ao próprio. A medida do seu valor é a soma do valor ao quadrado da carga fatorial de cada um dos indicadores dividido pelo número de indicadores do construto (HAIR et al., 2009).

O segundo parâmetro é a Confiabilidade Composta (CC). Esse parâmetro é relativo à consistência interna dos itens que formam o construto. O seu cálculo envolve a soma das cargas fatoriais e depois o quadrado do seu valor, além de considerar o nível de erro – na medição do

indicador em relação ao seu construto - a partir das cargas fatoriais menos um. O seu valor deve ser de pelo menos 0,700 (HAIR et al., 2009).

Os valores alcançados para a AVE e a CC para cada um dos construtos que formam o Modelo de Walton são exibidos na Tabela 24 a seguir.

Tabela 24 - Os indicadores da existência ou não da validade convergente

| Construtos | AVE | CC |
|---------------------------|------------|-----------|
| Capacidades | 0,771 | 0,953 |
| Crescimento Profissional | 0,711 | 0,907 |
| Equilíbrio | 0,663 | 0,886 |
| Garantias Constitucionais | 0,609 | 0,885 |
| Integração Social | 0,647 | 0,916 |
| RST | 0,781 | 0,961 |
| Remuneração | 0,842 | 0,970 |
| Segurança e Saúde | 0,558 | 0,833 |

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2022.

Os resultados presentes na Tabela 24 mostram que todos os construtos possuem validade convergente, ou seja, os indicadores de cada um dos construtos formam somente um conceito único. Esse resultado é muito positivo, pois, indica que, em princípio, os construtos que serão testados pelo Modelo de Walton são unidimensionais, confiáveis e realmente formam um conceito único.

8.7 VALIDADE DISCRIMINANTE

Após o exame da validade convergente, procedeu-se a averiguação da validade discriminante em relação aos construtos que formam o Modelo de Walton, que é usado nessa dissertação como o modelo de referência para mensurar a qualidade de vida no trabalho dos servidores da UEA.

A necessidade da verificação da validade discriminante decorre do fato de que ela mostra se dois construtos são realmente distintos ou não. Assim, o valor da correlação entre os construtos deve ser baixo – ao contrário do que ocorre internamente ao construto com os seus indicadores – pois, de outro modo esses construtos podem ser redundantes e na percepção dos respondentes serem considerados a mesma coisa. Por fim, as correlações entre os indicadores de construtos diferentes devem ser baixas entre si (HAIR et al., 2009; KLINE, 2005; MALHOTRA, 2001; BAGOZZI, YI & PHILLIPS, 1991).

Para averiguar a existência ou não da validade discriminante entre um par de construtos, é necessário comparar o valor da correlação entre cada par de construtos que formam o modelo

testado com o valor da raiz quadrada da AVE de cada um dos construtos. Caso o valor da correlação do par de construtos seja maior do que o valor da raiz quadrada dos dois construtos, considera-se que não existe a validade discriminante entre esse par de construtos. Caso o valor da raiz quadrada das duas AVEs seja maior do que a correlação entre esses dois construtos, considera-se que existe a validade discriminante (HAIR et al., 2009).

Além disso, é necessário ressaltar que caso haja um valor muito alto para a correlação entre o par de construtos, mesmo que o valor da raiz quadrada da AVE de cada um deles seja maior do que o valor da correlação, a validade discriminante será violada quando esse alto valor da correlação for igual ou superior a 0,85 (ANDERSON E GERBING, 1988). Isso ocorre porque valores de correlação acima de 0,85 denotam uma grande relação entre pares de construtos que deveriam ser distintos entre si.

Os resultados estão presentes na Tabela 25, a seguir, em forma de matriz. Ela representa a matriz contendo os oito construtos do Modelo de Walton mais o indicador da satisfação geral dos servidores da UEA. Os valores em negrito representam a diagonal principal da matriz na qual estão – em negrito – os valores da raiz quadrada das AVEs de cada um dos construtos. O valor abaixo da diagonal principal representa o valor da correlação entre o par de construtos.

Tabela 25 - Valor das correlações e da raiz quadrada da AVE

| | Cap | Cr Prof | Que | GarConst | Int. Soc | Relev | Rem | Seg e Saude | Sat. Geral |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Capacidades | 0,878 | | | | | | | | |
| Crescimento Profissional | 0,801 | 0,843 | | | | | | | |
| Equilíbrio | 0,693 | 0,653 | 0,814 | | | | | | |
| Garantias Constitucionais | <u>0,782</u> | 0,749 | <u>0,820</u> | 0,780 | | | | | |
| Integração Social | <u>0,852</u> | 0,768 | 0,740 | <u>0,876</u> | 0,804 | | | | |
| Relevância Trabalho | 0,571 | 0,492 | 0,634 | 0,645 | 0,561 | 0,884 | | | |
| Remuneração | 0,466 | 0,648 | 0,491 | 0,513 | 0,422 | 0,255 | 0,918 | | |
| Segurança e saúde | <u>0,888</u> | <u>0,841</u> | <u>0,777</u> | <u>0,856</u> | <u>0,759</u> | 0,565 | 0,692 | 0,747 | |
| Satisfação Geral | 0,625 | 0,699 | 0,639 | 0,654 | 0,558 | 0,373 | 0,811 | <u>0,884</u> | 0,853 |

Notas: “Cap” significa “Capacidades”. “Cr Prof” significa “Crescimento Profissional”. “Equ” significa “Equilíbrio”. “GarConst” significa “Garantias Constitucionais”. “Int. Soc” significa “Integração Social”. “Relev” significa “Relevância Trabalho”. “Rem” significa “Remuneração”. “Seg e Saúde” significa “Segurança e Saúde” e “Sar. Geral” significa “Satisfação Geral”.

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2022.

Para facilitar a identificação dos casos nos quais a validade discriminante não foi alcançada, os valores foram colocados em itálico e sublinhados. Assim, basta verificar em quais células os valores exibidos possuem essas características.

Considerando-se os resultados presentes na Tabela 25, verifica-se que dos 36 pares de construtos, 10 deles não possuem validade discriminante. Essas violações da validade

discriminante se concentram nos construtos Segurança e Saúde e Capacidades. Eles são responsáveis por 8 das 10 violações da validade discriminante. Há que se considerar também que há somente uma relação de causa e efeito que sofre da falta de validade discriminante; é a relação entre Satisfação Geral e Segurança e Saúde. Assim, essa relação provavelmente será estatisticamente significativa, mas deve ser avaliada com precaução em virtude de que existe uma grande correlação entre esses dois construtos.

8.8 VALIDADE NOMOLÓGICA

A validade nomológica é a etapa responsável pelo teste do Modelo de Walton por meio da execução de uma modelagem de equações estruturais e da verificação da validade nomológica representada pelas relações dos construtos do Modelo de Walton com a percepção da qualidade de vida geral pelos servidores da Universidade do Estado do Amazonas.

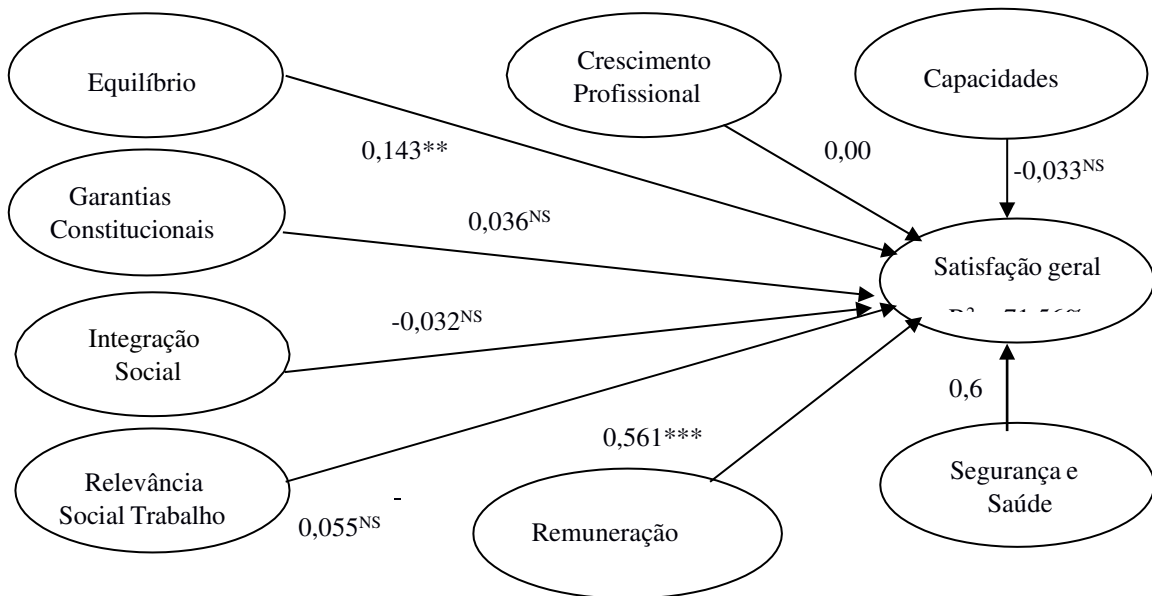
A modelagem de equações estruturais é uma técnica de análise multivariada de dados, a qual possui a característica de realizar os cálculos de análise fatorial entre os indicadores e os seus respectivos construtos e, concomitantemente, realizar os cálculos de regressões lineares por meio das relações entre os construtos. Por conseguinte, é possível avaliar se as relações preconizadas entre os construtos – como no Modelo de Walton em relação à qualidade de vida geral – são significativas em termos estatísticos, examinando a existência de validade nomológica no modelo testado (HAIR et al., 2009).

Para executar a modelagem de equações estruturais existem diversos métodos de estimação. No caso dessa dissertação, foi escolhido o método de estimação Maximum Likelihood (ML), aceito como adequado para amostras nas quais ocorre a violação da normalidade (HAIR et al., 2009).

A figura 01, a seguir exhibe os resultados alcançados pela modelagem de equações estruturais para o Modelo de Walton – base teórica dessa dissertação.

Figura 9 - Validade nomológica do modelo de Walton

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.

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

Analisando-se a Figura 01 é possível verificar que dos oito construtos que formam o Modelo de Walton, somente três desses construtos influenciam de forma significativa a percepção de qualidade de vida no trabalho dos servidores da Universidade do Estado do Amazonas.

Apesar disso, o valor da variância explicada da satisfação geral com a qualidade de vida no trabalho acima de 70% mostra que os três construtos cujas relações são estatisticamente significativas (segurança e saúde, remuneração e equilíbrio) são capazes de explicar em grande medida a sua variação. E, portanto, ao se trabalhar esses três construtos é possível aumentar a percepção da QVT entre os servidores da UEA.

Assim, o modelo pode-se concluir que o modelo testado possui uma boa capacidade de explicar a percepção de QVT dos servidores da UEA.

Como algumas relações presentes no modelo testado não possuem significância estatística é possível concluir que a validade monológica foi alcançada de forma parcial.

Verifica-se efetivamente que os construtos Segurança e Saúde, Remuneração e Equilíbrio são aqueles capazes de influenciar na formação da percepção da qualidade de vida no trabalho pelos servidores da Universidade do Estado do Amazonas.

Ressalta-se ainda que a Relevância Social do trabalho e as Capacidades apresentarem relações – apesar de não serem estatisticamente significativas – inversamente proporcionais com a percepção geral da satisfação com a qualidade de vida no trabalho. Isso se deve ao fato

de que esses construtos apresentam uma percepção muito mais positivas do que a QVT em geral por parte dos servidores da UEA.

A próxima análise diz respeito aos valores das cargas fatoriais de cada um dos indicadores e as indicações de suas respectivas significâncias estatísticas ou não. Assim, são apresentados na Tabela 26, todos os valores das cargas fatoriais de todos os indicadores de cada um dos oito construtos que compõem o Modelo de Qualidade de Vida de Walton.

Tabela 26 - Valor das cargas fatoriais dos indicadores com os seus respectivos construtos

| Construto | Indicador | Valor | Significância |
|---|---|-------|---------------|
| Capacidades | Cap1 - Satisfação com a liberdade que tem para planejar, executar e avaliar as ações que desempenha. | 0,926 | *** |
| | Cap2 - Satisfação com o grau de liberdade que tem para decidir sobre as atividades que desempenha | 0,911 | *** |
| | Cap3 - Satisfação com as exigências do trabalho, para realizar atividades desafiantes e com alto nível de criatividade. | 0,862 | *** |
| | Cap4 - Satisfação com as possibilidades que tem do trabalho para terminar completamente as tarefas que inicia. | 0,822 | *** |
| | Cap5 - Satisfação com as informações que tem acesso, relativas ao trabalho, para realizar completamente as tarefas que inicia. | 0,824 | *** |
| | Cap6 - Satisfação com o retorno que tem sobre o resultado das tarefas realizadas. | 0,782 | *** |
| Crescimento Profissional e Estabilidade | CPE1 - Satisfação com as oportunidades que a Universidade oferece para o desenvolvimento de novos conhecimentos e, ou habilidades relativas à função. | 0,857 | *** |

| | | | |
|---------------------------|---|--|-------|
| | CPE2 - Satisfação com as possibilidades que tem para aplicar, no desempenho do cargo, as habilidades adquiridas em cursos de capacitação. | 0,860 | *** |
| | CPE3 - Satisfação com as possibilidades que tem para crescimento pessoal na realização do trabalho. | 0,904 | *** |
| | CPE4 - Satisfação com a segurança que tem quanto ao meu futuro nesta Universidade. | 0,687 | *** |
| | Equilíbrio | Equ1 - Satisfação com o espaço de tempo, duração, que o trabalho ocupa na vida | 0,891 |
| | Equ2 - Satisfação com o tempo que resta, depois do trabalho, para dedicar-se ao lazer e ao convívio familiar. | 0,837 | *** |
| | Equ3 - Satisfação com a estabilidade de horários que possui relativa ao trabalho. | 0,799 | *** |
| | Equ4 - Satisfação com as preocupações do trabalho refletindo na vida particular. | 0,712 | *** |
| Garantias Constitucionais | Con1 - Satisfação com o tratamento justo pelos superiores no exercício da minha função. | 0,683 | *** |
| | Con2 - Satisfação com o respeito aos direitos estabelecidos pela lei (férias, 13° salário, horário de trabalho, folgas, etc.). | 0,781 | *** |
| | Con3 - Satisfação com a liberdade de lutar pelos direitos assegurados pela a Lei e o Estatuto do Servidor Público. | 0,787 | *** |
| | Con5 - Satisfação com o grau de privacidade que possui fora do trabalho. | 0,733 | *** |
| | Con6 - Satisfação com o grau de influência de normas e rotinas no desenvolvimento do trabalho. | 0,858 | *** |

| | | | |
|---------------------|---|-------|-----|
| Integração Social | InS1 - Satisfação com o relacionamento interpessoal que mantém com os superiores. | 0,790 | *** |
| | InS3 - Satisfação com o clima organizacional (respeito a outras pessoas, bom relacionamento, cooperação, interação entre as pessoas, apoio socioemocional, etc.), que percebe, na Universidade. | 0,649 | *** |
| | InS4 - Satisfação com o apoio que recebe dos superiores no desenvolvimento do trabalho. | 0,856 | *** |
| | InS5 - Satisfação com a igualdade de oportunidades concedida a todos. | 0,735 | *** |
| | InS6 - Satisfação com o processo de comunicação (comunicação aberta) existente nos níveis hierárquicos. | 0,822 | *** |
| | InS7 - Satisfação com a possibilidade de lidar com situações constrangedoras e delicadas | 0,762 | *** |
| Relevância Trabalho | RST1 - Satisfação com o respeito que a sociedade atribui à esta Universidade. | 0,682 | *** |
| | RST2 - Satisfação com a responsabilidade social que a Universidade possui frente à comunidade. | 0,668 | *** |
| | RST3 - Satisfação com a oportunidade de ajudar outras pessoas enquanto estou trabalhando. | 0,757 | *** |
| | RST4 - Satisfação com a importância das atividades executadas para a sociedade. | 0,858 | *** |
| | RST5 - Satisfação com o orgulho e satisfação pessoal em relação às atividades que desempenha ao exercer o cargo. | 0,928 | *** |
| | RST6 - Satisfação com o orgulho e a satisfação pessoal de fazer parte desta Universidade. | 0,877 | *** |
| | RST7 - Satisfação Com a sensação de estar contribuindo para com a sociedade ao realizar as atividades. | 0,943 | *** |
| Remuneração | Rem1 - Satisfação em relação ao salário que recebe | 0,936 | *** |
| | Rem2 - Satisfação quando compara o salário com as atividades que desempenha | 0,927 | *** |
| | Rem3 - Satisfação quando compara o salário com o salário dos colegas de trabalho | 0,890 | *** |

| | | | |
|-------------------|--|-------|-----|
| | Rem4 - Satisfação quando compara o salário com o salário dos colegas de outras Universidades Públicas. | 0,929 | *** |
| | Rem5 - Satisfação quando compara o salário com o salário dos colegas de Universidades particulares | 0,888 | *** |
| | Rem7 - Satisfação com relação ao poder aquisitivo, a remuneração condiz com as minhas necessidades. | 0,885 | *** |
| Segurança e Saúde | SeS1 - Satisfação em relação á carga horária a normalmente submetido(a) para realizar o trabalho. | 0,759 | *** |
| | SeS2 - Satisfação em relação ao uso de novas tecnologias para desempenhar as atividades | 0,817 | *** |
| | SeS3 - Satisfação em relação ao grau de segurança e de saúde pessoal (ausência de risco de acidentes) ao realizar minhas atividades. | 0,757 | *** |
| | SeS4 - Satisfação em relação às condições físicas (iluminação, ventilação, temperatura, higiene, ruído, equipamentos etc.) do setor em que trabalha. | 0,634 | *** |

Nota: *** indica que a relação é estatisticamente significativa em nível de 0,001.

Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2022.

Os dados presentes na Tabela 26 mostram que todos os indicadores de todos os construtos possuem valores para as suas respectivas cargas fatoriais que podem ser classificados como satisfatórios a partir da constatação da significância estatística de cada um deles.

A grande maioria dos valores das cargas fatoriais estão acima de 0,700, com a exceção de somente três indicadores.

Outro aspecto sobre a modelagem de equações estruturais abordado nessa análise de dados é sobre os índices de ajuste, os quais são úteis para verificar a validade ou não do modelo testado. Isso ocorre a partir da comparação dos resultados obtidos com os valores de referência preconizados pela literatura.

Esta dissertação utilizou os seguintes índices de ajuste:

- 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).
- O valor da raiz do erro quadrático médio de aproximação (RMSEA).

A seguir são apresentados os valores alcançados para os índices de ajuste, conforme Tabela 27.

Tabela 27 - Índices de ajuste do modelo proposto

| Índice de ajuste | Valor obtido | Valor de referência (Hair <i>et al.</i> , 2009) |
|------------------|--------------|---|
| X^2/df | 0,326 | >1 até 3 e para modelos mais complexos até 5 |
| CFI | 0,724 | $\geq 0,90$ |
| IFI | 0,726 | $\geq 0,90$ |
| TLI | 0,708 | $\geq 0,90$ |

Fonte: Dados da pesquisa.

A análise da Tabela 27 mostra que a maioria dos índices de ajuste não apresentou valores que possam ser considerados adequados. Assim, o modelo pode apresentar alguns problemas ao seu nível de validade sugerindo adaptações futuras para melhor refletir a percepção de qualidade de vida dos servidores da UEA.

No caso do índice do Qui-Quadrado Normado ele é considerando aceitável a partir da consideração de que o modelo testado do Modelo de Walton pode ser classificado como um modelo complexo a partir da sua composição de oito construtos e quarenta e três indicadores.

9 DISCUSSÃO DE RESULTADOS DA ANÁLISE QUANTITATIVA

Os resultados encontrados retratam a percepção do servidor-técnico administrativo da Universidade do Estado do Amazonas e seu grau de satisfação/insatisfação em relação aos oito

fatores que definem a qualidade de vida no trabalho, explanado pelo Modelo de Walton (1973) e sobre a QVT, de forma geral. Na Tabela 28 estão dispostos, de modo decrescente, os fatores de maior satisfação até os de maior insatisfação para os servidores técnicos administrativos da Universidade do Estado do Amazonas.

Tabela 28 - Fatores de maior satisfação até os de maior insatisfação para os servidores Técnico- administrativos

| Dimensão | Indicador (Walton) | Variável | Observação | |
|---|-----------------------------------|---|--|--|
| 1. Econômica (Índice Qualidade de Vida da Condição Econômica no Trabalho será composto pelos índices que medem as condições de Remuneração) | 1.1 Remuneração | 1.1.1 Satisfação salarial (%) | Satisfação salarial comparada às atividades desenvolvidas. | |
| | | 1.1.2 Satisfação comparada às atividades desenvolvidas (%) | | |
| | | 1.1.3 Satisfação comparada ao salário dos colegas (%) | | |
| | | 1.1.4 Satisfação comparada a outras IES Públicas | | |
| | | 1.1.5 Satisfação comparada a outras IES Privadas | | |
| | | 1.1.6 Satisfação com benefícios recebidos | | |
| | | 1.1.7 Satisfação com poder aquisitivo | | |
| 2. Saúde (Índice Qualidade de Vida da Condição Saúde no Trabalho será composto pelos índices que medem as condições de Segurança e saúde e Condições de Equilíbrio) | 2.1 Segurança e Saúde | 2.1.1 Satisfação de carga horária | Satisfação quanto as segurança e saúde | |
| | | 2.1.2 Satisfação com uso de novas tecnologias | | |
| | | 2.1.3 Satisfação com grau de segurança e saúde | | |
| | | 2.1.4 Satisfação com condições físicas do setor | | |
| | 2.2 Equilíbrio | 2.2.1 Tempo/duração do trabalho na vida | Equilíbrio e estabilidade no trabalho | |
| | | 2.2.2 Tempo de sobra para família, lazer | | |
| | | 2.2.3 Estabilidade de horários | | |
| | | 2.2.4 Preocupações do trabalho refletindo na vida particular | | |
| 3. Humana (Índice Qualidade de Vida da Condição Humana no Trabalho será composto pelos índices que medem as condições de Capacidades; Crescimento | 3.1 Capacidades | 3.1.1 Satisfação com liberdade de planejar, executar e avaliar as ações (%) | Empoderamento Humano no trabalho | |
| | | 3.1.2 Satisfação com grau de liberdade para decidir | | |
| | | 3.1.3 Satisfação com exigências do trabalho | | |
| | | 3.1.4 Satisfação com possibilidade de completar as tarefas | | |
| | | 3.1.5 Satisfação com as informações que tem acesso | | |
| | | 3.1.6 Satisfação com retorno sobre resultados | | |
| | 3.2 Crescimento Profissional | 3.2.1 Satisfação com desenvolvimento de mais conhecimentos | Formação de Capital Humano no trabalho | |
| | | 3.2.2 Satisfação com possibilidade de aplicar mais habilidades | | |
| | Profissional; Integração Social e | | 3.2.3 Satisfação com crescimento pessoal | |
| | | | 3.2.4 Satisfação quanto ao futuro | |
| 3.3.1 Relacionamento interpessoal com superiores | | | | |

| | | | |
|---|-------------------------------|--|--|
| Garantias Constitucionais) | 3.3 Integração Social | 3.3.2 Relacionamento interpessoal com colegas do setor | Relações Humanas no Ambiente de Trabalho |
| | | 3.3.3 Clima Organizacional | |
| | | 3.3.4 Apoio que recebe dos superiores | |
| | | 3.3.5 Igualdade de oportunidades | |
| | | 3.3.6 Comunicação nos níveis hierárquicos | |
| | | 3.3.7 Possibilidade de lidar com situações delicadas | |
| | 3.4 Garantias Constitucionais | 3.4.1 Tratamento justo por superiores | Direitos Humanos no Trabalho |
| | | 3.4.2 Respeito aos Direitos Trabalhistas | |
| | | 3.4.3 Liberdade de reivindicações aos direitos do Estatuto | |
| | | 3.4.4 Respeito ao direito de pertencer ao Sindicato | |
| | | 3.4.5 Privacidade que possui fora do trabalho | |
| | | 3.4.6 Grau de influência de normas e rotinas | |
| 4. Social (Índice Qualidade de Vida da Condição Social no Trabalho será composto pelos índices que medem as condições de Relevância do Trabalho e a Satisfação Geral) | 4.1 Relevância do Trabalho | 4.1.1 Reconhecimento da sociedade à UEA | |
| | | 4.1.2 Responsabilidade Social da UEA na comunidade | |
| | | 4.1.3 Oportunidade de ajudar outras pessoas no trabalho | |
| | | 4.1.4 Importância das atividades para a sociedade | |
| | | 4.1.5 Orgulho e satisfação pessoal relacionados ao desempenho do cargo | Reconhecimento do trabalho executado |
| | | 4.1.6 Orgulho e satisfação pessoal de integrar o quadro da UEA | |
| | | 4.1.7 Sensação de contribuir c/a sociedade ao realizar as atividades | |
| | 4.2 Satisfação Geral | 4.2.1 Respeito que a sociedade atribui a UEA | Satisfação em níveis gerais |

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

De acordo com os dados, a remuneração assume destaque entre as insatisfações, conforme demonstrado na Tabela 3 e 20. As indagações 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 técnico-administrativo da Universidade do Estado do Amazonas possui apenas o ticket-alimentação, além da percepção salarial, o que teve peso significativo na dimensão como um todo, influenciando diretamente os escores.

Nesse sentido, ao se analisar a percepção dos servidores técnicos da UEA, infere-se que a manutenção salarial compatível com outras organizações é de suma importância, revelando uma insatisfação com a política de remuneração dos servidores do órgão, sendo que, nesse item, houve uma significativa homogeneidade das respostas. Contudo, por se tratar de uma instituição pública as questões salariais e de benefícios acabam tendo um peso ainda maior devido à falta de políticas de benefícios e de remuneração diferenciados por produtividade (COELHO *et al.*, 2017).

Ao relacionar esta pesquisa com o estudo efetuado pelos pesquisadores Coelho, Harb e

Veiga (2017) sobre QVT na cidade de Manaus, em apenas uma instituição pública, os resultados revelaram, semelhantemente, escores baixos na dimensão Remuneração e Benefícios.

Coelho, Harb e Veiga (2017) creditam os resultados à falta de políticas de benefícios e de salários correspondentes à produtividade. Conclui-se que esse mesmo fato ocorre na administração pública estadual do Amazonas, uma vez que a Universidade do Estado do Amazonas é uma instituição pública vinculada à esfera estadual, apresentando as mesmas deficiências de benefícios e percepção salarial, constante na relação salário x produtividade.

Outra pesquisa relevante que veio se juntar foi a desenvolvida por Paulino (2018), com os servidores técnico-administrativos de uma Instituição de Ensino Superior da Paraíba, em que a remuneração foi considerada prioridade alta e manifestada, através do questionário, como insatisfatória, assim como no caso dos servidores técnico-administrativos da UEA. Para a referida pesquisadora a concessão de benefícios e equiparação com outras instituições é a solução mais adequada e justa.

Inferese-se que a temática remuneração no âmbito da administração pública apresenta abordagens distintas referente ao setor privado. As remunerações estabelecidas em concursos não possuem margens para negociações, já que o valor previsto é rígido, previsto em legislação 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 aspecto inflexível de mudança no curto prazo e que deve ser trabalhado em planejamentos e Programas de QVT em composição com benefícios que integrem a visão como um todo de remuneração (VARGAS, 2022).

Outra dimensão que foi analisada e destacada na presente pesquisa é a dimensão Segurança e Saúde. Não obstante, para dissertar a respeito de tal dimensão, preciso é compreender os contornos e a dinâmica impostos pelo ciclo pandêmico da Covid 19, vivenciado no lapso temporal de 2020 e 2021, na capital do Amazonas.

Em março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) ao declarar a COVID-19 como pandemia, em torno de cinco milhões de casos e, aproximadamente, 320 mil óbitos registrados em 216 países/áreas/territórios. Segundo dados publicados pela World Health Organization (2019), o Brasil foi o terceiro país mais afetado, com cerca de 280 mil casos e 18 mil mortes. A distribuição dos óbitos por COVID-19 reflete a heterogeneidade geográfica e social do país, com apenas cinco estados respondendo por 81% das ocorrências: São Paulo, Rio de Janeiro, Ceará, Pernambuco e Amazonas. Este último apresentou a maior proporção de infectados, sendo um dos mais atingidos pela crise sistêmica causada pelo COVID, tornando-se em 2021 o epicentro mundial da doença, sendo manchete de vários jornais de enorme

reconhecimento como o New York Times, The Guardian e O Público.

Diante deste cenário, o governo do Estado do Amazonas montou um planejamento para combater e enfrentar os sintomas da pandemia, adotando medidas, com destaque para o Decreto nº 017C/2020-PGMP, de 23 de março de 2020. Esse documento declara Estado de Calamidade Pública, para os fins do Art. 65 da Lei Complementar Federal nº 101, de 4 de maio de 2000, em razão da grave crise de saúde pública, decorrente da pandemia da Covid. Percebe-se a evolução da gravidade da doença, pois o Estado de Emergência em Saúde passou para o Estado de Calamidade Pública, evidenciando-se, assim a gravidade da situação enfrentada e a disseminação do vírus no Estado do Amazonas e no município de Manaus.

Nesse sentido, o governo do Estado sancionou o Decreto nº 42.101, de 23 de março de 2020, suspendendo o funcionamento de todos os estabelecimentos comerciais e de serviços não essenciais e destinados à recreação e lazer, evidenciando a necessidade de ações ágeis e eficientes na Administração Pública, quer federal, estadual ou municipal. Ficaram evidentes também o despreparo e a morosidade nas tomadas de decisão quanto às ações em resposta à crise que se instalava, elementos disfuncionais que comprometem a eficiência da máquina pública. Nesse sentido, o Governo do Amazonas, somente em abril de 2020, instituiu o programa de Combate à Pandemia da Covid-19, com o objetivo de fortalecer as ações integradas da Atenção à Saúde, Vigilância em Saúde e as demais ações intersetoriais e interinstitucionais para contribuir no monitoramento, controle e avaliação das ações de combate ao coronavírus, bem como para intervenção no agravamento dos seus fatores de risco, inclusive naqueles que resultem de situações emergenciais, na promoção da saúde e prevenção da morbimortalidade e redução de riscos e vulnerabilidades na população amazonense. (RELATÓRIO, 2020)

Nesse contexto, ocorreu o primeiro caso confirmado na cidade de Manaus, região amazônica do Brasil, em 16 de março de 2020; já no interior do estado o primeiro caso confirmado foi no dia 19 de março de 2020. Desde então os casos de COVID-19 no Amazonas só aumentaram (FVS/ AM, 2020), causando um colapso no sistema de saúde de todo o estado, bem como necrotérios e cemitérios de Manaus, que chegaram a uma média diária de 123 sepultamentos, um número preocupante para uma cidade com estimativa de 2.219.580 habitantes, segundo IBGE censo/2020 (IBGE, 2020).

As ações do governo do Amazonas para manter/melhorar a qualidade de vida no trabalho dos servidores do Estado do Amazonas na pandemia da Covid-19, foram de suma importância, uma vez que as medidas sanitárias adotadas e a realização do trabalho *home office* pela administração pública estadual, configuraram como medidas de proteção ao oportunizar

meio de condições satisfatórias para o exercício de suas atividades laborais, dando um retorno positivo por meio do serviço prestado à sociedade e disseminar a visão de que a prestação do serviço público tem uma excelente qualidade.

Nesse diapasão, no que diz respeito a dimensão que trata sobre Segurança e Saúde e Equilíbrio, os resultados indicam que os servidores técnico-administrativos da UEA estão satisfeitos com a sua segurança e saúde física no desenvolvimento de suas atividades laborais, apresentando uma maioria das respostas assinaladas para as opções “7”, “8”, “9” e “10”, as quais estão relacionadas com o maior nível de satisfação em relação ao conteúdo da questão. Tal resultado demonstra que os servidores se sentem protegidos no seu local de trabalho, uma vez que as variáveis como horas razoáveis de trabalho, pagamento de horas extras requeridas, condições físicas do trabalho que minimizem risco de doenças relacionadas ao trabalho e acidentes de trabalho, imposição de limite de idade quando o trabalho é potencialmente destrutivo para o bem-estar das pessoas abaixo ou acima de uma certa idade, compõem a dimensão segurança e saúde nas condições de trabalho.

Conclui-se que, as dimensões remuneração, segurança e saúde e equilíbrio ganham destaque do que outras. Ao contextualizá-las na literatura contemporânea a partir do momento em que tais dimensões são apresentadas, a importância crescente do capital humano como fonte de vantagem competitiva tem encorajado as organizações a adotarem estratégias focadas em atrair, motivar, recompensar e reter as pessoas certas, em todos os níveis da organização. É caro substituir conhecimento e talento hoje, as condições competitivas do mercado têm que estar alinhadas à preocupação com os funcionários e clientes.

Dessa forma, pode-se afirmar a importância das dimensões avaliadas (remuneração, segurança e saúde e equilíbrio), com destaque para remuneração, uma vez que a dimensão renda adequada ao trabalho refere-se à remuneração que é adequada ao esforço, à qualificação, às habilidades e à responsabilidade que o trabalho exige (WALTON apud ROCHA, 1998). Nesta categoria a QVT pesquisada relaciona-se com a remuneração, pois, 70,9% dos técnico-administrativos estão insatisfeitos com sua remuneração. Dentre os fatores determinantes é o reajuste que a classe até o presente momento não foi contemplada. Neste contexto, a assertiva de Davis e Newstrom (1992, p.79), contribuem com o método de Walton (1973) ao afirmar que “a maioria dos servidores está preocupada com alguma coisa a mais do que ter suas necessidades satisfeitas eles também querem que o sistema de recompensas seja justo”.

No entendimento de Walton (1973), a dimensão segurança e saúde no trabalho refere-se às condições de trabalho que estão diretamente relacionadas com as jornadas e laborais, que reduzam ao nível zero os riscos de doenças e danos físicos ou da imposição de limites de idade

quando o trabalho é prejudicial ao bem-estar das pessoas. Nesta categoria, a QVT relaciona-se com os horários de trabalho, ambiente laboral que engloba o conforto e segurança dos servidores, como um ambiente climatizado, higienizado, com boa iluminação, mobília adequada e equipamentos de segurança, que segundo os técnico-administrativos, resulta em um ambiente laboral salubre, seguro e agradável para os funcionários.

A dimensão equilíbrio no trabalho e vida do modelo de Walton (1973), implica dizer que é a relação entre a jornada de trabalho e o tempo que o servidor tem para se dedicar à família e ao lazer. São, pois, os fatores que mais lhes proporcionam satisfação em relação à qualidade de vida no trabalho, garantindo a construção de uma rotina que seja funcional em seu dia a dia, ou seja, onde ele consiga cuidar de si, do trabalho e dos familiares

Dessa forma, pode-se afirmar a importância das dimensões avaliadas, com destaque para a remuneração, segurança e saúde e equilíbrio para os servidores técnico-administrativos da Universidade do Amazonas em suas percepções de qualidade de vida no trabalho, contribuindo, assim, para a formação de um ambiente sociável, harmonioso, alegre e saudável, cada vez mais essenciais nos dias de hoje, proporcionando uma excelente qualidade de vida.

10 IDENTIFICAÇÃO DO PERFIL SOCIOCULTURAL DO SERVIDOR TÉCNICO-ADMINISTRATIVO DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS

Com as questões referentes à idade, sexo, escolaridade, estado civil foi possível traçar o perfil sociocultural do servidor técnico-administrativo, uma vez que o perfil influencia significativamente no desempenho do trabalhador, no que concerne à qualidade dos serviços oferecidos pelo mesmo, interferindo na produtividade, segurança e custos do ambiente de trabalho (LEITE, 2002).

À vista disso e no que concerne ao sexo, 55,2% se autodeclararam mulher e 44,3% homens. Tal resultado demonstra os avanços e a permanência da mulher no mercado de trabalho, identificando o desenvolvendo de forma ativa de sua carreira profissional. O trabalho é uma atividade social, na qual pessoas convivem, interagem, se relacionam, construindo suas identidades e aprimorando habilidades. No caso da mulher, a execução de um trabalho remunerado ainda demarca a igualdade com os homens, passando a se inserir de forma segura em outros ambientes, que não apenas o doméstico (STREY, 1999).

Quanto à idade, 36,8% dos servidores encontram-se na faixa etária de 30 a 40 anos, 22,4% com mais de 50 anos e 18,4% na faixa de 40 a 45 anos. Este resultado parece indicar que se trata de um grupo de servidores com significativa experiência profissional.

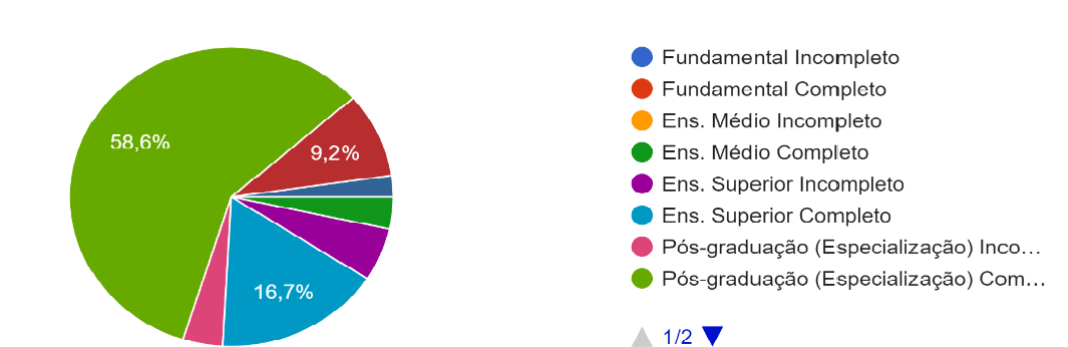
Conseqüentemente, ao refletir sobre a experiência de vida desses servidores, observa-se que vivenciaram diversas mudanças educacionais nos âmbitos local, regional e nacional. É relevante considerar e pensar na educação de forma geral e na qualidade de vida do trabalho institucionalizada, no contexto das dimensões Econômica (remuneração), Saúde (segurança e saúde e equilíbrio); Humana (capacidades, crescimento profissional e integração social, garantias constitucionais) e social (relevância e satisfação).

No que se refere ao estado civil, 28,7% se autodeclararam solteiro, 44,8% casados e 13,2% em união estável. Os demais apresentaram-se como divorciados, viúvos ou preferiram não informar.

Pode-se inferir a preponderância da categoria Trabalho e Espaço de Vida Total, em especial, para esses servidores com família constituída, cerca de 58,0%, sem desconsiderar, obviamente as demais categorias, asseveradas por Walton. O papel balanceado no trabalho, que reflita na estabilidade de horário e tempo de lazer da família, representam fatores significativos para aqueles que, em tese, tendem a se dedicar e a gerenciar o dia-a-dia dos filhos, esposa e/ou marido. O equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, poderá, obviamente, evitar custos sociais e psicológicos gerados pelo trabalho desmedido.

No que diz respeito à titulação acadêmica, verificou-se que 58,6% são pós-graduados em nível de especialização e 16,7% dos servidores possuem graduação completa, seguido de 9,2% com o ensino fundamental completo (Gráfico 1).

Gráfico 1 - Última titulação dos avaliados



Fonte: Elaboração da autora, com dados da pesquisa, 2022.

A titulação acadêmica dos demais servidores técnico-administrativos encontram-se diluída entre os demais níveis de escolaridade. O que chama a atenção são alguns poucos com o ensino fundamental incompleto.

O nível de escolaridade, em se tratando da graduação, revelou que os maiores percentuais se concentram nos cursos de Administração, Gestão Pública, Biblioteconomia,

Direito, Pedagogia e Letras com 19,30%, 12,28%, 8,19%, 5,85%, 5,26% e 4,68%, respectivamente (Tabela 29).

Os demais cursos tendem a contribuir com o desempenho de seus servidores, trazendo melhoria na qualidade das atividades, em suas diversas áreas de atuação.

Tabela 29 - Graduação cursada pelos técnico-administrativos

| Curso de Graduação | Qtde. | Percentual |
|---------------------------------------|-------|------------|
| Administração | 33 | 19,30% |
| Gestão Pública | 21 | 12,28% |
| Biblioteconomia | 14 | 8,19% |
| Direito | 10 | 5,85% |
| Serviço Social | 10 | 5,85% |
| Pedagogia | 9 | 5,26% |
| Letras - Língua Portuguesa | 8 | 4,68% |
| Análise e Desenvolvimento de Sistemas | 4 | 2,34% |
| Licenciatura em Matemática | 4 | 2,34% |
| Não Possui | 4 | 2,34% |
| Ciências Contábeis | 3 | 1,75% |

| | | |
|-----------------------------|---|-------|
| Educação Física | 3 | 1,75% |
| Engenharia Elétrica | 3 | 1,75% |
| Licenciatura em Computação | 3 | 1,75% |
| Ciência da Computação | 2 | 1,17% |
| Ciências Biológicas | 2 | 1,17% |
| Engenharia Civil | 2 | 1,17% |
| Física | 2 | 1,17% |
| Licenciatura em Informática | 2 | 1,17% |
| Normal Superior | 2 | 1,17% |
| Odontologia | 2 | 1,17% |
| Psicologia | 2 | 1,17% |
| Relações Internacionais | 2 | 1,17% |
| Química | 2 | 1,17% |
| Agronomia | 1 | 0,58% |
| Agroecologia | 1 | 0,58% |
| Biologia | 1 | 0,58% |
| Biotecnologia | 1 | 0,58% |
| Ecologia | 1 | 0,58% |
| Ciências Econômicas | 1 | 0,58% |
| Design Gráfico | 1 | 0,58% |
| Enfermagem | 1 | 0,58% |
| Engenharia Mecânica | 1 | 0,58% |

| | | |
|---------------------------|------------|----------------|
| Estatística | 1 | 0,58% |
| Geografia | 1 | 0,58% |
| Gestão Financeira | 1 | 0,58% |
| Gestão de Órgãos Públicos | 1 | 0,58% |
| Gestão Ambiental | 1 | 0,58% |
| Licenciatura em Biologia | 1 | 0,58% |
| Licenciatura em Química | 1 | 0,58% |
| Licenciatura em Geografia | 1 | 0,58% |
| Licenciatura em Filosofia | 1 | 0,58% |
| Recursos Humanos | 1 | 0,58% |
| Tecnologia da Informação | 1 | 0,58% |
| Técnico em Contabilidade | 1 | 0,58% |
| Turismo | 1 | 0,58% |
| Total | 171 | 100,00% |

Fonte: Elaboração da autora com dados da pesquisa, 2022.

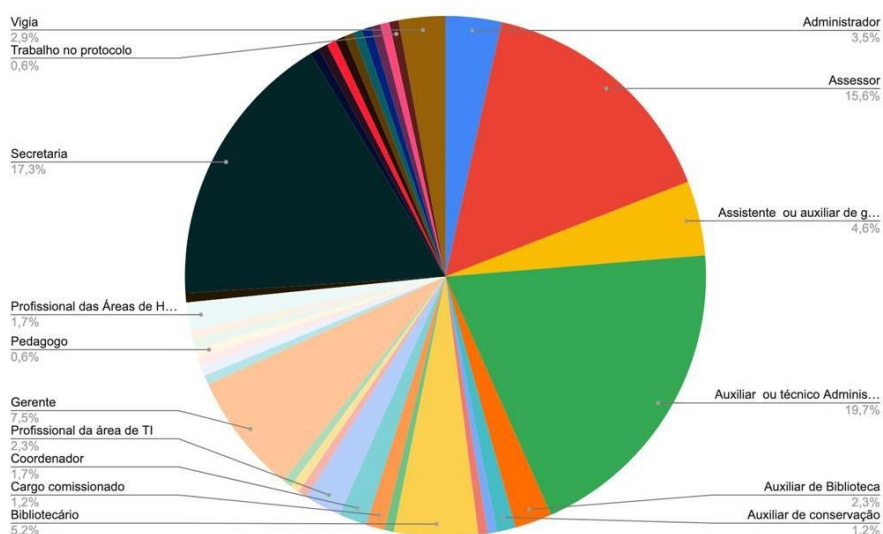
Tal resultado demonstra a composição dos colaboradores qualificados e capacitados no âmbito da Universidade do Estado do Amazonas, traduzindo-se em uma prestação de serviço à sociedade amazonense de forma eficiente e eficaz.

Servidores qualificados e capacitados contribuem para o crescimento e desenvolvimento do município, estado e país mediante as suas ações, visando atender às solicitações do cidadão sempre que possível e que deve esforçar-se para fazê-lo, com disposição e desprendimento, profissionalismo, transparência e, principalmente, imparcialidade, ao demonstrar comportamento inquestionável, mantendo sigilo e ética

Servidor qualificado e capacitado é o melhor investimento que a Universidade do Estado do Amazonas pode fazer pois garante uma Gestão Pública eficiente e eficaz, trabalhando exclusivamente em prol do cidadão. Destarte, desempenham papel fundamental no crescimento e desenvolvimento da UEA, realizando serviços essenciais e relevantes à população nas diversas áreas de atuação, seja laborando diretamente no gabinete do gestor superior ou junto aos outros órgãos da Administração pública municipal, estadual ou federal ou nas organizações privadas.

No que diz respeito a função ocupada, a maior parte dos entrevistados são profissionais que exercem suas atividades laborais nas secretarias acadêmicas dos cursos ofertados pela Instituição, conforme mostrado no Gráfico 2.

Gráfico 2 - Função ocupada



Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

Conforme Gráfico 2, no que diz respeito a função ocupada, a maior parte dos entrevistados são profissionais que exercem suas atividades laborais nas secretarias acadêmicas dos cursos ofertados pela Instituição. Os mesmos, possuem uma correlação do cargo com o ambiente institucional, conectando-se e interagindo em todos os setores da Instituição, onde são desenvolvidas atividades de ensino, pesquisa, extensão e de gestão, que exigem planejamentos e atuações sincronizadas às demandas e exigências legais e funcionais da Universidade do Estado do Amazonas. Esse esforço minimiza a chance de falhas e **potencializa** a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidas pela UEA, materializando-se a *accountability* pautada na transparência - ferramenta crítica da qual dispõem os cidadãos para avaliar o desempenho organizacional, possibilitada pela prestação de informações confiáveis (FERREIRA,2022).

Visto que a prestação de serviços na esfera pública nacional é foco constante de avaliação em termos de qualidade a seus usuários, motivo pelo qual as ações do Estado partem do entendimento de que há uma constante necessidade de aprimoramento na prestação desses serviços. Por esse motivo, existe uma **tendência** de maior ajustamento ao modelo de Administração Pública gerencial, em que o Estado delega e norteia a efetivação desses serviços no sentido de constantemente buscar resultados dentro de uma perspectiva de eficiência e eficácia (FERREIRA, 2016), efetivando-se a *accountability* pautada na transparência - ferramenta crítica da qual dispõem os cidadãos para avaliar o desempenho organizacional, possibilitada pela prestação de informações confiáveis (FERREIRA, 2022).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O principal objetivo deste trabalho foi o de analisar as ações da qualidade de vida no trabalho (QVT) na Universidade do Estado do Amazonas (UEA), a partir dos fatores de QVT percebidos pelos servidores técnico-administrativos, segundo o método proposto por Walton (1973).

Para o desenvolvimento da questão, utilizaram-se os aportes teóricos de Walton (1973), Hackman e Oldhan (1975) e Nadler e Lawler (1983), Limongi-França, (2008).

Para definir o que seria qualidade de vida no trabalho, a pesquisa partiu do entendimento doutrinário a respeito da temática que é de suma importância para instituições privadas e públicas, pois as relações entre trabalho, corpo, capacidade de perceber, refletir, interpretar e reagir a estímulos exteriores e internos são observados em sua importância e influência nas relações interpessoais e na produtividade das organizações. Por um lado, têm-se como **foco** a eficácia e a qualidade de trabalho, mas por outro, a motivação e a saúde do trabalhador, os projetos sociais e a sustentabilidade presentes no ambiente organizacional.

Do exposto e do ponto de vista científico, este estudo justifica-se por mensurar os níveis de satisfação do servidor relacionado com a QVT, haja vista que estudos desta natureza em instituições públicas foram realizados em organizações consolidadas e voltadas para outros setores, com a finalidade de compreender e analisar, tanto em âmbito prático como acadêmico, a busca pela humanização do trabalho, a partir da satisfação do indivíduo, do bem-estar no trabalho, o que poderá resultar em maior produtividade.

As pesquisas que envolvem QVT são inúmeras, mas não obstante a contribuição de renomados autores e especialistas do tema, o entendimento, o senso comum e as percepções que os servidores apresentam sobre QVT também se mostram interessantes para a reflexão e discussão conceitual. Decorrente de tais estudos, algumas instituições educacionais já implantam programas de QVT, buscando novos conhecimentos acerca das experiências já existentes em outras universidades e, com isso, modificar, evoluir ou permanecer no trajeto que vem sendo trilhado em relação ao programa.

As organizações que implantam a Qualidade de Vida no Trabalho e que optam pela valorização da vida, pelas capacidades de cada trabalhador e pelos bens coletivos, são as que buscam a melhoria dos ambientes laborais e da prestação de serviços de qualidade à sociedade. Considerando que o principal objetivo desta pesquisa foi analisar as ações da qualidade de vida no trabalho (QVT) na Universidade do Estado do Amazonas (UEA), a partir dos fatores percebidos pelos servidores técnico-administrativos, detectaram-se, inicialmente, os fatores

que tendem a interferir na QVT desses servidores. Corroborando com os estudos desenvolvidos por Ferreira (2009) que versam a respeito da Gestão da QVT no serviço públicofederal; com o trabalho de Souza (2008) que avaliou a percepção da QVT pelos servidores técnico-administrativos em Educação em Universidades Públicas; como também a pesquisa desenvolvida por Yamaguchi (2012) que analisou a QVT sob a percepção dos servidores técnico-administrativos em Educação da Universidade Federal do Amazonas no interior do Estado do Amazonas; com Freitas *et al.* (2014) que descreveram sobre a QVT do Técnico Administrativo em um Centro de Ciências; com os estudos de Guerreiro (2013) e Pinto (2015); constatou-se que os constructos segurança e saúde, remuneração e equilíbrio foram aqueles capazes de influenciar na formação da percepção da qualidade de vida no trabalho dos técnico-administrativos.

Ainda, ao relacionar esta pesquisa com o estudo efetuado pelos pesquisadores Coelho, Harb e Veiga (2017) sobre QVT na cidade de Manaus, em apenas uma instituição pública, os resultados revelaram, semelhantemente, escores baixos na dimensão Remuneração e Benefícios.

Coelho, Harb e Veiga (2017) creditam os resultados à falta de políticas de benefícios e de salários correspondentes à produtividade. Conclui-se que esse mesmo fato **tende a ocorrer** na administração pública estadual do Amazonas, uma vez que a Universidade do Estado do Amazonas é uma instituição pública vinculada à esfera estadual, apresentando as mesmas deficiências de benefícios e percepção salarial, constante na relação salário x produtividade.

No que tange aos objetivos específicos, como a) identificar os fatores de qualidade de vida no trabalho na percepção dos servidores técnico-administrativos; b) especificar as práticas de QVT desenvolvidas pela administração da Universidade do Estado do Amazonas considerando as oito categorias do método de Walton (1973); c) propor ações necessárias à qualidade de vida no trabalho da UEA, a partir dos fatores de QVT, constatou-se de maneira geral, que a existência da prática da QVT, através do programa de institucionalização de uma cultura de promoção e prevenção em saúde dos funcionários da UEA não são suficientes para a efetivação do programa de qualidade de vida no trabalho. Por sua vez, os constructos segurança e saúde, remuneração e equilíbrio, influenciam diretamente na percepção da qualidade de vida no trabalho pelos servidores da Universidade do Estado do Amazonas.

Importante destacar que ainda sobrevive o poder discricionário da gestão superior da UEA, na formulação de ações de promoção de qualidade de vida no trabalho, uma vez que os servidores técnico-administrativos não fazem parte do processo de escolha dessas ações. Por outro lado, embora se reconheçam avanços nas ações de promoção de QVT dos servidores,

ainda se percebem iniciativas fragmentadas, sem uma identidade institucional (políticas e/ou programas), oferecidas de forma pontual, e sem calendário previamente definido.

Diante do exposto, o resultado da pesquisa demonstra as implicações que orientam gestores públicos e formadores de políticas de QVT, ressaltando a importância da participação dos servidores em decisões gerenciais como medidas estratégicas para gestores na prevenção de riscos para a saúde do indivíduo e, até mesmo, para a melhor produtividade. Considerando as observações de Ferreira *et al.* (2009, p.319) “temos que 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”, nesse sentido, ao elabora-se um programa apenas pela ótica dos gestores e gerentes, as chances de dar certo são bem menores, sendo necessário a participação de todos.

Como limitações da pesquisa, foi possível identificar dificuldade na distribuição dos questionários, via e-mail, pois não se tratava de pesquisa institucional e sim de uma pesquisa acadêmica, a qual poderia não ser vista como uma pesquisa importante para ser respondida por alguns servidores. Ressalta-se que as pesquisas acadêmicas, através de levantamento bibliográfico e referente ao constructo Garantias Constitucionais, inseridas na temática estudada, encontraram dificuldades de acesso, uma vez que tal tema é pesquisado dentro da seara jurídica, mais precisamente nos temas relacionados aos direitos fundamentais insculpidos pela Constituição Federal de 1988, ainda que tal constructo tenha como resultado apresentando um alto nível de satisfação por parte dos servidores da UEA.

Ainda como limitação da pesquisa, destaca-se que a amostra inicial era composta por um universo de 613 servidores técnico-administrativos. Contudo, apenas 173 servidores responderam os questionários. Nessa etapa, também foram excluídos 11 questionários em decorrência de registros duplicados dos mesmos, totalizando um universo de 162 respondentes.

No que tange ao resultado dentro da perspectiva de confiabilidade verifica-se que a partir da análise dos valores de Alpha de Cronbach para todos os construtos, as escalas usadas para mensurar são confiáveis. Significa dizer que a escala utilizada em um questionário para mensurar determinado construto apresentará valores diferentes para os respondentes que possuem opiniões divergentes entre si, conforme o modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton (1973).

Este estudo não objetiva esgotar a temática, mas sim estimular novas pesquisas empíricas. Nessa lógica, espera-se que os resultados aqui apresentados contribuam para o planejamento e implementação de ações voltadas para qualidade de vida no trabalho, pensando-se na aplicabilidade futura da pesquisa. Sugere-se também estudos relacionados a diagnosticar

o interesse e disposição dos gestores na participação de ações de qualidade de vida no trabalho, porque embora a pesquisa revele dados sobre a sua relevância, deve-se compreender se o gestor público está se percebendo como participante ativo do planejamento e implementação de ações ou se está apenas transferindo esta necessidade para o outro.

Por conseguinte, uma agenda de pesquisas voltadas ao prosseguimento de investigações na área de qualidade de vida e bem-estar no trabalho deveria incluir a realização de estudos futuros que se detivessem na análise de organizações de ramos distintos da que foi estudada, bem como no uso de outras dimensões e indicadores do fenômeno investigado. Seria interessante verificar, por exemplo, o impacto de dimensões como a cultura da organização, sua imagem perante a sociedade e o equilíbrio trabalho-família, em diferentes indicadores da qualidade de vida e bem-estar no trabalho. Além disso, aspectos aqui não contemplados, como os comportamentos retaliatórios, a ausência de exaustão emocional e a falta de despersonalização poderiam também ser adotados como indicadores da qualidade de vida e bem-estar no trabalho em estudos futuros. A realização dessas e outras investigações, com o apoio de modelos teóricos mais sólidos, poderá indubitavelmente contribuir para que as instituições públicas se conscientizem cada vez mais da importância de se adotar a qualidade de vida e bem-estar no trabalho como fator estratégico de gestão.

REFERÊNCIAS

AMAZONAS. **Dados**. Disponível em: <http://www.amazonas.am.gov.br/oamazonas/dados/>. Acesso em: 30 maio 2021.

AMAZONAS. **Lei n.º 2.637**, de 12 de janeiro de 2001. Autoriza o Poder Executivo a instituir a Universidade do Estado e dá outras providências. In: Diário Oficial do Estado do Amazonas. Manaus, n. 29.570, p. 1, 12 jan. 2001b. Ano CVII.

AMAZONAS. **Decreto n.º 7.056**, de 28 de dezembro de 2009. Aprova o Estatuto e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas da Fundação Nacional do Índio – FUNAI, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, ano CXLVI, n. 248, p. 1-7, 29 dez. 2009b. Seção 1.

AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **RECADM: Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 9, n. 1, p. 35-48, maio/2010.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE QUALIDADE DE VIDA-ABQV. **Qualidade de vida no Trabalho**. Disponível em: <http://www.abqv.org.br>. Acesso em: 08 ago. 2021.

BAGOZZI, R. P.; YONIAE, Y. I; PHILIPS, L. 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.

BARROS, M. G. P. **Qualidade de vida no trabalho**. Estudo de caso. Porto da Praia – Cabo Verde: Enapor, 2013.

BENEVENUTE, J. M. N.; SOUZA, S. A. D.; CARVALHO, A. M. A. A. **Qualidade de Vida no Trabalho**: a percepção dos servidores públicos. **ORG & DEMO**, Marília, v. 20, n. 1, p. 45-66, Jan./Jun., 2019.

BRASIL. **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Acesso em: 25 maio 2022.

CAVALCANTE, R. M. F.; PONTES, K. V.; BANDEIRA, A. A.; ROCHA, A. L. Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão bibliográfica. **Id onLine Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, v. 12, n. 40, p. 21-31, 2018.

CERVO, A. L. BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: PrenticeHall, 2002.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CORTEZ, H. B. T. **Qualidade de vida no trabalho sob a ótica da macroergonomia**. 119f.Dissertação(Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, PortoAlegre,2004.

COWLING, M; BROWN, R; ROCHA, A. **Did you save some cash for a rainy COVID-19 day?** 2020. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0266242620945102>. Acesso em: 30 maio 2021.

DINIZ, D. P. **Qualidade de vida relacionada à saúde e ao trabalho**. 2. ed. Barueri, SP: Manole.2013.

FERREIRA, L. H. S. **O papel do Tribunal de Contas da União quanto ao controle externo à atuação da Agência Nacional de Mineração**. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Viçosa, Programa de Pós-Graduação em Administração, Viçosa, Minas Gerais, 138 p.,2022.

FERREIRA, R. C. **Qualificação para o trabalho enquanto processo de formação continuada dos servidores técnico-administrativos da UFPA/Campus de Cametá**. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Pará, Campus Universitário do Tocantins/Cametá, Programa de Pós-Graduação em Educação e Cultura, Cametá, 174 p., 2016.

FERNANDES, D. F. B. Políticas Públicas de RH e a QVT de Servidores Públicos: Um Caso em Pernambuco. **RAUnP: Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar**, v. 9, n. 2, p. 21-33, 2017.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 5.ed. Salvador: Casa da qualidade, 1996.

FROSSARD, M. C. **Qualidade de Vida no Serviço Público – Um Programa para a Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis – ANP**. Dissertação de Mestrado em Administração Pública – Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro, 2009. Disponível em <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3294/maiby.pdf?sequece=1>., Acesso em: 25 jun.2022.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GOMES, E. C. O; SOARES, M; RAUSH, R. B. **Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública Municipal**. Florianópolis: Eneo, 2010.

GONÇALVES, C. E. S. Pronunciamento da Universidade do Estado do Amazonas (UEA) na Audiência Pública sobre a Constitucionalidade de Políticas de Ação Afirmativa de Acesso ao Ensino Superior. In: **Audiência Pública sobre a Constitucionalidade de Políticas de Ação Afirmativa de Acesso ao Ensino Superior: Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental 186 e Recurso Extraordinário 597.285/RS**. Brasília, TV Justiça, 5 mar. 2010. AUDIÊNCIA PÚBLICA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF).

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. **The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job rede sign projects**. Technical report. Department of Administrative Sciences of Yale University, n. 4, 1974.

HAIR, J. F. *et al.* **Multivariate data analysis**. 6. ed. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 2009

HERZBERG, F. One more time: How do you motivate employees? **Harvard Business Review**, 1987.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Resultados Preliminares do Universo do Censo Demográfico 2010** – Amazonas. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/estadosat/temas.php?sigla=am&tema=resultpreluniver_censo2010. Acesso em: 13 maio 2021.

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **Revista de Administração Mackenzie**, v.20, n.3, 2019. doi:10.1590/1678-6971/eRAMG190134

KOTAIT, I. **Editoração Científica**. São Paulo: Ática, 1981.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos metodologia científica**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LAVILLE, C.; DIONE, J. **A construção do saber: manual de metodologia de pesquisa em Ciências Humanas**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul; Belo Horizonte: EDUFMG, 1999.

LOCKE, E. A. 124ha tis job satisfaction? **Organizational Behaviour Human Performance**, v. 4, n. 4, p. 309-336, 1969.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress no Trabalho: Guia Básico com Abordagem Psicossomática**. São Paulo: Atlas, 1997.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2 ed. – [11. Reimpr.]. - São Paulo: Atlas, 2019.

MADRUGA, R. **Triunfo da Liderança: práticas, estratégias e técnicas diárias para desenvolver líderes de alta performance**. São Paulo: Atlas, 2014.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing**. 5.ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração e interpretação de dados**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MAIER, R. C. **Análise das relações existentes entre qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho através de um modelo de regressão logística**. 2012. 91f. Dissertação (Mestrado Engenharia Produção) Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2012.

MENDES, H. F.; TELLECHE, A. A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica. **Revista Valore**, Volta Redonda, 5 (edição especial): 160-191., 2020

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: Perspectives and directions. **Organization Dynamics**, v.7, n. 11, p. 69-83., 1983.

NEVES, T. S.; CAMPOS, L. F.; MORAIS, H. A. Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação em uma universidade federal de Minas Gerais. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 5, 2020.

OLIVEIRA, G. S.; SOUSA, H. M. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam a

produtividade nas organizações. **Revista Campo do Saber**. v.4, n 2 - jul/dez de 2018. p.33-41. Disponível em: <https://periodicos.iesp.edu.br/index.php/campodosaber/article/viewFile/230/197>. Acesso em: 25 maio 2022.

PACHECO, V. A.. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), Bem-Estar/Mal-Estar no Trabalho e Reversão Tecnológica: Representações de Trabalhadores em Empresa Pública Brasileira**. 2016. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e da Organizações, Universidade de Brasília – UNB, Brasília, DF, 2016.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; PICININ, C. T. Os germes da destruição da qualidade de vida no trabalho: análise do modelo de Westley. **Revista Digital**, Buenos Aires, v.15, n. 144, 2010.

PEREIRA, V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Trabalho de Conclusão de Pós-graduação Lato Sensu em Gestão de Recursos Humanos da Universidade Candido Mendes. Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/monopdf/23/V%C3%8DVIAN%20CORTINES%20PEREIRA.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2022.

PAULINO, R. S. D. **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>.

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

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: um guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertação e estudo de caso**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SANTANA, L. L. S. **Um olhar para os gestores escolares da educação básica da rede pública municipal de Minas Gerais: fatores de satisfação no trabalho**. Dissertação(mestrado)-Universidade Federal de Viçosa, MG.2009. Disponível em: <https://www.locus.ufv.br/bitstream/123456789/1934/1/texto%20completo.pdf>. Acesso em: 09 mar. 2022.

SILVA, P. M. *et. al.* Os modelos de Qualidade de vida no trabalho e suas possíveis influências nas organizações. **Open Acad Review. Administração. Direito. Economia. Tecnologia da informação**, v.1, n.1, 2014.

SILVA, T. T. R. **Qualidade de vida e promoção de Saúde: uma visão estratégica para empresas**. Disponível em: https://www.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/qualidade_politicas_publicas_cap9.pdf. Acesso em: 25 maio 2022.

SRIVASTAVA. S.; KAMPUR, R. **A study on quality of work life: key elements &It's implications**. Journal of Business and Management. [Online]. E-ISSN 2278-487X. Volume 16, Issue 3. Ver. I (Mar. 2014), PP 54-59. Disponível em:<https://iosrjournals.org/iosr->

jbm/papers/Vol16-issue3/Version-1/H016315459.pdf Acesso em: 10 mar. 2022.

STEVENSON, W. J. **Estatística Aplicada a Administração**. São Paulo: Harbra, 1981.

TELLES, T. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 2005.000255-9** – Parecer– “Amicus Curiae”. In: TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO AMAZONAS (TJAM). Ação Direta de Inconstitucionalidade – Processo n.º 2005.000255-9. Manaus: [S.n.], 2010, p. 340-55.

TIMOSSI, L.S. *et al.* **Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações**. Production, São Paulo, v. 20, n. 3, p. 471-480, Set. 2010.

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

TIMOSSI, L. S. **Correlações entre a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho em colaboradores na indústria de laticínios**. 2009, 173 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) – Programa de Pós-graduação em Engenharia da Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2009

UEA. **Universidade do Estado do Amazonas**, 2021. Disponível em: <https://www2.uea.edu.br/> Acesso em: 14 maio 2022.

UEA. Universidade do Estado do Amazonas. **Relatório de Gestão: 2001 – 2006**. Manaus: [S.n.], 2006e.

UOL. **Governo Medici 1969 – 1974 – “Milagre econômico” e a tortura oficial. Pesquisa escolar**. Disponível em: <https://educacao.uol.com.br/disciplinas/historia-brasil/governo-medici-1969-1974-milagre-economico-e-a-tortura-oficial.htm>. Data da pesquisa. Acesso em: 17 maio 2022.

VASCONCELOS, P. H. *et al.* Qualidade de Vida no Trabalho Docente: Um estudo de Caso em uma Instituição de Ensino Superior. **Revista de Administração e Inovação**, v. 9, p. 79-97, 2012.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

WALTON, R. Criteria For Quality Life. In: DAVIS, LECHERNES, A.B. **The quality of working life: problems, prospects and state of the art**. New York: The Free Press, 1975.

WEISS, D. **Motivação e resultado** – Como obter o melhor de sua equipe. São Paulo: Nobel, 1991.

WERTHER, W. B; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo, SP: McGraw-Hill, 1983.

WESTLEY, W A. Problemas e Soluções na Qualidade de Vida no Trabalho. **Relações Humanas**, v. 32, n. 2, 113-123, 1979.

YAMAGUCHI, H. K. L. **A qualidade de vida no trabalho:** com a palavra os servidores técnicos administrativos em educação. Manaus, AM: [s.n], 2012

ZAHRA, S. A. International entrepreneurship in the post Covid world. **Journal of World Business**, n. 101143, 2020.

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O Sr.(a) está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa científica “Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo com os servidores da Universidade do Estado do Amazonas” do Mestrado Interinstitucional (MINTER) entre a Universidade do Estado do Amazonas (UEA) e a Universidade Federal de Viçosa (UFV), na área de Administração Pública. Conduzida pela orientadora Prof.^a Dra. Nina Rosa da Silveira Cunha e realizada pela aluna Raimunda Albuquerque Oliveira.

Esta pesquisa busca analisar as ações da qualidade de vida no trabalho (QVT) na Universidade do Estado do Amazonas (UEA), a partir dos fatores de QVT percebidos pelos servidores técnico-administrativos, segundo o método proposto por Walton (1973).

Participando dessa pesquisa você contribuirá para melhorar a compreensão sobre o que os servidores técnico-administrativos identificam como qualidade de vida nos serviços, favorecendo, assim, a implantação de ações necessárias à melhoria da qualidade de vida no trabalho, servindo como auxílio para possíveis melhorias dos órgãos da UEA. O planejamento de ações específicas para este grupo trará mão-de-obra mais produtiva para a Universidade do Estado do Amazonas, funcionários mais satisfeitos e com menor propensão a doenças e uma comunidade acadêmica melhor assistida pelos serviços prestados. Ao se analisarem as percepções dos servidores técnico-administrativos é possível identificar alternativas e ações que favoreçam uma melhor QVT, preenchendo lacunas do conhecimento a esse respeito na Universidade do Estado do Amazonas.

Caso existam riscos nessa pesquisa, seriam mínimos, como o desconforto que pode ser gerado durante o preenchimento do questionário padronizado. Para mitigar os riscos, o questionário não contém identificador do respondente/participante. Ainda, os pesquisadores se propõem a garantir ao participante o sigilo de seus dados, e ainda que, os participantes poderão buscar esclarecimentos sobre a pesquisa, e poderão abandoná-la, sem qualquer ônus. Os dados coletados serão mantidos em total sigilo, sendo utilizados apenas para fins desta pesquisa acadêmica.

Como participante desta pesquisa, V. Sa. não receberá nenhum benefício direto ou indireto, salvo como parte da sociedade que poderá se beneficiar do conhecimento auferido com a pesquisa. Os beneficiários da pesquisa são: 1) de forma direta: a comunidade acadêmica, que ampliará as discussões do tema qualidade no setor público, servindo como complemento para a construção de conhecimentos à literatura; 2) de forma indireta: em termos práticos, ajudará os órgãos gestores de políticas públicas a compreenderem o que há de ser melhorado nas

prestações de serviços aos discentes/cidadãos, bem como discutir soluções.

É garantido a V. Sa. o direito de acesso ao teor do conteúdo do instrumento, ou seja, dos tópicos que serão abordados antes de responder as perguntas, para uma tomada de decisão informada. Ainda, terá acesso às perguntas somente depois que tenha dado o seu consentimento.

Enfatizamos que a sua participação é voluntária e, para participar deste estudo, o Sr.(a) não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, diante de eventuais danos, identificados e comprovados, decorrentes da pesquisa, o Sr.(a) tem assegurado o direito à indenização. O Sr.(a) tem garantida plena liberdade de recusar-se a participar, deixar de responder determinada pergunta que não se sinta confortável em responder ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem necessidade de comunicado prévio. Ainda, poderá solicitar qualquer esclarecimento quando sentir necessidade e poderá interromper sua participação em qualquer momento, sem ônus, de qualquer natureza. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que o 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.

Os pesquisadores recomendam que o Sr.(a) guarde em seus arquivos uma cópia do documento eletrônico. Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com a pesquisadora responsável por um período de 5 anos, após o término da pesquisa. Depois desse tempo, os mesmos 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.

Esclarecemos que não há respostas certas ou erradas para as questões, basta que seja sincero. A sua colaboração é muito importante e desde já deixamos os nossos agradecimentos pela sua participação.

Qualquer dúvida ou informação sobre a pesquisa pode ser solicitada aos pesquisadores. Este documento foi redigido conforme Resolução CNS 466/2012.

Declaro que fui informado(a) dos objetivos da pesquisa “Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo com os servidores da Universidade do Estado do Amazonas” de maneira clara e detalhada. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar, se assim o desejar. Recebi uma via on-line deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer minhas dúvidas.

Desta forma, eu opto por:

- responder ao questionário
- não responder ao questionário

Pesquisadores:

Prof^a Nina Rosa da Silveira Cunha – Telefone: (31) 3612-7033; ninarosa@ufv.br.

Raimunda Albuquerque Oliveira – Telefone: (92) 99192-9139; raoliveira@uea.edu.br

Departamento de Administração e Contabilidade, Universidade Federal de Viçosa, Avenida Peter Henry Rolfs, s/n. Campus Universitário – CEP: 36570-900, Viçosa – MG.

Em caso de discordância ou irregularidades sob 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 www.cep.ufv.br

Viçosa, _____ de _____ de 20 ____.

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS

Esta é uma pesquisa científica conduzida por pesquisadores da área de Administração Pública da Universidade Federal de Viçosa – UFV e do Mestrado Interinstitucional (MINTER) entre a Universidade do Estado do Amazonas (UEA), a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores técnico-administrativos, e aprovados pelo CEPE da UFV (Parecer 5.252.597).

A pesquisa está sendo realizada pela discente e servidora da UEA Raimunda Albuquerque de Oliveira, com a orientação da Professora Nina Rosa da Silveira Cunha do Departamento de Administração e Contabilidade da UFV.

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa. Contamos com seu auxílio para responder o questionário a seguir, com perguntas sobre a sua percepção da qualidade de vida no trabalho.

Informamos-lhe que os dados obtidos são sigilosos, sendo utilizados apenas para o desenvolvimento da pesquisa de mestrado e os respondentes não serão identificados.

Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. Qualquer dúvida ou informação sobre a pesquisa pode ser solicitada aos pesquisadores por meio do endereço eletrônico: raoliveira@uea.edu.br

A sua colaboração é muito importante para a nossa pesquisa.

INSTRUÇÕES

Não há respostas certas ou erradas para as questões. O essencial é que sua avaliação seja sincera. A sua participação é muito importante.

Não deixe nenhuma questão em branco! Agradecemos pela sua colaboração!

Prezado Servidor (a)

Para conhecer a sua percepção sobre alguns aspectos do trabalho que desenvolve na UEA (Blocos 1 e 2), escolha a frase que melhor represente o quanto você está muito insatisfeito ou muito satisfeito, assinalando o número (de 0 a 10) correspondente a esses aspectos:

1.6 Com relação aos benefícios (seguros, assistência hospitalar). *

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

1.7 Com relação ao poder aquisitivo, a minha remuneração condiz com as minhas necessidades. *

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

2- SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO SEGURAS E SAUDÁVEIS

Por favor, marque no espaço apropriado de cada questão (de 2.1 a 2.5) a alternativa que corresponde à sua satisfação em relação aos fatores apresentados.

2.1 À jornada de trabalho a que sou normalmente submetida (a). *

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

2.2 À carga horária a que sou normalmente submetido(a) para realizar meu trabalho. *

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

2.3 Ao uso de novas tecnologias para desempenhar minhas atividades. *

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

2.4 Ao grau de segurança e de saúde pessoal (ausência de risco de acidentes), que sinto, ao realizar minhas atividades. *

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

2.5 Às condições físicas (iluminação, ventilação, temperatura, higiene, ruído, equipamentos

etc.) do setor em que trabalho. *

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

3 - SOBRE O USO E DESENVOLVIMENTO DA CAPACIDADE HUMANA

Por favor, marque no espaço apropriado de cada questão (de 3.1 a 3.6), a alternativa que corresponde à sua satisfação em relação aos fatores apresentados.

3.1 Com a liberdade que tenho para planejar, executar e avaliar as ações quedesempenho. *

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

3.2 Com o grau de liberdade que tenho para decidir sobre as atividades quedesempenho. *

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

3.3 Com as exigências do meu trabalho, para realizar atividades desafiantes e com altonível de criatividade. *

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

3.4 Com as possibilidades que tenho em meu trabalho para terminar completamente astarefas que inicio. *

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

3.5 Com as informações que tenho acesso, relativas a meu trabalho, para realizar completamente as tarefas que inicio. *

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

3.6 Com o retorno que tenho sobre o resultado das tarefas realizadas. *

| | | | | | | | | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|--|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|--|

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|-------------------|
| Muito | | | | | | | | | | | | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

4 - SOBRE AS OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO CONTÍNUO E SEGURANÇA PROFISSIONAL

Por favor, marque no espaço apropriado de cada questão (de 4.1 a 4.4) a alternativa que corresponde à sua satisfação em relação aos fatores apresentados.

4.1 Com as oportunidades que a Universidade oferece para que eu desenvolva novos conhecimentos e, ou habilidades relativas à minha função. *

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

4.2 Com as possibilidades que tenho para aplicar, no desempenho do cargo, as habilidades adquiridas em cursos de capacitação. *

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

4.3 Com as possibilidades que tenho para crescimento pessoal na realização de meu trabalho.*

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

4.4 Com a segurança que tenho quanto ao meu futuro nesta Universidade. *

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

5 - SOBRE A INTEGRAÇÃO SOCIAL

Por favor, marque no espaço apropriado de cada questão (de 5.1 a 5.7) a alternativa que corresponde à sua satisfação em relação aos fatores apresentados.

5.1- Com o relacionamento interpessoal que mantenho com os meus superiores. *

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

5.2- Com o relacionamento interpessoal que mantenho com os meus colegas de trabalho no setor de trabalho. *

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

5.3 Com o clima organizacional (respeito a outras pessoas, bom relacionamento, cooperação, interação entre as pessoas, apoio socioemocional, etc.), que percebo na Universidade. *

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

5.4 Com o apoio que recebo de meus superiores no desenvolvimento de meu trabalho. *

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

5.5 Com a igualdade de oportunidades concedida a todos. *

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

5.6 Com o processo de comunicação (comunicação aberta) existente nos níveis hierárquicos. *

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

5.7 Com a possibilidade de lidar com situações constrangedoras e delicadas. *

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

6 - SOBRE OS DIREITOS NA INSTITUIÇÃO - CONSTITUCIONALISMO

Por favor, marque no espaço apropriado de cada questão (de 6.1 a 6.6) a alternativa que corresponde à sua satisfação em relação aos fatores apresentados.

6.1 Com o tratamento justo com que sou tratado pelos superiores no exercício da minha função.*

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

6.2 Com o respeito aos meus direitos estabelecidos pela lei (férias, 13º salário, horário de trabalho, folgas, etc.). *

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

6.3 Com a liberdade de lutar pelos meus direitos assegurados pela a Lei e o Estatuto do Servidor Público. *

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

6.4 Com o respeito ao direito de pertencer ao sindicato de minha categoria. *

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

6.5 Com o grau de privacidade que possuo fora do meu trabalho. *

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

6.6 Com o grau de influência de normas e rotinas no desenvolvimento do meu trabalho.*

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

7- SOBRE O EQUILÍBRIO TRABALHO E VIDA

Por favor, marque no espaço apropriado de cada questão (de 7.1 a 7.4) a alternativa que

| | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|-------------------|
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | | Satisfeito |
|---------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|-------------------|

8.4 Com a importância das atividades que executo para a sociedade. *

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

8.5 Com o orgulho e satisfação pessoal em relação às atividades que desempenho ao exercer meu cargo. *

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

8.6 Com o orgulho e a satisfação pessoal de fazer parte desta Universidade. *

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

8.7 Com a sensação de estar contribuindo para com a sociedade ao realizar minhas atividades.*

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------------------|
| Muito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Muito |
| Insatisfeito | | | | | | | | | | | | Satisfeito |

BLOCO 2 – QUESTÃO GERAL SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

2.1- Qual é a sua percepção sobre a sua qualidade - de vida em geral – considerando todos os itens verificados ao longo do questionário - como servidor técnico administrativo da UEA? *

BLOCO 3 – QUESTÕES COM RESPOSTAS LIVRES SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

- Em sua opinião, o que é qualidade de vida no trabalho?
- Em sua opinião, o que poderá ser mudado no seu setor para ter uma qualidade de vida no trabalho?
- Em sua opinião que ações poderiam ser implementadas nesta Universidade para promover a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores?
- A UEA implementou alguma ação para enfrentar o coronavírus para a melhoria de qualidade de vida no trabalho de seus servidores técnico-administrativos?

BLOCO 4 - DADOS BIOGRÁFICOS DO RESPONDENTE

Esse bloco do questionário busca informações específicas sobre você. Por favor, marque a alternativa e/ou preencha as informações relativas a seu caso, nas questões 3.1 a 3.6.

4.1 Sexo *

Masculino

Feminino

4.2 Faixa etária *

4.3 Estado civil *

4.4 Última titulação *

4.5 Informe qual é o curso da sua graduação. *

4.6 Qual o cargo que você ocupa nesta escola? *