



MESTRADO PROFISSIONAL EM SAÚDE E DESENVOLVIMENTO HUMANO

MARELAINE MACIEL RODRIGUES PLOHARSKI

**VALIDAÇÃO DE UM QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO,
ADAPTADO PARA SERVIDORES DE UMA UNIDADE DE FORMAÇÃO EM
SAÚDE EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA**

CANOAS, 2021

MARELAINE MACIEL RODRIGUES PLOHARSKI

**VALIDAÇÃO DE UM QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE VIDA NO TRABALHO,
ADAPTADO PARA SERVIDORES DE UMA UNIDADE DE FORMAÇÃO EM
SAÚDE EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação do Mestrado Profissional em Saúde e Desenvolvimento Humano, como parte dos requisitos para a obtenção do Título de Mestre em Saúde e Desenvolvimento Humano, na Universidade La Salle, Canoas/RS.

Orientação: Prof. Dr. José Carlos de Carvalho Leite

CANOAS, 2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

P729v Ploharski, Marelaine Maciel Rodrigues.
Validação de um questionário de qualidade de vida no trabalho,
adaptado para servidores de uma unidade de formação em
saúde em uma universidade pública [manuscrito] / Marelaine
Maciel Rodrigues Ploharski. – 2021.
113 f. : il. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Saúde e Desenvolvimento Humano)
Universidade La Salle, Canoas, 2021.
“Orientação: Prof. Dr. José Carlos de Carvalho Leite”.

1. Saúde. 2. Desenvolvimento humano. 3. Trabalho.
4. Qualidade de vida no trabalho – Servidores públicos.
5. Questionários – Validação. I. Leite, José Carlos de
Carvalho. II. Título.

CDU: 658.3

MARELAINE MACIEL RODRIGUES PLOHARSKI

**VALIDAÇÃO DE UM QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE VIDA NO TRABALHO,
ADAPTADO PARA SERVIDORES DE UMA UNIDADE DE FORMAÇÃO EM
SAÚDE EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação do Mestrado Profissional em Saúde e Desenvolvimento Humano, como parte dos requisitos para a obtenção do Título de Mestre em Saúde e Desenvolvimento Humano, na Universidade La Salle, Canoas/RS.

Aprovação pela banca examinadora, em 09 de agosto de 2021.

Prof. Dr. José Carlos de Carvalho Leite – UNILASALLE
Orientador e Presidente da Banca

Prof. Dr. Gustavo Fioravanti Vieira – UNILASALLE

Profa. Dra. Liciane Fernandes Medeiros – UNILASALLE

Profa. Dra. Luciana Barcellos Teixeira – UFRGS

Dedico este trabalho ao meu marido e minha filha,
por tudo o que representam em minha vida.

AGRADECIMENTOS

Antecipadamente, peço desculpas às pessoas que não foram citadas, mas que de alguma forma contribuíram para a concretização desta pesquisa.

Minha sincera gratidão, primeiramente a Deus, que é fonte da minha vida, que cuida de mim por todos os dias e tem me concedido maravilhosas bênçãos.

Ao meu marido José Domingos e minha filha Joana, pela compreensão nas ausências, já que mesmo presente estive ausente nos pensamentos, por todo carinho e incentivo para tornar este trabalho realidade.

Aos meus pais Adir (*in memorian*) e Arani que me trouxeram ao mundo e minha base, aos meus irmãos e irmãs, cunhados e cunhadas, sobrinhos e agregados, e com carinho muito especial a toda família Ploharski, pelo apoio.

Ao incansável Professor Dr. José Carlos de Carvalho Leite (Zeca), por ter acreditado em mim e ter me dado o suporte necessário, orientando-me com paciência, gentileza e profissionalismo neste trabalho, com seus conhecimentos imprescindíveis para a pesquisa e meu crescimento pessoal e profissional.

Às Professoras Dra. Gisela e Dra. Agnes, diretoras da Escola de Enfermagem/UFRGS à data do meu ingresso no mestrado, pelo apoio e incentivo.

Às Professoras Dra. Ana Maria e Dra. Márcia, atuais diretoras da Escola de Enfermagem/UFRGS, pelas motivações para chegar até o final.

Aos Professores Dra. Eva Neri (*in memorian*), Dra. Sônia Beatriz, Dra. Ivana e Dr. Dilmar, da Escola de Enfermagem/UFRGS que desde o início contribuíram para a realização deste projeto de trabalho e de vida.

Ao CONSUNI/ENF, chefes de departamento e demais professores por todo o estímulo que recebi.

Aos colegas professores e técnico-administrativos, pessoas com as quais prontamente aceitaram participar e colaborar comigo durante o período de coleta de dados.

Aos meus queridos amigos e colegas de trabalho, em especial ao Ernani, Ângela e Antônio, meus eternos incentivadores, por todo esforço e apoio, para que este momento acontecesse, extensivo a todos os meus amados colegas da secretaria e demais setores.

À Rejane Klaes pelas vezes que me socorreu, durante o período de estudos.

À Escola de Desenvolvimento de Servidores da UFRGS, pelo incentivo concedido, sem o qual não poderia ter alcançado este objetivo.

À Unilasalle pela acolhida como estudante e pela concessão de bolsa durante todo o meu período de mestrado.

Ao Professor Dr. Rafael Zanin, coordenador do Programa de Pós Graduação em Saúde e Desenvolvimento Humano (PPGSDH), da Unilasalle, por seu carisma, competência, e toda atenção a mim dispensada durante o período do curso, lembrando também que junto do Professor Dr. Ricardo Saldanha tão bem me acolheram, sem esquecer os professores exemplares do PPGSDH os quais tive a oportunidade de conhecer e com eles me tornei uma pessoa melhor.

Aos Professores Dr. Jefferson e Dr. Gustavo do PPGSDH pelas excelentes contribuições ao meu projeto de pesquisa, na banca de qualificação.

Aos membros da banca de defesa final, Professores Dr. Gustavo e Dra. Liciane do PPGSDH e Dra. Luciana Barcellos Teixeira, da UFRGS, pela disponibilidade e por todas as contribuições para enaltecer esta dissertação.

Aos colegas de turma, pelos momentos de entreajuda, coleguismo, parceria de “chimas” e de confraternizações, Mel, Carol, Greice, Cris, Édila, Lucas, Mirelle, Karine, Rosane, Eli, Carol Rost e Rogério. Que nunca nos falte motivo para celebrar! Sem esquecer a colega Ana Pfeifer que guardo no coração, dos momentos enquanto fui aluna especial pelas conversas no saguão antes do início das aulas.

Às secretárias do PPGSDH, Suzana da Costa Leal e Scheila Cristiane da Silva de Moraes, pela gentileza e ajuda nos momentos em que precisei.

Especialmente, aos amigos da Equipe Nossa Senhora dos Anjos e os do ECC Círculo Verde, pelas orações.

Aos meus afilhados Cibelle, Allan, Lara, Karen, Catarine e Maria Cecília, por me concederem tão grande bênção.

À querida amiga Maria Carolina Scheffer, por suas palavras de apoio quando resolvi dar um passo à frente.

Por fim, às queridas Edith, por todo suporte na realização do Exame de Proficiência; Tamara e Loiva pelo carinho com as revisões.

O meu, muito Obrigada!

Marelaine M.R. Ploharski

O presente trabalho foi realizado com apoio do Programa de Incentivo Educacional da UFRGS.

**“Faça tudo com muito amor e fé em Deus,
que um dia, de alguma maneira, você chega lá.”**

(Ayrton Senna)

RESUMO

O presente estudo de delineamento misto foi desenvolvido com o objetivo de adaptar e validar um Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) para servidores de uma unidade de formação em saúde em uma universidade pública. A pesquisa foi desenvolvida em duas fases: na primeira, de caráter qualitativo, foram descritas as percepções e expectativas dos servidores quanto às condições de risco que impactam na QVT; na segunda fase, de caráter quantitativo, foi realizada a validação aparente e de conteúdo do questionário. Participaram da pesquisa 47 servidores, entre docentes e técnico-administrativos, identificados como juízes avaliadores, sendo 6 servidores entrevistados na primeira fase e 41 servidores avaliadores na segunda fase. A versão preliminar do Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho para aplicabilidade na Escola de Enfermagem (QQVT-ENF) foi gerada com base nas entrevistas realizadas na fase de estudo qualitativa. No estudo quantitativo, os juízes avaliadores analisaram cada item do questionário em relação à clareza da linguagem e pertinência, avaliando-os em escala tipo *Likert*. A validação de conteúdo mostrou um desempenho satisfatório do QQVT-ENF. Os resultados dos alfas de *Cronbach* mostraram evidências de uma medida válida e confiável de qualidade de vida no trabalho, o que permitiu a construção do questionário final composto de 35 itens para aplicabilidade nos servidores de uma unidade de formação em saúde em uma universidade pública.

Palavras-chave: Trabalho. Qualidade de Vida no Trabalho. Ambiente. Servidores.

ABSTRACT

The present study has a mixed approach and was developed with the goal to adapt and validate a Quality of Working Life Questionary (QWL) for servants at a health care training unit of a public university. The research was developed in two phases: in the first one, with qualitative character, it was described the perceptions and expectations of the public servants about the risk conditions that affect the QWL; in the second phase, with a quantitative character, it was conducted the content and visual appearance validation of the questionnaire. 47 servants participate of the research, between them were teaching and technical-administrative staff, they were identified as evaluators, being 6 servants interviewed in the first phase and 41 evaluating servants in the second phase. The preliminary version of The Quality of Working Life Questionary (QWLQ-NUR) was generated according to the interviews conducted in the qualitative phase of the study. In the quantitative study, the evaluators analyzed each item of the questionnaire in relation to the language clarity and relevance, evaluating them according *Likert* type scale. The content validation showed a satisfactory performance of the QWLQ-NUR. The alfas *Cronbach* results assume that the values suggest high reliability of the instrument, what allowed the construction of the final instrument composed by 35 items for applicability in servants of a health training unit in a public university.

Keywords: Work. Quality of Life at Work. Workplace. Public Servants.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - CRITÉRIOS PARA ANÁLISE DA QVT, CONFORME WALTON:.....	24
TABELA 2 - CÁLCULO DO COEFICIENTE DE VALIDADE DE CONTEÚDO (CVC).....	31
TABELA 3 - DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS (N=6)	35
TABELA 4 - EXPERIÊNCIAS PERCEBIDAS PELOS SERVIDORES DA IFES/ENF QUANTO AO PODER DECISÓRIO	38
TABELA 5 - EXPERIÊNCIAS PERCEBIDAS E ESPERADAS PELOS SERVIDORES QUANTO AOS CONTEXTOS DE RISCO E FATORES ESTRESSORES QUE COMPROMETEM A QVT NA IFES/ENF QUANTO À INFRAESTRUTURA FÍSICA E HUMANA DO AMBIENTE.....	43
TABELA 6 - EXPERIÊNCIAS PERCEBIDAS QUANTO À PROTEÇÃO E SAÚDE DOS SERVIDORES NO AMBIENTE DA IFES/ENF	47
TABELA 7 - INSTRUMENTO DE MEDIDA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	49
TABELA 8 - INSTRUMENTO PRELIMINAR DE MEDIDA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA A ESCOLA DE ENFERMAGEM/UFRGS	53
TABELA 9 - DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS (N=41)	56
TABELA 10 - COEFICIENTE DE VALIDADE DE CONTEÚDO (CVC) DOS ITENS DO QQVT-ENF	57

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1 – CÁLCULO DE TAMANHO DE AMOSTRA EM ESTUDOS DE AVALIAÇÃO DA CONCORDÂNCIA INTERAVALIADORES	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.
FIGURA 2 – FLUXOGRAMA PARA SELEÇÃO DOS PARTICIPANTES DA FASE QUALITATIVA	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.
QUADRO 1 – QUESTIONÁRIO TEMÁTICO	36
FIGURA 3: FLUXOGRAMA PARA SELEÇÃO DOS PARTICIPANTES DA FASE QUANTITATIVA	55
QUADRO 2 – QQVT-ENF (O PRODUTO TÉCNICO)	70

LISTA DE ABREVIATURAS

COSAT - Comissão de Saúde e Ambiente de Trabalho

CVC - Coeficiente de Validade de Conteúdo

CVCc - Coeficientes de Validade de Conteúdo final de cada item

CVCi - Coeficientes de Validade de Conteúdo de cada item

CVCT - Coeficientes de Validade de Conteúdo Total

EENF - Escola de Enfermagem

ENF - Enfermagem

IES - Instituições de Educação Superior

IFES - Instituição Federal de Ensino Superior

OMS - Organização Mundial da Saúde

PT - Produto Técnico

QJ - Questionário de Julgamento

QQVT-ENF - Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho para a
Enfermagem

QQVT-IFES - Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho adaptado para
servidores de Instituição Federal de Ensino Superior Brasileira

QV - Qualidade de Vida

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

RGO - Revista Gestão Organizacional UNOCHAPECÓ

TAE - Técnico-administrativos em Educação

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 OBJETIVOS.....	18
2.1 OBJETIVO GERAL.....	18
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
3 REVISÃO DA LITERATURA	19
3.1 FATORES ESSENCIAIS PARA A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	20
3.2 A QUALIDADE DE VIDA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	21
3.3 O MODELO DE WALTON, NO ESTUDO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	24
4 HIPÓTESE.....	25
5 METODOLOGIA.....	26
5.1 PARTICIPANTES E DELINEAMENTO.....	26
5.2 COLETA DE DADOS	26
5.3 TAMANHO DA AMOSTRA.....	27
5.4 MEDIDAS	29
5.5 ANÁLISE DOS DADOS.....	30
6 ESCLARECIMENTOS ÉTICOS	32
7 RESULTADOS	33
7.1 1ª FASE (QUALITATIVA) – DESCRIÇÃO DA AMOSTRA	33
7.1.1 Percepções e expectativas de trabalhar na Escola de Enfermagem e a geração de itens para adequação de uma medida de QVT	35
7.1.2 Percepções quanto a sua autonomia na tomada de decisão na EENF	36
7.1.3 Percepções e expectativas de contextos de risco que impactem na QVT	40
7.1.4 Percepções de proteção à saúde do trabalhador no ambiente de convivência e trabalho na EENF	46
7.1.5 Geração da versão preliminar do Questionário de QVT para a Escola de Enfermagem.....	48
7.2 2ª FASE (QUANTITATIVA) – DESCRIÇÃO DA AMOSTRA	55
7.2.1 Validades de conteúdo e aparente do QQVT-ENF	56
7.2.2 Análise da confiabilidade, medida por Alfa de Cronbach	58
8 DISCUSSÃO	59
9 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	66
10 A PRODUÇÃO DO QQVT-ENF: O PRODUTO TÉCNICO	69

REFERÊNCIAS.....	
APÊNDICE A - INFORMAÇÕES SOCIODEMOGRÁFICAS (FASE QUALITATIVA)	73
APÊNDICE B – INFORMAÇÕES SOCIODEMOGRÁFICAS (FASE QUANTITATIVA)	80
APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (FASE QUALITATIVA)	81
APÊNDICE D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (FASE QUANTITATIVA)	84
APÊNDICE E – INSTRUMENTO DE JULGAMENTO DE CLAREZA E PERTINÊNCIA	87
APÊNDICE F – ROTEIRO TÓPICO.....	93
APÊNDICE G – ARTIGO SUBMETIDO À REVISTA GESTÃO ORGANIZACIONAL	94
ANEXO H – COMPROVANTES DA SUBMISSÃO.....	112

1 INTRODUÇÃO

Os interesses do ser humano no trabalho transcendem a remuneração recebida, na medida em que as necessidades afetivas começam a se sobrepor às necessidades materiais, impactando na motivação no contexto do trabalho, de acordo com Rocha, Freitas e Gonçalves (2019). Logo, estudos acerca da motivação e da qualidade de vida no trabalho têm adquirido maior amplitude no ambiente organizacional. Fatores vinculados à realização da tarefa e fatores relacionados ao ambiente, segundo os mesmos autores, correspondem ao campo de estudos das influências nos resultados das instituições, bem como no comportamento das pessoas.

A concepção de ambiente, neste estudo, compreende o espaço físico, tecnológico e o de relações interpessoais, onde os sujeitos envolvidos desenvolvem suas atividades laborais (GLANZNER; OLSCHOWSKY, 2017). A construção de ambientes saudáveis que favoreçam o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores vai ao encontro dos objetivos de valorizar e desenvolver o potencial dos sujeitos, o que se constitui em desafio permanente na gestão de pessoas nas instituições, levando à busca de estudos acadêmicos, conceitos e métodos para aprimoramento dos processos de desempenho e qualidade de vida no trabalho (BASSO *et al.*, 2019).

A temática da Qualidade de Vida é inesgotável de estudos, com relevância no mundo das organizações. Conforme Güths (2016), a aplicabilidade em Instituições de Educação Superior (IES) necessita aprofundamento devido à incompatibilidade dessa temática para a realidade. Bom (2018) corrobora com essa ideia, ao afirmar que a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) não possui dados de um diagnóstico amplo sobre a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pelos servidores.

A vida profissional é gestada entre expectativas e realidades decorrentes dos inter-relacionamentos centrados na pessoa, na humanização, no cuidar de si e dos outros (PAIXÃO; COLLE; ANTONIOLLI, 2015). O ser humano necessita de uma atividade profissional, pois, culturalmente, é uma forma de inserção social, de status, de interação entre o indivíduo e a sociedade. É nesse ambiente que se passa grande parte da vida, muito mais do que com a própria família, portanto o local deve

ser aprazível e saudável para que esse fardo seja transformado em obra (CORTELLA, 2017).

A Escola de Enfermagem (EENF) da UFRGS, como consta em seu Regimento, é representada por docentes, discentes e pessoal técnico-administrativo em educação, tendo por finalidade essencial a educação superior e a produção de conhecimento e, de modo integrado no processamento do ensino, da pesquisa e da extensão nas áreas de enfermagem e saúde coletiva (UFRGS, 2017). Conta com 90 docentes e 30 técnico-administrativos. Ambas as categorias em seu fazer diário, cujas atividades complementam-se, contribuem atualmente para a construção do conhecimento, com ênfase no cuidado humanizado e na responsabilidade social de 764 alunos de graduação que estão sendo habilitados para serem novos profissionais de qualidade para a sociedade. Esta unidade acadêmica também possui, atualmente, 200 alunos nos Cursos de Pós-Graduação Stricto-Sensu e 80 alunos de Cursos de Pós-Graduação Lato-Sensu.

A condição da autora de ser atuante no Setor de Gestão de Pessoas da EENF, unidade acadêmica da UFRGS, há quase duas décadas, cuja atribuição, entre outras, é o acompanhamento profissional dos servidores desse segmento, permitiu acesso aos resultados do primeiro censo com servidores publicados no documento Conhecer para Desenvolver (BASSO *et al.*, 2019). O censo, respondido por 2.318 servidores, contempla como amostra 51% do total dos servidores técnico-administrativos e 41% do total de docentes da citada Universidade. Embora o objetivo principal daquele censo pesquisa tenha sido o de mapear o nível de qualificação, de aperfeiçoamento e de desenvolvimento dos servidores da Universidade, as preferências individuais em relação ao trabalho, bem como a percepção em relação ao suporte institucional, nos resultados obtidos no levantamento, chamou a atenção da autora, fundamentalmente, por atuar junto ao Setor de Gestão de Pessoas dessa unidade acadêmica, cuja responsabilidade precípua é a de formar profissionais para atuarem na área da saúde. A interrogação: “Meu ambiente de trabalho contribui para a minha saúde e qualidade de vida?” revelou que 12% consideram que sempre contribui; 39% consideram que contribui muitas vezes; 39% consideram que contribui algumas vezes; e 10% consideraram que nunca contribui.

Por estar no Curso de Mestrado Profissional em Saúde e Desenvolvimento Humano e ter responsabilidade funcional no Grupo Gestor de Pessoas da unidade

acadêmica já apresentada, os índices ligados à saúde e qualidade de vida, embora visualizados para todo o universo da instituição universitária, revelam um campo de estudos e necessidade de ações necessárias, uma vez que, se é grave que apenas 12% considerem que o ambiente de trabalho sempre contribua para a sua saúde e qualidade de vida, o que seria a resposta ideal do ambiente com saúde e qualidade de vida, e valores iguais equilibram as respostas entre muitas vezes contribui e algumas vezes também contribui, o que dizer dos 10% que denunciam que o ambiente de trabalho nunca contribui para a saúde e qualidade de vida?

A proposta deste projeto de pesquisa origina-se dessa preocupação e tem o objetivo de validar adaptações de uma escala de medida da QVT para os servidores técnico-administrativos e docentes da EENF da UFRGS, a partir de características psicométricas, conteúdos e dimensões das suas necessidades nos ambientes laborais e, especificamente, descrever as percepções e expectativas dos servidores da EENF quanto às condições de risco que impactem na QVT; adaptar termos e formas dos itens do Questionário de QVT-IFES (ROCHA, 2015) para atender as características do ambiente de atuação profissional onde estão inseridos os servidores técnico-administrativos e docentes da EENF; e validar o conteúdo, considerada a validade aparente, na escala de medida da QVT no ambiente selecionado para o presente estudo.

O problema da pesquisa está descrito na seguinte questão: ***Em que extensão o Questionário de QVT (QQVT-IFES) acessa os conteúdos e dimensões das necessidades de QVT dos servidores da Escola de Enfermagem da UFRGS?***

As IFES possuem papel relevante para a sociedade, uma vez que são responsáveis pela educação pública, gratuita e de qualidade. Para isso, é necessário que seus servidores estejam satisfeitos e motivados para o trabalho. Consequentemente, técnico-administrativos e docentes precisam que as suas necessidades humanas sejam atendidas. O entendimento de que a contribuição do trabalho está diretamente relacionada ao bem dos outros e da sociedade, bem como compreender o valor do que está sendo realizado e o sentimento de ser reconhecido são possíveis fatores relacionados à percepção de QVT (BOM, 2018).

O estudo de Rocha (2015), no qual foi validado o instrumento Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho adaptado para servidores de Instituição Federal de Ensino Superior Brasileira (QQVT-IFES), apresentou limitações para as quais o

autor sugere ampliação da amostra, tendo em vista que os participantes foram os Técnico-administrativos em Educação (TAE) de uma IFES, sem que fossem contemplados os servidores docentes, os quais poderão atuar nas áreas ligadas ao construto.

As IFES brasileiras dispõem de planos de carreira próprios, legislação específica e comum entre todas elas, mas as ações relacionadas à gestão de pessoas ligadas ao construto QVT não necessariamente são semelhantes. Outras variáveis poderão influenciar nos resultados, como os aspectos regionais, culturais e dos diferentes contextos da IFES (ROCHA, 2015).

Com a validação do instrumento de QVT na Escola de Enfermagem/UFRGS tem-se a intenção de realizar e aprofundar estudos futuros para mensurar o nível de satisfação dos servidores docentes e técnico-administrativos, fornecer subsídios para melhoria das expectativas dos servidores, analisar seus sentimentos de motivação e valorização auto pessoal, além de averiguar suas percepções quanto à sua qualidade de vida nesse ambiente.

O construto do instrumento que viabilize um diagnóstico sobre a QVT pretende identificar necessidades com o intuito de equalizar as diversas esferas da vida dos servidores, levando em consideração a importância de que a instituição, além de se ater as ações vinculadas ao trabalho, também considere a valorização humana, incluindo outras instâncias da vida dos servidores, como possibilidades de novas formações e aperfeiçoamentos, sua família, lazer, estudos, condições de saúde e outros fatores que favoreçam a promoção do bem-estar subjetivo de seus trabalhadores.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Validar um questionário de medida de QVT para os servidores técnico-administrativos e docentes da Escola de Enfermagem/UFRGS, a partir de características psicométricas, conteúdos e dimensões das suas necessidades nos ambientes laborais.

2.2 Objetivos específicos

- a) Descrever as percepções e expectativas dos servidores da Escola de Enfermagem quanto às condições de risco que impactem na QVT;
- b) Validar o conteúdo, considerada a validade aparente, na escala de medida da QVT, no ambiente selecionado para o presente estudo;
- c) Adaptar termos e formas dos itens do Questionário de QVT-IFES (ROCHA, 2015), para atender as características do ambiente de atuação profissional onde estão inseridos os servidores técnico-administrativos e docentes, da Escola de Enfermagem, unidade acadêmica da UFRGS.

3 REVISÃO DA LITERATURA

A etimologia da palavra trabalho provém do latim *tripalium* e é composta por *tri* (três) e *palus* (pau), o que pode ser traduzido por três paus, em referência a um instrumento utilizado na lavoura, que mais tarde passou a designar um instrumento romano de tortura (CORTELLA, 2017). O autor observa que essa ideia de trabalho com a conotação de castigo ainda persiste nos dias de hoje e isso precisa ser considerado e substituído pelo conceito de se realizar uma obra, de encontrar sentido naquilo que se faz. O trabalho perpassa discursos produzidos, tanto sobre os males provocados pelo ócio, quanto dos benefícios proporcionados pelo trabalho, porém enaltecendo o regozijo de trabalhar, a sensação de felicidade por ter um bom emprego e o poder que ele pode proporcionar (ROBERS, 2018).

Há na realidade brasileira um crescente desejo por empregos no setor público, através de concursos, uma busca pela estabilidade legal, inexistente no mercado de trabalho privado, o que torna as instituições públicas mais atrativas aos variados perfis profissionais com distintas formações e titulações, visando as mesmas funções laborais. Muitos concursos admitem para a mesma vaga pessoas com formações completamente distintas, uma vez que o requisito para concorrer é ter o mesmo nível de escolaridade e não a mesma formação para a atividade, como ocorre com o cargo do servidor Técnico-administrativo de nível médio da UFRGS. Além disso, há pessoas que buscam no concurso público a solução para os seus problemas profissionais e não necessariamente em busca de realização. Talvez a estabilidade seja o principal motivo para enfrentarem o concurso público (LIMA, 2018). Todavia, sendo aprovado e nomeado para o exercício da função para a qual concorreu, a pessoa pode se deparar com atribuições que não são exatamente aquelas que idealizava e poderá realizá-las por anos a fio (COSTA, 2010).

As consequências desta realidade, que coloca em órgãos públicos profissionais de formação ou titulação alheia ao seu cargo na instituição, que buscam, na maioria das vezes, os benefícios legais como servidor público e não necessariamente elas buscam o desempenho das atribuições de uma função específica, fato que se faz presente no caso, na maioria dos cargos dos servidores técnico-administrativos da UFRGS.

Em contraponto, o docente nesta mesma Instituição, ao realizar o concurso público, supõe-se vir motivado para atuar em sua área de formação específica. Isso

não significa que servidores técnico-administrativos e docentes apresentem motivação ou alegria no trabalho pelo desempenho de suas funções. Muitas questões emergem e motivam estudos. A ambiência é favorável? O servidor realiza-se com o trabalho que executa? A instituição se preocupa com a proteção da saúde física e mental dos seus profissionais?

Conforme compreendem Cortez, Zerbini e Veiga (2019), novos paradigmas organizacionais apontam para práticas humanizadas de gestão de pessoas, e como consequência para uma administração de qualidade e socialmente responsável, preocupada com as condições de trabalho dos seus colaboradores. Portanto, considerando-se que a instituição em estudo até o momento não possui um diagnóstico sobre a QVT, o presente estudo foi realizado com os servidores que desenvolvem suas atividades laborais na Escola de Enfermagem, uma unidade acadêmica de formação em saúde. Para tanto, buscou-se que a Direção da Escola de Enfermagem autorizasse a realização da pesquisa, bem como aos demais segmentos necessários à sua aprovação.

3.1 Fatores Essenciais para a Qualidade de Vida no Trabalho

Tendências recentes da literatura que explora aspectos positivos das pessoas e das organizações têm aproximado os termos felicidade, bem-estar e qualidade de vida no trabalho. Farsen *et al.* (2018) conceituam estes fatores como a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu atuar, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida. Logo, um sujeito feliz no âmbito de sua vida caminha para a satisfação no ambiente laboral. Os autores afirmam que o trabalho torna-se central para o sujeito, na medida em que é capaz de proporcionar condições que viabilizem o desenvolvimento da autoestima, realização e crescimento, sendo fonte de satisfação, qualidade de vida, bem-estar e felicidade para o sujeito que labora, contribuindo para a construção de sentimentos que definem a própria felicidade como um conjunto de emoções positivas revestida de estabilidade satisfatória.

Satisfação profissional é o modo como as pessoas se sentem em relação aos seus trabalhos e aos diferentes aspectos dos seus trabalhos como, por exemplo, a natureza do trabalho em si, a organização em que o trabalhador desempenha a função, o salário, o reconhecimento pelos resultados do seu trabalho, o crescimento

pessoal, entre outros. Satisfação é o que as pessoas gostam ou não gostam no trabalho (ALHO, 2017). O autor ainda se refere a causas ambientais da satisfação no trabalho, o conflito trabalho x família, o estresse profissional, a quantidade de demandas no trabalho, os horários de trabalho e o controle que os trabalhadores têm na realização das tarefas como fatores que podem influenciar a satisfação no trabalho.

3.2 A Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho

O conceito sobre o tema Qualidade de Vida (QV) foi definido pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (WHOQOL GROUP, 1995). Envolve o bem estar espiritual, físico, mental, psicológico e emocional, além de relacionamentos sociais, como família e amigos, e também saúde, educação, habitação, saneamento básico e outras circunstâncias da vida (BVS, 2013). É um conceito amplo que abrange a complexidade do construto e inter-relaciona o meio ambiente com aspectos físicos, psicológicos, nível de independência, relações sociais e crenças pessoais.

A definição do Whoqol Group (1995) reflete a subjetividade da avaliação que está implícita no contexto cultural, social e de meio ambiente. A questão não é a natureza objetiva do meio ambiente, do estado funcional ou do estado psicológico, ou como o profissional de saúde ou um familiar avaliam essas dimensões: é a percepção do indivíduo que está sendo observada.

Sanchez *et al.* (2019, documento *on-line*) afirmam que:

Qualidade de Vida interfere no âmbito da saúde, quando visto em sentido ampliado, ela se apoia na compreensão das necessidades humanas fundamentais, materiais e espirituais e, têm no conceito de promoção da saúde seu foco mais relevante, ressaltando que viver sem doença ou superar as dificuldades impostas por uma morbidade influenciam diretamente no entendimento da QV do indivíduo.

Buss *et al.* (2020) afirmam que há associação entre saúde e qualidade de vida, cujas evidências científicas denotam a contribuição da saúde para a qualidade de vida das pessoas. Da mesma forma, outros componentes da vida social que

contribuem para uma vida com qualidade são também fundamentais para que indivíduos e populações alcancem um perfil elevado de saúde, confirmando o que nos anos 2000 Minayo, Hartz e Buss já defendiam: qualidade de vida é, basicamente, o aproveitamento das condições culturais, sociais e econômicas que determinada sociedade oferece para os seus indivíduos. Esse aproveitamento pode ser considerado de várias maneiras, uma vez que existem determinantes históricos, culturais e sociais. Em cada momento histórico, mudam as concepções do que seja uma vida boa. Culturalmente, cada cultura valoriza de modo diferente as práticas de vida. Quanto aos determinantes sociais, cada camada da sociedade valoriza práticas distintas à sua maneira. Portanto, qualidade de vida pode ser definida como a relação entre a qualidade das condições de vida disponíveis, considerando os fatores ambientais, sociais e econômicos, com a qualidade dos estilos de vida escolhidos, de maneira que a QV seja a percepção individual desses elementos no cotidiano dos indivíduos (CARRAPATO; CORREIA; GARCIA, 2017).

O termo qualidade de vida se popularizou por volta de 1960, quando políticos norte-americanos o usaram como plataforma política. Falar de qualidade de vida, naquele momento, seria como uma recomendação para o sucesso administrativo. Há registros de que o presidente dos Estados Unidos Lyndon Johnson utilizou o termo em um discurso em 1964, na Universidade de Michigan, que abordava o interesse das pessoas por uma vida boa ou vida de qualidade. Além disso, os discursos da época abordavam o compromisso da sociedade em assegurar às pessoas estruturas sociais mínimas que lhes permitissem perseguir sua felicidade (DAY; JANKEY, 1996). Muitos outros políticos desde então, em diversos países, têm utilizado o conceito de qualidade de vida em suas campanhas, o que de certa forma incentivou a pesquisa sobre o tema (PEREIRA; TEIXEIRA; SANTOS, 2012).

A QVT pode ser conceituada pelo movimento de valorização do ser humano dentro do contexto organizacional, bem como de reconhecimento da relevância das pessoas para eficácia de qualquer organização (MENDONÇA, 2013). Essa abordagem se ampliou a partir da década de 70, nos Estados Unidos, por Louis Davis no delineamento de cargos. Ainda hoje, não se estabeleceu um consenso sobre o que vem a ser, especificamente, a qualidade de vida no trabalho (SILVA, 2015).

Nahas (2001) expõe nesse âmbito outro ponto importante ao afirmar que o conceito de Qualidade de Vida é diferente de pessoa para pessoa, tende a mudar ao

longo do tempo e depende das vivências de cada um. Limongi-França e Arellano (2002) complementam a ideia com o conceito de que QVT é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho.

Outros aspectos a serem considerados aparecem nessa busca por uma conceituação mais saliente. As ações em prol da Qualidade de Vida demandam a participação dos diversos setores da sociedade e se voltam para estilos de vida e condições sociais, econômicas e ambientais que a determinam (SOUZA; CARVALHO, 2003). Depende, ainda, das experiências e valores do indivíduo e devem ser consideradas de maneira sistêmica (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000). Walton, Hackman e Oldham são tradicionais autores na temática QVT, por isso são amplamente citados (ROCHA, 2015).

Para Walton (1973), a QVT depende estritamente do equilíbrio entre trabalho e outras esferas da vida, do papel social da organização e da importância de se conciliar produtividade com QVT. O autor propõe um modelo que contempla os seguintes fatores: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento das capacidades; chances de crescimento e segurança; integração social na empresa; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida e relevância social do trabalho.

No ponto de vista de Hackman e Oldham (1975), a QVT está fortemente associada aos aspectos de motivação interna, satisfação no cargo e enriquecimento do cargo. Nessa perspectiva, a gestão de QVT baseia-se na força de necessidade de crescimento do trabalhador; na sua percepção do significado da tarefa (variedade de habilidades, identidade da tarefa), significado da tarefa, autonomia e tarefa propriamente dita (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

Recentemente, Alho (2017) afirma que QVT é um tema cada vez mais relevante para a área de gestão de pessoas. A importância desse assunto revela-se no fato de que, na maioria dos casos, os indivíduos passam a maior parte da sua vida ligados a uma organização, desempenhando uma determinada função. A QVT assume mais importância nas investigações na área de recursos humanos, de forma que a satisfação no trabalho torna-se uma variável a ser levada em conta por parte dos responsáveis pela gestão dos recursos humanos de uma instituição na atualidade.

3.3 O Modelo de Walton, no estudo da Qualidade de Vida no Trabalho

Segundo Walton (1975), a QVT é o resultado da combinação de diversas dimensões referentes ao desempenho das atividades. Outras variáveis não dependentes também são capazes de produzir motivação e satisfação em diversos níveis, além de resultar em outras atividades e condutas dos trabalhadores de uma organização.

O modelo de Walton permite avaliar a QVT por meio de oito critérios conceituais e suas abrangências, os quais influenciam na QVT. Essas oito dimensões inter-relacionadas formam um conjunto que possibilita ao pesquisador apreender os pontos percebidos pelos trabalhadores como positivos ou negativos na sua situação de trabalho (RUEDA *et al.*, 2013), os quais apresentam-se descritos na Tabela 1.

Tabela 1 - Critérios para análise da QVT, conforme Walton:

Critério	Conceito
1 compensação justa e adequada	referindo-se à remuneração justa e apropriada, apesar de não haver um consenso sobre a melhor maneira de avaliar a adequação salarial.
2 condições de trabalho	está relacionado tanto com a estrutura física do ambiente quanto com critérios que minimizem o risco de doenças e lesões, a quantidade da carga horária e o ajustamento de funções a pessoas mais velhas.
3 oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades	permitindo que o trabalhador desenvolva habilidades e conhecimento.
4 oportunidade de crescimento contínuo e segurança	este fator se refere à estabilidade no emprego e plano de carreira, bem como aperfeiçoamento profissional.
5 integração social no trabalho	alude a experiências interpessoais isentas de preconceitos, igualitarismo entre estruturas hierárquicas, mobilidade, apoio ao grupo, senso de comunidade e relacionamento interpessoal.
6 constitucionalismo	compõe deveres e direitos dos trabalhadores como privacidade, liberdade de expressão e o direito a um tratamento equitativo.
7 trabalho e o espaço total da vida	considerando que as experiências no trabalho podem influenciar outras esferas da vida do indivíduo.
8 relevância social	que se refere ao trabalho social a que a organização se propõe perante a sociedade.

Fonte: Adaptado de Rocha (2015).

4 HIPÓTESE

Espera-se que os coeficientes de validade de conteúdo de cada item e do total do questionário (CVCc e CVct, respectivamente) alcancem valores iguais ou acima de 0,70, indicando evidência da clareza da linguagem e da pertinência dos itens da medida de QVT aplicada na amostra de trabalhadores da Escola de Enfermagem da UFRGS. A ocorrência dos valores de todos os coeficientes iguais ou maiores que 0,70 sugerem a confirmação total desta hipótese; já a ocorrência de algum item com coeficiente menor que 0,70 é sugestivo de confirmação parcial da hipótese. E, por último, a ocorrência de todos os coeficientes com valores abaixo de 0,70 sugerem a não evidência de clareza e pertinência dos itens, na forma como se apresentam.

Cabe aqui explicar, que o ponto de corte para determinar níveis satisfatórios para clareza da linguagem e pertinência dos itens é de $CVCc \geq 0,70$ para cada item do questionário e de $CVct \geq 0,70$ para o instrumento no geral, conforme recomendado na literatura da área (CASSEPP-BORGES; BALBINOTTI; TEODORO, 2010).

5 METODOLOGIA

5.1 Participantes e Delineamento

Participaram do estudo um total de 47 servidores, dentre docentes e técnico-administrativos, com vínculo funcional ativo na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), lotados e em exercício na unidade acadêmica da Escola de Enfermagem (ENF), em Porto Alegre/RS, identificados como juízes avaliadores. Trata-se de um delineamento transversal organizado em duas fases. Na primeira fase, trata-se de um estudo qualitativo, no qual foram entrevistados 6 servidores, com o propósito de alcançar o objetivo específico de descrever as percepções e expectativas dos servidores da Escola de Enfermagem quanto às condições de risco que impactem na QVT.

Na segunda fase, trata-se de um estudo quantitativo, no qual foram entrevistados 41 servidores, com o propósito de alcançar os objetivos específicos de validar o conteúdo e adaptar termos e formas dos itens para atender as características do ambiente de atuação profissional da Escola de Enfermagem, unidade acadêmica da UFRGS. Portanto, trata-se de um estudo com delineamento misto, em que um estudo qualitativo (identificado como primeira fase) gera informações para um estudo transversal de natureza quantitativa (segunda fase) que acessa a validade de conteúdo (PATTON, 1991).

5.2 Coleta de Dados

Os participantes da pesquisa foram convidados através dos canais de comunicação existentes na instituição, quando receberam os esclarecimentos sobre o estudo e o que se esperava deles, sendo que na fase qualitativa, seguindo as recomendações de saúde e em adaptação ao período de pandemia, a pesquisadora realizou entrevistas individuais, previamente agendadas com os juízes avaliadores (sujeitos do estudo), de forma online pela plataforma de webconferência MConf da UFRGS, com duração de cerca de 30 minutos para a coleta dos dados.

As sessões foram gravadas e transcritas, a fim de facilitar a leitura e a identificação dos temas pré-definidos no roteiro tópico e outros temas emergentes dos sujeitos. Na oportunidade, os participantes receberam os seguintes protocolos:

(a) os objetivos do estudo; (b) o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE); (c) a ficha de informações sociodemográficas; e (e) o roteiro tópico pré-definido (fase qualitativa). O resultado dessa fase foi a identificação de itens, a partir das percepções e expectativas dos servidores, quanto às condições de risco que impactam na QVT, sendo os mesmos inseridos e adaptados aos itens do Questionário de QVT-IFES (ROCHA, 2015), gerando a versão preliminar do Questionário de Qualidade Vida no Trabalho para a Escola de Enfermagem (QQVT-ENF) para atender as características do ambiente de atuação profissional onde estão inseridos servidores técnico-administrativos e docentes, da Escola de Enfermagem.

Para a fase quantitativa, foi utilizado o e-mail institucional do servidor, por ser este um meio de comunicação oficial da instituição, acreditando-se que neste momento de pandemia de Covid19 e pela manutenção do distanciamento social, foi a maneira mais viável para atender a demanda. Para os juízes avaliadores (sujeitos do estudo), estimou-se cerca de 30 minutos para a coleta dos dados. Os participantes tiveram a oportunidade de responder ao questionário em horário diverso ao do trabalho e na ocasião que melhor lhe aprouvesse.

Nesta fase, os participantes também receberam os seguintes protocolos: (a) os objetivos do estudo; (b) o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE); (c) a ficha de informações sociodemográficas, que foi colhida em apartado ao Questionário de Julgamento do QQVT-ENF; e (e) o próprio Questionário de Julgamento do QQVT-ENF (fase quantitativa). Nesta etapa da coleta de dados, o QQVT-ENF foi submetido à avaliação de 41 juízes avaliadores para acessar os níveis de clareza e pertinência dos itens do QQVT-ENF, versão inicial, bem como proceder possíveis adaptações no novo questionário.

5.3 Tamanho da Amostra

Na fase qualitativa, a amostra incluiu 6 (seis) participantes, trabalhadores da Escola de Enfermagem da UFRGS, com mais de três anos em cargo público; sendo casos críticos, administrativamente (PATTON, 1991), considerando os tipos de experiências que vivem na unidade educacional em questão. Constatou-se que este tamanho de amostra foi suficiente para obter-se a saturação de unidades (ou

categorias) significativas (FONTANELLA *et al.*, 2011; MILES; HUBERMAN, 1994; PATTON, 1991) das experiências de trabalhar na EENF. Os seis casos foram assim distribuídos: professor exercendo cargo de chefia (n=1); professores sem cargo de chefia (n=2); técnico administrativo exercendo cargo de chefia (n=1); e técnico-administrativos sem cargo de chefia (n=2).

Na fase quantitativa, a amostra incluiu 41 participantes, dentre os 50 servidores sorteados. Os participantes desta fase foram escolhidos através de sorteio eletrônico, tendo sido sorteados 20 servidores da categoria de Técnico-Administrativos e 30 servidores da categoria de docentes, todos do quadro de 30 e 90 servidores ativos, respectivamente. Cabe salientar que foram excluídos da lista os servidores que se encontram no período de estágio probatório na instituição. Após a realização do sorteio, os servidores foram contatados previamente, pelos meios de comunicação existentes, quando receberam os esclarecimentos sobre o estudo e o que se esperava deles na função de juízes. Houve retorno de 17 e 25 questionários de servidores técnico-administrativos e docentes, respectivamente, tendo sido excluído 1 (um) questionário por estar incompleto.

O tamanho da amostra levou em conta os seguintes parâmetros: um grau de concordância (pré-determinado) entre os avaliadores (p_d), um grau de concordância (ao acaso) entre os avaliadores (p_a), um erro relativo associado aos graus de concordância (r) das informações produzidas por esses avaliadores, um tamanho de amostra inicial (n_0) e o tamanho da população (N). Os parâmetros foram organizados na seguinte fórmula (figura 1), que tem sido considerada em estudos sobre níveis de concordância interavaliadores (TEMEL; ERDOGAN, 2017; GWET, 2008).

Figura 1 - Cálculo de tamanho de amostra em estudos de avaliação da concordância interavaliadores

$$n = \frac{n_0}{1 + n_0 / N}, \text{ onde } n_0 = \frac{1}{r^2 (p_d - p_a)^2}$$

Fonte: GWET (2008, documento *on-line*).

Considerando as seguintes condições: (a) que o grau de concordância (ao acaso) entre os avaliadores (p_a) seja igual a ZERO e que valores de p_d (um grau de

concordância pré-determinado entre os avaliadores) sejam usados em lugar de $p_d - p_a$ (GWET, 2008); (b) que o grau de concordância entre os avaliadores seja de 50% ($p_c=0,5$); (c) $N=120$ é o número de servidores na instituição em questão no presente estudo; (d) que 30% seja o erro relativo ($r=0,3$); e (e) que 10% dos servidores recusem participação; o número mínimo do tamanho de amostra será de 40 avaliadores ($n=40$).

5.4 Medidas

- a) Informações Sociodemográficas: Foram apuradas as informações como a idade, gênero, função/cargo na IFES, tempo no cargo/função em anos, formação (graduação e pós-graduação). As informações foram obtidas em formulário separado, reservando somente ao investigador principal a identificação dos entrevistados, a fim de garantir que os participantes preenchessem os requisitos mínimos para atuação como juízes avaliadores. Participaram somente servidores pertencentes ao quadro de ativos e em exercício na unidade acadêmica, não houve participação de ocupante de cargo comissionado e todos cumpriram o período de estágio probatório na instituição;
- b) Percepções e Expectativas de QVT na Escola de Enfermagem (fase qualitativa): Foram realizadas entrevistas exploratórias individuais, baseadas em roteiro temático pré-definido que incluiu: (1) as percepções quanto a sua autonomia na tomada de decisão na EENF; (2) as percepções e expectativas de contextos de risco que comprometem a QVT; e (3) as percepções de proteção à saúde do trabalhador no ambiente de convivência na EENF;
- c) Clareza e pertinência dos itens do novo Questionário de QVT (QQVT-ENF) (fase quantitativa): Estes construtos (clareza e pertinência) foram acessados para cada item do questionário. Os juízes foram convidados a avaliar o nível de clareza em uma escala de 1 a 5 (tipo *Likert*), em que 1 representa que cada item do QQVT-ENF tem pouquíssima clareza, 2 pouca clareza, 3 apenas claro, 4 muita clareza e 5 muitíssima clareza. O mesmo procedimento foi feito na Escala de Pertinência, com escala de 1 a 5 (tipo *Likert*) em que 1 representa que cada item do QQVT-ENF tem pouquíssima pertinência, 2 pouca pertinência, 3 apenas pertinente, 4 muita pertinência e 5 muitíssima

pertinência. O juiz pode utilizar o espaço comentários na coluna à direita para expressar observações e sugestões que julgasse necessárias para a melhoria do construto.

5.5 Análise dos Dados

Fase qualitativa: Os depoimentos dos seis participantes amostrados foram submetidos à análise de conteúdo (BARDIN, 1977), a partir da qual foram identificados os indicadores que permitiram a inferência de conhecimentos relativos às questões norteadoras do estudo. A análise obedeceu a três etapas: uma descrição, uma inferência e uma interpretação. Inicialmente, na **descrição**, as entrevistas gravadas foram transcritas, a fim de facilitar a leitura e a identificação dos temas pré-definidos no roteiro tópico e outros temas emergentes dos sujeitos. As unidades significativas (palavras, termos e expressões pertinentes ao tema) foram identificadas e transcritas conservando-se a linguagem do sujeito para, a seguir, serem transformadas em linguagem proposta pela pesquisadora, facilitando as comparações. Na etapa seguinte, de **inferência**, as informações foram organizadas em uma matriz de unidades significativas dos depoimentos, em que foram identificados possíveis padrões, contrastes, relações dentro e entre os depoimentos. Na última etapa, de **interpretação**, foi construído um entendimento das informações organizadas na etapa anterior, ou seja, as deduções lógicas ou inferências obtidas a partir das categorias permitiram a identificação das questões relevantes contidas no conteúdo das entrevistas.

Fase quantitativa: As validades de conteúdo e aparente foram acessadas pela análise da clareza e pertinência dos 35 itens do questionário QVT. Especificamente, para cada item e para o total do questionário de QVT foi calculado um coeficiente de validade de conteúdo (CVC), proposto por Hernandez-Nieto (2002), conforme os passos da Tabela 2.

Tabela 2 - cálculo do coeficiente de validade de conteúdo (CVC)

Passos para o cálculo do CVC		Fórmulas
Passo 1	Com base nas notas dos juízes, será calculada a média das notas de cada item (Mx), onde $\sum xi$ representa a soma das notas dos juízes e J representa o número de juízes que avaliam o item.	$Mx = \frac{\sum_{i=1}^J Xi}{J}$
Passo 2	Com base na média, será calculado o coeficiente de validade de conteúdo para cada item (CVC_i), onde $Vmáx$ representa o valor máximo que o item pode receber.	$CVC_i = \frac{Mx}{Vmáx}$
Passo 3	Para descontar possíveis vieses dos juízes avaliadores, será ainda calculado um índice de erro (Pe_i) associado a cada item.	$Pe_i = \left(\frac{1}{J}\right)^J$
Passo 4	Com isso, o CVC final de cada item (CVC_c) será assim calculado.	$CVC_c = CVC_i - Pe_i$
Passo 5	O CVC total do questionário (CVC_t), para cada uma das características (clareza de linguagem e pertinência prática), será obtido pela fórmula ao lado, onde $Mcvci$ representa a média dos coeficientes de validade de conteúdo dos itens do questionário e $Mpei$, a média dos erros dos itens do questionário.	$CVC_t = Mcvci - Mpei$

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

O ponto de corte para determinar níveis satisfatórios para clareza da linguagem e pertinência dos itens será de $CVC_c \geq 0,70$ para cada item do questionário QQVT-ENF e de $CVC_t \geq 0,70$ para o instrumento no geral, conforme recomendado na literatura da área (CASSEPP-BORGES; BALBINOTTI; TEODORO, 2010). A confiabilidade das escalas de clareza e pertinência dos itens do QQVT-ENF foi aferida mediante a utilização do coeficiente alfa de *Cronbach*. Valores de alfa maior ou igual a 0,70 foram considerados satisfatórios, sendo que acima de 0,90 é sugestivo de alta confiabilidade (EVERITT; DUNN, 1991).

6 ESCLARECIMENTOS ÉTICOS

Os esclarecimentos éticos apresentam a garantia de privacidade, liberdade de participar ou mesmo o direito de autorizar a participação, de desistir a qualquer momento da pesquisa, os riscos e benefícios de participar do estudo, o tempo estimado para responder o Questionário de Julgamento (QJ) do QQVT- ENF.

O presente projeto seguiu em conformidade com a RESOLUÇÃO Nº 466/2012, do Conselho Nacional de Saúde, do Ministério da Saúde, tendo sido aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade LaSalle, sob o Parecer nº 4.350.970 e pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFRGS, como instituição coparticipante, sob o Parecer nº 4.400.819. E o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido encontra-se no Apêndice correspondente.

As informações sociodemográficas foram colhidas em apartado ao QJ/QQVT-ENF, impedindo assim a identificação do participante, conforme consta no Apêndice correspondente apenas um número identifica o QJ/QQVT-ENF. Ao final houve tantas fichas de informações sociodemográficas quantos questionários de julgamento, porém não houve como identificar o QJ/QQVT-ENF e o participante correspondente.

Do mesmo modo, o Roteiro Temático contendo as questões dissertativas não possuem a identificação do participante da pesquisa.

7 RESULTADOS

7.1 1ª Fase (Qualitativa) – Descrição da Amostra

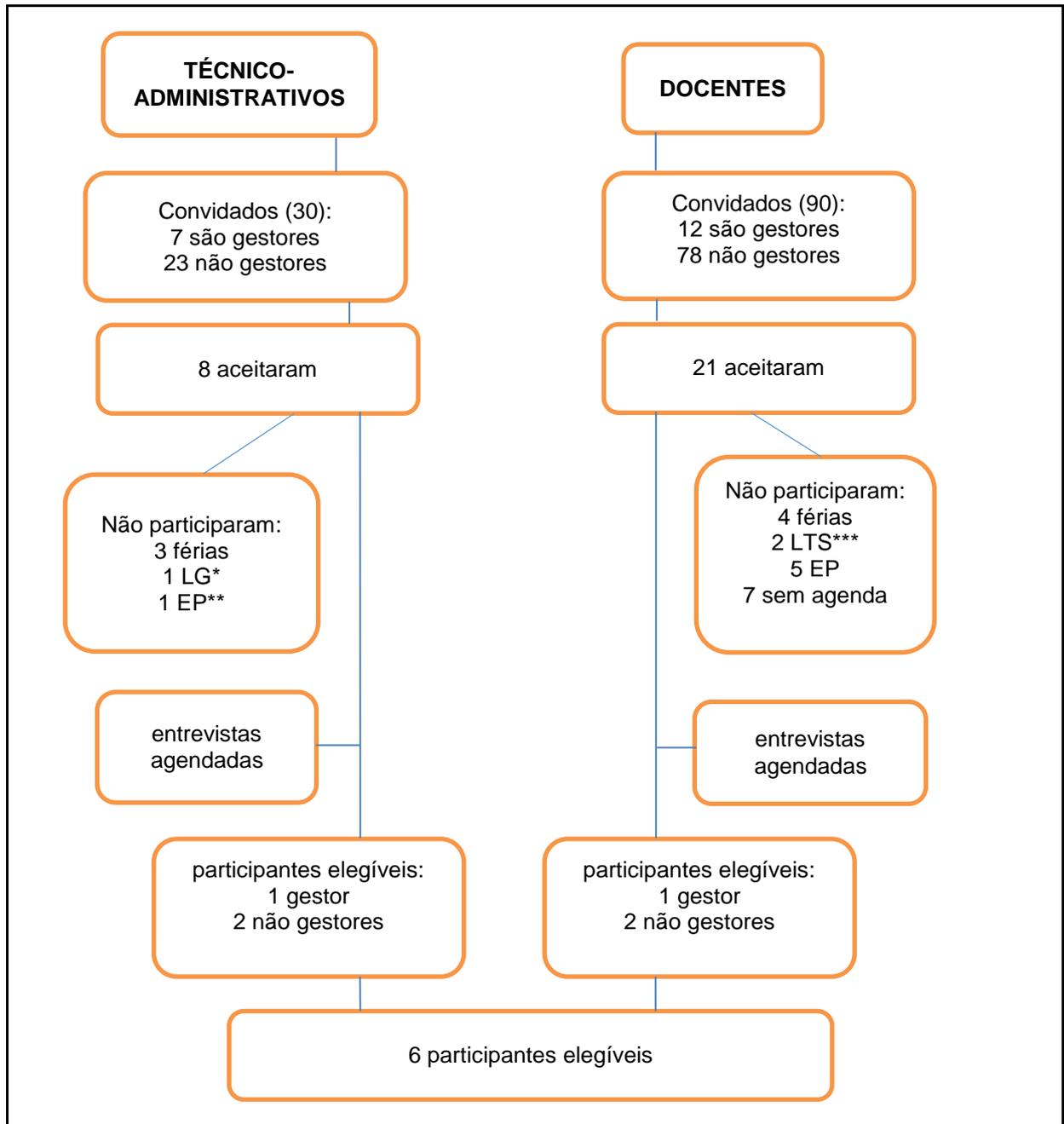
O estudo foi realizado na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), localizada no Município de Porto Alegre, composta por 5.466 servidores, sendo 2.902 docentes e 2.564 técnico-administrativos. A UFRGS é uma instituição de ensino que oferece cursos em todas as áreas do conhecimento e em todos os níveis, desde o Ensino Fundamental até a Pós-Graduação.

A população-alvo desta fase de estudo compreende 90 docentes e 30 técnico-administrativos, com vínculo funcional ativo na UFRGS, lotados exclusivamente na unidade acadêmica da Escola de Enfermagem (ENF).

No mês de dezembro de 2020, os participantes voluntários da pesquisa foram convidados através do e-mail institucional, quando receberam os esclarecimentos sobre o estudo e o que se esperava deles na fase qualitativa. Em virtude do período de pandemia de Covid-19, em atendimento às recomendações sanitárias vigentes, as entrevistas exploratórias foram previamente agendadas e realizadas individualmente com cada juiz avaliador, no formato online pela plataforma de multiconferência MConf, da UFRGS, com duração de 30 a 45 minutos de tempo total para a coleta, em horário que não causasse prejuízo à rotina de trabalho de cada servidor. As sessões foram gravadas e transcritas para facilitar a leitura e a identificação dos temas pré-definidos no roteiro tópico e outros temas importantes levantados pelos sujeitos do estudo. Os participantes que aceitaram participar da pesquisa receberam os seguintes instrumentos: (a) os objetivos do estudo; (b) o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE); (c) a ficha de informações sociodemográficas; e (e) o Roteiro tópico pré-definido. Os participantes do estudo foram 6 servidores elegíveis (3 docentes e 3 técnico-administrativos).

A Figura 2 demonstra o fluxo para a seleção dos participantes.

Figura 2 - Fluxograma para seleção dos participantes da fase qualitativa



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Legenda:

* Licença Gestante; ** Estágio Probatório; *** Licença para Tratamento de Saúde

A amostra foi composta por 2 homens e 4 mulheres, cujas idades variam entre 31 e 60 anos, 2 possuem cargo de gestão (1 docente, com 2 anos na gestão e 1 técnico-administrativo, com 10 anos na gestão) e 4 não possuem cargo de gestão (2 docentes e 2 técnico-administrativos). O tempo de trabalho na universidade varia entre 5 e 40 anos. Os técnico-administrativos possuem formação até o nível Lato-Sensu e os docentes são do nível Stricto-Sensu, sendo 1 mestre e 2 doutores.

A Tabela 3 sumariza algumas características dos participantes:

Tabela 3 – Dados Sociodemográficos (N=6)

Categoria	Classificação	Quantidade
Gênero	Homem	02
	Mulher	04
Idade	31 a 40 anos	02
	51 a 60 anos	04
Cargo	Docente	02
	Docente (Gestor)	01
	Técnico-Administrativo	02
	Técnico-Administrativo (Gestor)	01
Tempo de UFRGS	< 10 anos	01
	11 a 20 anos	02
	21 a 29 anos	02
	30 a 40 anos	01
Tempo de Gestão	01 a 05 anos	01
	06 a 10 anos	01
Formação	Especialização/MBA	03
	Mestrado	01
	Doutorado	02

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

7.1.1 Percepções e expectativas de trabalhar na Escola de Enfermagem e a geração de itens para adequação de uma medida de QVT

Todos responderam as 11 questões do roteiro tópico pré-definido que abordou as Percepções e Expectativas de QVT na Escola de Enfermagem, incluindo: (1) as percepções quanto a sua autonomia na tomada de decisão; (2) as percepções e expectativas de contextos de risco que comprometem a QVT; e (3) as percepções de proteção à saúde do trabalhador no ambiente de convivência e trabalho. A entrevista baseou-se em perguntas semiabertas, facilitando à pesquisadora estabelecer comparações entre sujeitos, ao mesmo tempo em que possibilitou aos entrevistados a expressão do entendimento de suas experiências com palavras próprias.

Concluídas as gravações das entrevistas, foi iniciado o processo de transcrição. Embora a etapa implicasse dedicar um tempo relativamente extenso, foi considerada imprescindível, porque foi possível reportar ao cenário da entrevista,

permitindo outras percepções não observadas no momento da gravação. Após, passou-se à análise do conteúdo para melhor compreender possíveis relações.

O Quadro 1 inclui os temas abordados nas entrevistas exploratórias individuais com os participantes.

Quadro 1 – Questionário Temático

PERCEPÇÕES QUANTO A SUA AUTONOMIA NA TOMADA DE DECISÃO NA EENF
1. Você considera seu trabalho fator de realização? O que acrescentaria para tornar o trabalho feliz?
2. Possui sensação de dever cumprido ao final de cada jornada?
3. Tem ideia do valor que o seu trabalho representa para a sociedade?
4. Como percebe sua participação nas tomadas de decisões no seu próprio trabalho?
PERCEPÇÕES E EXPECTATIVAS DE CONTEXTOS DE RISCO QUE IMPACTEM NA QVT
5. Como você percebe a ambiência na EENF (clima, barulho, relações interpessoais, atrativos)?
6. Você julga possível desenvolver relações positivas no trabalho?
7. Como o apoio social que você recebe impacta no seu dia-a-dia do trabalho? (família, colegas/amigos)
8. Como você se sente com relação a sua formação e o trabalho que executa?
9. O que você gostaria que fosse feito na EENF para obter melhoria na QVT?
PERCEPÇÕES DE PROTEÇÃO E SAÚDE DO TRABALHADOR NO AMBIENTE DE CONVIVÊNCIA E TRABALHO
10. Como você sente/percebe a forma como a instituição se preocupa com a proteção de sua saúde física e mental?
11. Que impactos o ambiente de convivência na EENF traz para sua saúde? E por quê?

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

7.1.2 Percepções quanto a sua autonomia na tomada de decisão na EENF

Esta seção descreve as experiências percebidas pelos servidores quanto a sua autonomia na tomada de decisão no seu cotidiano de trabalho, com um olhar para o quanto o servidor se sente realizado, bem como, o tanto que os resultados deste trabalho representam para a sociedade.

Sobre os sentimentos de realização e satisfação no desempenho de seu trabalho, dos 6 entrevistados, os sujeitos S1, S2, S3, S4 e S5 referiram que o trabalho é fator de realização pessoal. Porém, S1 salientou que as pessoas devem ter sentimentos de respeito e harmonia para que o trabalho seja prazeroso. S2 ainda refere que a jornada de trabalho reduzida contemplaria seu sentimento de felicidade, também citou certa desorganização de horários nesta situação de pandemia. S4 também citou a pandemia como um momento que veio para nos ensinar e nos modificar, nos fazer enxergar uma nova forma de se trabalhar. S5 refere que melhorias no ambiente de convivência podem resultar em um trabalho propício a felicidade. S6 possui sentimento de satisfação parcial, em virtude do trabalho que desenvolve na

EENF, que apesar de ser exitoso, é também bastante cansativo e estressante, por isso considera que o resultado que alcança é menor do que a força e a dedicação que emprega. Descreveram pontos positivos da experiência de trabalhar na IFES/ENF, por exemplo, S2 citou que gosta do que faz e até não se vê fazendo outra coisa. Gosta deste trabalho administrativo, gosta deste trabalho com a Universidade. A única coisa que incomoda é a carga horária.

Em relação à sensação de dever cumprido ao final da jornada, nem todos têm convicção disso, pois S1, S4, S5 e S6 afirmam que nem sempre isto acontece, porque ficam com a sensação de que faltou alguma coisa, principalmente quando sua etapa depende que outras pessoas façam a parte delas. Já S2 e S3 afirmam dar conta de suas tarefas: “*é uma questão de eu saber o que estou fazendo*” e “*consigo cumprir de forma satisfatória*”, respectivamente.

Ainda com relação à repercussão do trabalho desta instituição na sociedade, na visão destes sujeitos, são claramente percebidos os benefícios e os resultados positivos na formação de capital humano para área da saúde, embora como afirmam S1 e S2, a sociedade ainda não reconheça totalmente este trabalho, levando-se em conta o ponto de vista da desvalorização da educação e do servidor público no Brasil.

Na percepção dos sujeitos quanto sua participação na tomada de decisões no cotidiano do trabalho, há concordância de que a autonomia é fundamental para o poder decisório na instituição, porém S6 fala por um grupo que, segundo ele, possui menor chance de que os desejos e decisões sejam considerados, sentindo-se muitas vezes assolados pela maioria, afirmando, portanto, que seu poder decisório se restringe “*apenas da porta para dentro da sala de aula*”.

Na Tabela 4 apresentam-se as unidades significativas e os tópicos dos itens a serem gerados, se necessários, referentes às experiências percebidas pelos servidores da IFES/ENF, organizados na linguagem dos sujeitos e na linguagem da pesquisadora, a partir da análise de conteúdo das referidas unidades.

Tabela 4 - Experiências percebidas pelos servidores da IFES/ENF quanto ao poder decisório

Unidades Significativas	Linguagem da Pesquisadora	Tópicos dos itens a serem gerados
<p>Linguagem do sujeito</p> <p>S1 - Meu trabalho fator de realização (..) muito prazeroso quando se atinge os objetivos. A felicidade ocorre quando se tem respeito pelos outros e as pessoas trabalham com prazer e harmonia (...) deveriam ter mais respeito e mais harmonia para se trabalhar com mais prazer.</p> <p>S2 - Até não me vejo fazendo outra coisa (...) deixaria feliz a redução da jornada (...) horários estão desorganizados na pandemia.</p> <p>S3 - Me sinto realizada, é um trabalho que me realiza.</p> <p>S4 - Me realizo muito. Adoro ser professora (...) Muitas vezes é necessário tomar uma decisão que não agrada nem um lado nem o outro. Mas, me realizo sendo enfermeira, eu gosto de ser professora e me completo fazendo gestão (...) a pandemia veio para nos fazer enxergar uma nova forma de se trabalhar</p> <p>S5 - É alto ponto de realização pra mim. Para tornar meu trabalho feliz, preciso me sentir satisfeita (...) necessário melhorias do ambiente de convivência, precisa ter um café, um bar, um espaço de lazer amplo para trocas com alunos, docentes e técnicos (...) Integração e o ambiente favorável propiciam o desenvolvimento das tarefas (...) É uma questão para pensar na melhoria da infraestrutura (...) vai resultar para um trabalho mais ou menos propício a felicidade.</p> <p>S6 - É fator de realização ainda (...) O resultado que alcanço é menor do que a força e a dedicação que eu emprego dentro daquele espaço (...) por isso é satisfatório em parte.</p>	<p>S1, S2, S3, S4 e S5 sim, referem que o trabalho é fator de realização pessoal.</p> <p>S1 porém salienta que as pessoas devem ter sentimentos de respeito e harmonia para que o trabalho seja prazeroso.</p> <p>S2 ainda refere que a jornada de trabalho reduzida contemplaria seu sentimento de felicidade e refere também sobre certa desorganização de horários nesta situação de pandemia.</p> <p>S4 citou a pandemia como um momento que veio para nos ensinar e nos modificar.</p> <p>S5 refere que melhorias no ambiente de convivência podem resultar em um trabalho propício a felicidade.</p> <p>S6 possui sentimento de satisfação parcial.</p>	<p>1 Importância, trabalho e sociedade.</p> <p>2 Realização e prazer pelo trabalho.</p> <p>3 Representatividade na sociedade.</p>
<p>S1 - Às vezes sim, outras vezes não. Não é sempre que se sai do serviço com a sensação de dever cumprido</p> <p>S2 - é uma questão de eu saber o que estou fazendo</p> <p>S3 - Sim (...) acredito que esteja conseguindo dar conta</p> <p>S4 - às vezes sim, outras não (...) Mas quando não cumpro com o que deveria, é porque necessito que outros façam sua parte para que eu tenha condições de realizar a minha.</p> <p>S5 - Minimamente sim. Gostaria de poder fazer a parte da integração, sinto muita falta do convívio.</p> <p>S6 - O final da jornada é cansativa, tem sido desgastante e alguns momentos frustrantes, porque não obtive o resultado que esperava, acabo ficando com a sensação de que o dever não foi cumprido.</p>	<p>S1 possui sentimentos de ambiguidade, pois nem sempre consegue realizar todos os deveres do dia.</p> <p>S2 e S3 acreditam que dão conta de suas atribuições diariamente, é uma questão de experiência e conhecimento sobre a tarefa a ser realizada.</p> <p>S4 refere que não cumpre com todas as demandas quando parte da tarefa depende de outros trabalhadores.</p> <p>S5 minimamente possui sensação de dever cumprido, pois sente falta de momentos integrativos e de um ambiente de convivência.</p> <p>S6 em alguns momentos sente-se cansado e frustrado ao final da jornada por não obter o resultado esperado.</p>	

Tabela 4 - *continuação/conclusão*

Unidades Significativas		Tópicos dos itens a serem gerados
Linguagem do sujeito	Linguagem da Pesquisadora	
<p>S1 - Tenho, bem claramente. A sociedade de forma geral não respeita o servidor público. Nosso trabalho é muito burocrático e não aparece.</p> <p>S2 - Tenho recebido muitos feedbacks positivos do trabalho que realizo.</p> <p>S3 - Sempre tive (...) me sinto satisfeita com a representatividade do retorno que o trabalho da universidade proporciona para a sociedade.</p> <p>S4 - Tenho (...) além do trabalho deles (os professores) o meu também está sendo reconhecido em prol da sociedade (...) Inclusive formamos enfermeiros e sanitaristas (...)</p> <p>S5 – Imenso valor (...) não só no ensino técnico da enfermagem, do aluno como ser humano.</p> <p>S6 - Grande valor para a sociedade, mas tem pouco reconhecimento pela sociedade, devido a desvalorização do ponto de vista da educação pública e do servidor público (...). O reconhecimento muitas vezes é menor do quanto se trabalha. E isto é frustrante.</p>	<p>S1 e S6 possuem clareza do valor que seu trabalho tem para a sociedade, porém afirmam que a sociedade não reconhece este trabalho, do ponto de vista da desvalorização da educação e do servidor público.</p> <p>S2, S3, S4 e S5 dizem que a representatividade é imensa, que o resultado do trabalho culmina com a formação e o desenvolvimento de enfermeiros e sanitaristas, profissionais que venham atender necessidades e interesses de saúde da população, bem como o desenvolvimento como ser humano.</p>	
<p>S1 - Geralmente são bem pensadas (...) tomar uma decisão (...) Me sinto escutado pelas direções, sinto que minha posição de gestor tem sido fator importante nos contextos decisórios.</p> <p>S2 - Sou frequentemente consultada pela coordenação (...) Sou ouvida se é bom ou não, fazer isto ou aquilo.</p> <p>S3 - decisões são relativas (...) necessário dividir as decisões com a gerência e direção.</p> <p>S4 - É fundamental e tenho autonomia para tomada de decisões.</p> <p>S5 - Regular. Nem sempre as decisões são discutidas em grupo.</p> <p>S6 - Percebo que tenho uma certa autonomia para as atividades que desenvolvo dentro da sala e nas discussões no departamento (...) outras instâncias superiores tenho pouca autonomia, pouca possibilidade de participação (...) por isso me vejo sem poder decisório, se restringe apenas da porta para dentro da sala de aula.</p>	<p>S1, S2, S3, S4 e S5 participam de alguma forma das tomadas de decisão.</p> <p>S6 sente que seu poder decisório se restringe apenas à sala de aula.</p>	

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

7.1.3 Percepções e expectativas de contextos de risco que impactem na QVT

Esta seção descreve as experiências percebidas e as expectativas dos servidores quanto aos contextos de risco e fatores estressores que comprometem a QVT na IFES/ENF quanto à infraestrutura física e humana do ambiente.

Com relação às percepções dos sujeitos no que diz respeito ao ambiente, cuja definição é o local onde desenvolvem suas rotinas de trabalho e compartilham do mesmo espaço físico com outros sujeitos, S1 afirma ser evidente a existência de dois grupos bem definidos de técnico-administrativos: *“um grupo com características afetivo-positivas e outro com características negativas comportamentais e características psicológicas inadequadas para o trabalho, que não aceitam regras, somente olham os direitos e não enxergam seus deveres”*, e que em virtude destas influências no cotidiano, o ambiente se torna muito pesado, em que as atitudes contraproducentes acabam se sobressaindo às atitudes positivas. S2 considera a carga horária de trabalho extensa, pois *“anteriormente se trabalhava 6 horas”*, o que a deixa cansada e irritada, causando prejuízo na sua QVT e nas suas esferas sociais. Acredita também que os estresses nas relações interpessoais possam ocorrer em virtude deste desgaste no trabalho e pelo individualismo de outros. Porém, com relação à estrutura física e material de trabalho, de um modo geral, considera boa. S3 define o ambiente de clima tenso e doentio, em virtude das relações interpessoais, *“a ponto de extrapolar o espaço institucional e levar para casa”*, refletindo negativamente na saúde física e em outros colegas *“causou problemas emocionais”*. S6 define a estrutura física como péssima, insalubre e perigosa, por conta das questões de segurança e iluminação externa à noite, inexistência de rotas de fuga (o que também foi mencionado por S3), falta acessibilidade, salas de professores precárias e nada de atrativo. Olhando para a estrutura humana, S6 ainda coloca que *“vivemos num espaço complicado, que é hostil, intimidador, que cria assimetrias entre servidores técnicos e servidores docentes”*.

Outros aspectos foram identificados como possibilidade para melhoria das relações e aumento da satisfação no trabalho como, por exemplo, a adequação da estrutura física a partir da criação de um espaço para convivência, para tomar um café e fazer refeições com os colegas, para poder conversar e fazer trocas fora da sala de trabalho, promover a escuta ativa dos problemas e anseios dos servidores, o que

poderá validar a afirmação de S5 ao expressar que *“a satisfação no trabalho contribui para redução da outra dimensão da QVT, que é a fadiga”*.

No que diz respeito ao desenvolvimento de relações positivas no trabalho, S5 comentou que *“no fundo todas as pessoas querem que as relações melhorem”* e, para que as relações sejam potentes e positivas no trabalho, S1 afirma ser *“necessário que as pessoas estejam mais abertas, que tenham pensamento coletivo para o bem de todo o grupo e para o trabalho (...) não adianta tentar aproximação com quem não quer”*. Salienta também que *“neste momento de pandemia, as pessoas estão mais vulneráveis, tem que se ter a sensibilidade de identificar as pessoas que poderão somar de forma positiva para o bem coletivo e para o grupo”*.

Ao se falar em apoio social familiar, na visão dos sujeitos, este *“colchão de ar”*, expressão referida por S6, é suporte fundamental e indispensável no cotidiano do trabalho. Se o ambiente de casa for bom, obviamente o do trabalho também será. Como o oposto também acontece, se no trabalho as coisas não estão boas, a tensão é descarregada em casa. *“Isto aconteceu comigo, devido a uma situação de tensão no trabalho, cheguei em casa explodindo e descarreguei no meu filho”*, disse S3.

Sobre o aspecto relacionado à área de formação e área de atuação dos sujeitos servidores da instituição, todos afirmam que não têm problemas quanto a isto. O cargo técnico-administrativo, cujo concurso admite para a mesma vaga pessoas com formações completamente distintas, uma vez que o requisito para concorrer é ter o mesmo nível de escolaridade e não a mesma formação, embora possa gerar um fazer profissional desconectado do fazer idealizado, não foi um problema entre os entrevistados.

Várias sugestões emergiram para melhoria da QVT na IFES/ENF, onde S1 sugeriu que o ambiente de trabalho deve ser agradável e haver mais colaboração entre os servidores; S2 gostaria que fosse repensada a questão da carga horária de trabalho, o que melhoraria sua QVT e espaço de convivência para intervalos e refeições (o que sugeriram também S3, S5 e S6); S3 sugeriu verificação da ergonomia; S4 salientou práticas de exercícios de relaxamento nos períodos inter ou intrajornadas de trabalho, como yoga, massagem, ginástica laboral, a sugestões dos servidores; S6 sugeriu a criação de espaço para escuta ativa dos servidores para tratar das questões humanas, bem como a criação de um indicador que permita o

monitoramento ou uma avaliação periódica sobre como estão os servidores naquele espaço.

Na Tabela 5 apresentam-se as unidades significativas e os tópicos dos itens a serem gerados, se necessários, referentes às experiências percebidas e esperadas pelos servidores quanto aos contextos de risco e fatores estressores na IFES/ENF, organizados na linguagem dos sujeitos e na linguagem da pesquisadora, a partir da análise de conteúdo das referidas unidades.

Tabela 5 – Experiências percebidas e esperadas pelos servidores quanto aos contextos de risco e fatores estressores que comprometem a QVT na IFES/ENF quanto à infraestrutura física e humana do ambiente

Unidades Significativas		Tópicos dos itens a serem gerados
Linguagem do sujeito	Linguagem da Pesquisadora	
<p>S1 - Existem grupos bem definidos de trabalhadores técnicos no nosso ambiente: um grupo com características afetivas-positivas e outro com características negativas comportamentais e características psicológicas inadequadas para o trabalho, que não aceitam regras, somente olham os direitos e não enxergam os deveres.</p> <p>S2 - Não consigo trabalhar num ambiente com muita gente (...) muita circulação de pessoas, o que causa desconcentração do trabalho (...) Incomoda-me as conversas paralelas, nos ambientes com várias pessoas (...) a estrutura física (...) visão privilegiada (...) a sala é climatizada, as cadeiras são boas e computador adequado (...) referência às relações, houve período complicado, pessoas sem paciência, pensando no individual (...) sem levar em conta nossa qualidade de vida (...) falta viver um tempo maior fora dos espaços da universidade (...) Antes se trabalhava 6 horas (...) hoje 8 horas, isto causou certo prejuízo na minha qualidade de vida (...) fico cansada e irritada (...) acaba afetando de certa forma as relações.</p> <p>S3 - Tivemos sérios problemas de relacionamentos (...) clima tenso, discussões, posicionamentos agressivos (...) a ponto de extrapolar o espaço institucional e levar para casa (...) ambiente doentio, era o que se via e sentia, pelo menos até o início da pandemia.</p> <p>S4 - Com relação ao clima existem os feudos (...) as relações interpessoais intergrupos dependem dos grupos que se pertence. Os momentos atrativos e descontraídos ocorrem mais entre os TAs (...) o bar poderia ter um espaço melhor para convivência (...) talvez melhorasse o ambiente e as relações.</p> <p>S5 - QVT entendo que resulta de 2 grandes domínios: maior satisfação X menor fadiga (...)</p> <p>S6 - O ambiente é péssimo (...) insalubre e perigoso (...) Temos insegurança por conta da iluminação, por conta do conforto térmico, do conforto acústico, os ambientes são insalubres (...) ambiente dos docentes, muito ruim, eu mesmo vivo num ambiente extremamente insalubre, num anexo de uma salinha onde uma porta se abre, se bate e se fecha a cada segundo (...) questão da acessibilidade, pois a rampa existente apesar de estar sendo colocado corrimão, ainda não atende os critérios de acessibilidade (...) olhando para estrutura humana, vivemos num espaço complicado, que é hostil, intimidador, que cria assimetrias entre servidores técnicos e docentes, que não se preocupou com momentos de confraternização, uma escuta ativa dos nossos problemas e das nossas dificuldades (...) Não há um ambiente limpo e amplo para fazer refeições coletivas (...) não temos um lugar de descanso e de conforto para nós e para alguém que vem de longe (...) nada de atrativo, talvez a biblioteca (...)</p>	<p>S1 afirma que o ambiente possui dois grupos de servidores, um mais solidário e participativo e outro mais egoísta e individualista.</p> <p>S2 refere que a infraestrutura no seu espaço de trabalho é adequada, porém devido à carga horária trabalhada, sente-se cansada e irritada, prejudicando sua QVT, pois seria importante aumentar o tempo que se vive fora da universidade e, quanto às relações interpessoais, acredita que as situações complicadas ocorrem quando as pessoas são individualistas e não têm paciência.</p> <p>S3 relatou que o ambiente esteve tenso e doentio, devido instabilidade nas relações interpessoais.</p> <p>S4 refere que as relações interpessoais dependem dos grupos aos quais se pertence e que a criação de um espaço para convivência poderia proporcionar a melhoria das relações.</p> <p>S5 diz que aumentando a satisfação no trabalho, a fadiga diminui.</p> <p>S6 define a estrutura física como péssima, insalubre e perigosa e, com relação à estrutura humana, o ambiente é hostil e intimidador, falta espaço para escuta ativa dos problemas e anseios dos servidores.</p>	<p>1 Esforço e promoção de melhorias no espaço físico.</p> <p>2 Relação do trabalho com formação profissional.</p> <p>3 Harmonização e equilíbrio do ambiente.</p> <p>4 Apoio social, familiar e de amigos.</p>

Tabela 5 – *continuação*

Unidades Significativas		Tópicos dos itens a serem gerados
Linguagem do sujeito	Linguagem da Pesquisadora	
<p>S1 - É possível desenvolver relações positivas, desde que as pessoas estejam mais abertas (...) o ambiente de trabalho é saudável, quando se tem pensamento coletivo, para o bem de todo o grupo e para o trabalho (...) na pandemia, todos estão mais vulneráveis</p> <p>S2 - É possível (...) mesmo as relações estritamente profissionais podem ser positivas.</p> <p>S3 - Sim, todos nós somos de características diferentes ruins e boas (...) é necessário frear alguns ímpetos e buscar o equilíbrio (...) é possível harmonizar o ambiente.</p> <p>S4 - Claro que julgo, o dia tem 24h, passamos 8h juntos, como não vamos ter atitudes positivas no ambiente de trabalho? (...) temos que estar bem uns com os outros.</p> <p>S5 - No fundo todas as pessoas querem que as relações melhorem.</p> <p>S6 - Sim, acho que é possível (...) para relações potentes e positivas é necessário o atendimento das necessidades individuais (...) desenvolver espaços para escuta e para levantamento das necessidades individuais.</p>	<p>S1, S2, S3, S4, S5 e S6 referem que sempre é possível desenvolver relações potentes e positivas no trabalho, desde que as pessoas estejam dispostas a contribuir para o bem comum e o coletivo, sem esquecer que a instituição deve promover o atendimento das necessidades individuais.</p>	
<p>S1 - O apoio que tenho vem de minha esposa (...) trocamos experiências e vivências de trabalhar com pessoas no setor público (...) sinto-me ouvido também pelos meus médicos, em forma de desabafo.</p> <p>S2 - Com certeza, ter alguém com quem tu possas conversar nos intervalos coisas alheias ao trabalho renova as energias para voltar ao trabalho.</p> <p>S3 - Meu apoio social impacta totalmente (...) se tivermos o ambiente de casa bom, obviamente o do trabalho também será bom. Como o oposto também acontece</p> <p>S4 - Impacta. Tanto que meus filhos têm percebido nesta pandemia meu comportamento (...) trabalho até tarde, atendo telefone até tarde e não me dou limite.</p> <p>S5 - Eu diria assim, que para o meu trabalho 20% (muito significativo, importante) é família e amigos e colegas, 80% é aluno (...) se me faltar o suporte e apoio dos 20%, não terei satisfação e motivação para dar conta dos 80%.</p> <p>S6 - Impacta (...) se não fossem meus amigos e familiares me darem este colchão de ar, este apoio, a situação seria ainda pior naquele espaço.</p>	<p>S1, S2, S3, S4, S5 e S6 afirmam que o apoio social que recebem de sua família impacta positivamente no cotidiano de trabalho. S6 compara o suporte que recebe dos amigos e familiares a um colchão de ar.</p>	

Tabela 5 – conclusão

Unidades Significativas	Tópicos dos itens a serem gerados
Linguagem do sujeito	Linguagem da Pesquisadora
<p>S1 - Quando terminei minha graduação, eu achava que iria largar a UFRGS, mas graças a Deus eu não fiz isto (...) corri para fazer um curso de Pós em Gestão de Pessoas</p> <p>S2 - Sim, tudo que aprendi no meu curso de graduação, é possível aplicar</p> <p>S3 - Não há uma relação total (...) consigo aplicar a parte do conhecimento em redação, o que contribui muito no trabalho para elaboração de textos e documentos (...) fiz especialização em gestão de pessoas, área que atuo agora.</p> <p>S4 - Atuo na minha área de formação, com muita gratidão.</p> <p>S5 - Me sinto muito capaz, emocionalmente e cognitivamente em termos de conhecimento.</p> <p>S6 - Minha formação está próxima ao trabalho que executo (...) trabalho na área de saúde coletiva, portanto estou conectado e tem uma unidade nisso.</p>	<p>S1, S2, S3, S4, S5 e S6 afirmam não ter problemas com relação a sua formação e o trabalho que executam.</p>
<p>S1 - O ambiente deveria ser mais agradável, as pessoas deveriam pensar em trabalhar com leveza e ajudar uns aos outros, mas parece que alguns não querem trabalhar.</p> <p>S2 - Na ENF é difícil, pois estamos amarrados a outros órgãos (...) questão de reduzir a carga horária, que é o pilar de tudo, melhoraria muito (...) falta um ambiente mais amplo para almoçar (...) um espaço agradável, não só para o almoço, mas que se pudesse em pequenos intervalos poder sair da sala de trabalho.</p> <p>S3 - Retirando a parte emocional, o mais importante, seria o espaço físico (...) a ergonomia também é outra questão.</p> <p>S4 - Seria bem legal que houvesse atividades de yoga, massagem, ginástica laboral.</p> <p>S5 - Depende muito da subjetividade de cada um (...) Precisamos dos espaços para convivência, melhorar a cultura organizacional, lugar para tomar um café, lugar para almoçar juntos.</p> <p>S6 - Além das dimensões já observadas, referente às relações de pessoal e de infraestrutura, que se tivesse um indicador ou indicadores que permitam o monitoramento (...) uma avaliação periódica de como estamos naquele espaço (...) para se ter uma régua (...) E a partir daí emanar as dimensões sobre as necessidades físicas (infraestrutura) e as humanas (relações).</p>	<p>S1 sugere que para se ter QVT, o ambiente deve ser agradável e ter mais a colaboração dos servidores entre si.</p> <p>S2 sugere melhoria da carga horária de trabalho e a criação de um ambiente amplo para almoço e descanso nos intervalos.</p> <p>S3 sugere melhoria do espaço físico e verificação da ergonomia.</p> <p>S4 sugere a prática de exercícios de relaxamento, tipo yoga, massagem, ginástica laboral.</p> <p>S5 refere que QVT é uma questão subjetiva, porém sugere criação de espaço físico para convivência.</p> <p>S6 sugere uma avaliação periódica para verificação das necessidades das dimensões de infraestrutura de relações humanas.</p>

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

7.1.4 Percepções de proteção à saúde do trabalhador no ambiente de convivência e trabalho na EENF

Esta seção descreve as experiências percebidas pelos servidores quanto à proteção e saúde dos servidores no ambiente de convivência e de trabalho da IFES/ENF no que diz respeito à preocupação com a saúde física e mental, bem como aos impactos que o ambiente traz para a saúde destes sujeitos.

Em relação ao sentimento e percepção dos sujeitos quanto a forma que a instituição se preocupa com a proteção da saúde física e mental, de modo geral, os sujeitos entrevistados relatam que até existe uma preocupação com a saúde física e parece não existir uma preocupação com a saúde da mente e com os medos, principalmente neste momento que estamos enfrentando uma pandemia. S6 salienta que a instituição pensa pouco na QVT dos servidores, o que reflete negativamente na autoestima e no prazer de estar bem naquele ambiente. S4 cita que existe uma Comissão de Saúde e Ambiente de Trabalho (COSAT), porém deveria ser mais atuante.

Ainda, com relação aos impactos que o ambiente de convivência do trabalho traz para a saúde dos servidores, os sujeitos S1, S2 e S3 trouxeram que o ambiente causou doenças físicas para uns e emocionais para outros. S4 não tem a mesma visão, pois considera o ambiente tranquilo, porém, para trabalhar com pessoas, é necessário *“ter certa sensibilidade e entender”*. S5 se refere às questões de insegurança no período da noite e S6 diz que o ambiente afeta tremendamente a saúde mental, traz depressão, ansiedade e o *“impacto de transmissão de doenças é muito grande, até de doenças respiratórias e que é possível que alguns episódios de gripe tenham sido causados pelo ambiente, pelo calor, desconforto, pelo cansaço e por ficar sentado naquelas cadeiras que não servem a ergonomia”*.

Na Tabela 6 apresentam-se as unidades significativas e os tópicos dos itens a serem gerados, se necessários, referentes às experiências percebidas quanto à proteção e saúde dos servidores no ambiente de convivência da IFES/ENF organizados na linguagem dos sujeitos e na linguagem do pesquisador, a partir da análise de conteúdo das referidas unidades.

Tabela 6 - Experiências percebidas quanto à proteção e saúde dos servidores no ambiente da IFES/ENF

Unidades Significativas	Linguagem da Pesquisadora	Tópicos dos itens a serem gerados
Linguagem do sujeito	Linguagem da Pesquisadora	
<p>S1 - Percebe-se uma preocupação com a saúde física, a ergonomia e a luminosidade, por ex. Saúde mental não vejo preocupação (...) nesta pandemia a COSAT não se preocupa com o medo de morrer e os sentimentos interiores que afligem as pessoas.</p> <p>S2 - De forma geral não percebo ações da instituição preocupada com nossa saúde.</p> <p>S3 - Genericamente, não vejo preocupação a fundo (...) a exemplo os extintores que não vi nenhuma ação de recarga. Ponto nevrálgico são as janelas todas gradeadas (...) relatei para a COSAT, que em caso de sinistro, não há saída.</p> <p>S4 - A escola se preocupa. Os integrantes da escola que não. Temos a COSAT teria que ser extremamente atuante.</p> <p>S5 - A universidade tenta fazer isto quando oferece cursos de capacitação, principalmente agora na pandemia (...) para não ficarmos lidando sozinhos com a angústia.</p> <p>S6 - É bastante precária (...) não tem protocolos de avaliação (...) A instituição investe muito pouco na nossa qualidade de vida (...) situação que acaba mexendo com nossa autoestima, mexe muito com o nosso bem-estar.</p>	<p>S1 percebe que há uma preocupação com a saúde física, mas não existe preocupação com os sentimentos de sofrimento dos servidores, principalmente nesta situação pandêmica.</p> <p>S2 e S3 não percebem preocupação da instituição com a saúde dos servidores.</p> <p>S4 cita que a Comissão de Saúde e Ambiente de Trabalho (COSAT) deveria ser mais atuante.</p> <p>S5 diz que a universidade se preocupa quando oferece cursos para se aprender a lidar com a angústia, principalmente neste momento de pandemia Covid19.</p> <p>S6 afirma que a instituição investe pouco na QVT, o que reflete negativamente na autoestima e no bem-estar do servidor.</p>	<p>1 Impactos do ambiente na saúde.</p> <p>2 Preocupação da ENF com a QVT.</p>
<p>S1 - O ambiente me ocasionou uma doença autoimune raríssima. É muito estressante e pesado trabalhar na EENF. O stress é diário. O trabalho em si é prazeroso, porém o ambiente é pesado (...) causa grande sentimento de sofrimento.</p> <p>S2 - Traz impactos (...) os desaforos que escuto, fico remoendo e sofrendo, impactando negativamente na minha saúde. Não gosto de ser a referência para tudo (...) quando estou para voltar de férias (...) já começo a sofrer porque terá muitas coisas a resolver.</p> <p>S3 - Quando o ambiente está muito nevrálgico e emocionalmente doentio tenho baixa da imunidade, com lesões de pele (...) os TAs sofrem de forma despercebida pela gestão.</p> <p>S4 - O convívio é tranquilo (...) Prá mim é um ambiente tranquilo (...) trabalhar com pessoas, a gente tem que ter sensibilidade e entender.</p> <p>S5 - Que traz impacto traz (...) a questão da segurança, causa medo ao sair do prédio à noite (...) tem a questão dos pisos irregulares que provocam quedas e torções.</p> <p>S6 - Impacta, traz depressão, ansiedade (...) afeta também do ponto de vista físico (...) a transmissão de doenças ali é grande, doenças respiratórias, e possivelmente episódios de gripe foram causados pelo ambiente. Calor, desconforto, cansaço, sentar em cadeiras que não servem a ergonomia. Enfim, afeta profundamente nossa saúde física e mental.</p>	<p>S1, S2, S3 relatam que o ambiente tem causado doenças físicas e sofrimento emocional.</p> <p>S4 refere que o ambiente de convivência para o trabalho é tranquilo, porém deve-se ter certa sensibilidade e compreensão para trabalhar com as pessoas.</p> <p>S5 afirma que o ambiente impacta na sua saúde, principalmente devido a questão da segurança à noite e aos pisos irregulares que podem causar quedas.</p> <p>S6 afirma que o ambiente afeta a saúde física e mental.</p>	

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

7.1.5 Geração da versão preliminar do Questionário de QVT para a Escola de Enfermagem

As entrevistas exploratórias individuais, baseadas em roteiro temático pré-definido, possibilitaram a adaptação do instrumento QQVT-IFES (ROCHA, 2015), ao qual novos itens foram acrescentados, outros excluídos e outros itens foram modificados.

O referido instrumento apresenta 36 itens, distribuídos de forma a contemplar os critérios de QVT de Walton (1975). Destes 36 itens, 12 foram mantidos: Q2, Q4, Q8, Q9, Q12, Q14, Q15, Q16, Q24, Q26, Q27 e Q28. Por apresentarem entendimentos semelhantes de redação, foram adaptados para uma única questão sem alterar o sentido delas, os itens: Q3 e Q17; Q6, Q7 e Q31; Q29 e Q30. Foram excluídos por abordarem temas superiores à Escola de Enfermagem e por esta não possuir gerência sobre as temáticas envolvidas, os itens: Q33 e Q34. Q18, Q19 e Q36. As questões Q1, Q5, Q10, Q11, Q13 foram adaptadas para um item novo. E as questões Q20, Q21, Q22, Q23, Q25, Q32 e Q35 foram meramente adaptadas de forma a contemplar situações contidas no conteúdo das entrevistas. Após análise dos dados, 8 itens novos foram acrescentados ao instrumento, por terem sido considerados relevantes na fala dos sujeitos. Os itens foram renumerados, passando o instrumento a integrar 35 questões para aplicabilidade sobre as percepções e expectativas de Qualidade de Vida no Trabalho, dos servidores técnico-administrativos e docentes da EENF/UFRGS.

Na tabela 7, observam-se as adaptações trabalhadas no QQVT-IFES (ROCHA, 2015), bem como os itens novos que emergiram nesta fase do estudo. Ainda na Tabela 7, apresenta-se o Instrumento Preliminar de Medida de Qualidade de Vida no Trabalho para a Escola de Enfermagem/UFRGS, o qual seguiu para validação de conteúdo na segunda fase deste estudo.

Logo, na Tabela 8, apresenta-se o Instrumento Preliminar de Medida de Qualidade de Vida no Trabalho para a Escola de Enfermagem/UFRGS.

Tabela 7 – Instrumento de Medida de Qualidade de Vida no Trabalho

Estrutura original QQVT-IFES		
Satisfação atual quanto a sua Qualidade de Vida no Trabalho	Adaptações para a Escola de Enfermagem	Itens novos (gerados na Fase Qualitativa)
Fator 1 – Compensação Justa e Adequada (remuneração e adequação salarial)		
Q1	com o quanto recebe de rendimentos do trabalho na IFES?	com o quanto recebe de rendimentos do trabalho?
Q2	com o quanto recebe de rendimentos, comparado com o quanto recebem seus colegas, em decorrência das atividades que desempenham?	manter
Q3	com as formas de desenvolvimento na carreira (progressão por capacitação e mérito profissional)?	com as formas e oportunidades de desenvolvimento na carreira (progressão por capacitação, desempenho e mérito profissional)? Aglutinada com Q17
Q4	com os benefícios legais que você recebe (vales alimentação, transporte, adicionais, gratificações)?	manter
Fator 2 – Condições de Trabalho (estrutura física e ambiente, risco de doenças e lesões, carga horária, ajustes de funções às pessoas mais velhas)		
Q5	com as ações de atenção e de atendimento à saúde e segurança do trabalho da IFES?	com as ações de atenção e de atendimento à saúde e segurança no trabalho?
Q6	com a sua quantidade de horas trabalhadas por semana?	com a sua quantidade de horas trabalhadas por semana e/ou complexidade do trabalho que realiza?
Q7	com a sua carga/sobrecarga e/ou complexidade das atividades de trabalho que tem que realizar?	Aglutinar com Q6 e Q7 e Q31
		com os impactos que o ambiente de trabalho trazem para sua saúde?
		com relação ao esforço da ENF em promover melhorias no espaço físico para o trabalho e para convivência?
Q8	com os recursos materiais e tecnológicos disponíveis para realizar o seu trabalho?	manter
Q9	com as condições de saúde e segurança no trabalho (ruído, radiações, agentes químicos, biológicos, estresse, conforto e riscos de acidentes) do seu ambiente e atividades de trabalho?	manter

Tabela 7 – continuação

Estrutura original QQVT-IFES			
Satisfação atual quanto a sua Qualidade de Vida no Trabalho		Adaptações para a Escola de Enfermagem	Itens novos (identificados na Fase Qualitativa)
Q10	com os equipamentos de proteção coletiva (capelas, sinalização de segurança, áreas de armazenamento, proteção de máquinas) e de proteção individual (óculos, luvas, máscaras, calçados, capacetes, roupas) disponibilizados pela IFES para realizar o seu trabalho?	com os equipamentos de proteção coletiva (capelas, sinalização de segurança, áreas de armazenamento, proteção de máquinas) e de proteção individual (óculos, luvas, máscaras, calçados, capacetes, roupas) disponibilizados para realizar o seu trabalho?	
Q11	com o nível de cansaço (físico e/ou mental) que seu trabalho na IFES lhe proporciona?	com o nível de cansaço (físico e/ou mental) que seu trabalho proporciona?	
			com relação a preocupação da ENF com a QVT dos seus servidores?
Fator 3 – Oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades (habilidades e conhecimento)			
Q12	com a sua autonomia (oportunidade de tomar decisões) no seu trabalho?	manter	
Q13	com a importância das suas atividades de trabalho na IFES?	sugestão de adaptação da questão, refere-se a um item identificado na entrevista	com a importância do seu trabalho para a sociedade?
Q14	com a possibilidade e/ou necessidade de desempenhar várias tarefas ou atividades além das previstas para o seu cargo?	manter	
			com a possibilidade de relacionar sua área de formação profissional com o trabalho que executa?
			com as habilidades que você tem de contribuir para a harmonização e equilíbrio do ambiente de trabalho?
Q15	com a avaliação que é feita do seu desempenho no trabalho?	manter	
Q16	com a responsabilidade que lhe é atribuída no desempenho do seu trabalho?	manter	
Q17	com as oportunidades de crescimento profissional na IFES?	Inserida na Q3	
Q18	com os cursos de capacitação, formação ou treinamentos oferecidos pela IFES?	A UFRGS que oferece	
Q19	com os programas de incentivo à qualificação (bolsas de educação básica, graduação e pós graduação) e os de capacitação e aperfeiçoamento e formação Integral de Servidores da IFES?	A UFRGS que oferece	

Tabela 7 – continuação

Estrutura original QQVT-IFES			
Satisfação atual quanto a sua Qualidade de Vida no Trabalho?		Adaptações para a Escola de Enfermagem	Itens novos (identificados na Fase Qualitativa)
Fator 4 – Oportunidade de crescimento Contínuo e Segurança (estabilidade, plano de carreira e aperfeiçoamento profissional)			
			com o estímulo que recebe de seus superiores e colegas para aperfeiçoamento e qualificação profissional?
Fator 5 – Integração Social no trabalho (isenção de preconceito, igualitarismo entre hierarquias, mobilidade, apoio, senso de comunidade e relações interpessoais)			
Q20	com o respeito a diversidade racial, social, religiosa, sexual, etc. no seu trabalho na IFES?	com o respeito à diversidade racial, social, religiosa, sexual, e outras no seu ambiente de trabalho?	
Q21	com o relacionamento com seus colegas de trabalho na IFES?	com o relacionamento interpessoal com seus colegas de trabalho?	
Q22	com o relacionamento com suas chefias e direções na IFES?	com o relacionamento com as chefias e direção?	
Q23	com o comprometimento dos seus colegas com o trabalho na IFES?	com o comprometimento dos seus colegas com o trabalho?	
Q24	com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	manter	
Fator 6 – Constitucionalismo (deveres e direitos, privacidade, liberdade de expressão e tratamento equitativo)			
Q25	em a IFES, quanto ao respeito aos direitos do servidor?	quanto ao respeito aos direitos do servidor?	
Q26	com a sua liberdade de expressão (com a oportunidade de expressar as suas próprias opiniões) no trabalho?	manter	
Q27	com as normas e regras do seu trabalho?	manter	
Q28	com o respeito a sua individualidade (temperamento, experiências, particularidades e outras características pessoais) no trabalho?	manter	

Tabela 7 – conclusão

Estrutura original QQVT-IFES		
Satisfação atual quanto a sua Qualidade de Vida no Trabalho?	Adaptações para a Escola de Enfermagem	Itens novos (identificados na Fase Qualitativa)
Fator 7 – Trabalho e espaço total da vida (experiências do trabalho podem influenciar outras esferas da vida)		
Q29	com os efeitos do seu trabalho na IFES sobre sua vida familiar?	com os impactos do seu trabalho sobre sua vida familiar e seu lazer?
Q30	com os efeitos do seu trabalho na IFES sobre suas atividades de lazer?	Aglutinar Q29 e Q30
		com o impacto do seu apoio social familiar no cotidiano do seu trabalho?
Q31	com seus horários de trabalho e de descanso?	Entende-se que está embutida na Q6 e Q7
Fator 8 – Relevância Social (trabalho social que a organização se propõe perante à sociedade)		
Q32	em relação ao orgulho que sente diante do trabalho que realiza para a IFES?	SUBSTITUIR POR:
Q33	com a imagem que a IFES tem perante a sociedade?	Aglutinar Q33 + Q34
Q34	com as contribuições e integração que a IFES tem com a sociedade?	com a imagem, bem como com as contribuições e integração da ENF para com a sociedade?
Q35	com a qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão, que a IFES oferece a sociedade?	com a qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão, que a ENF oferece para a sociedade?
Q36	O quanto você está satisfeito com a política de gestão de pessoas da IFES?	A política de gestão de pessoas é superior à ENF

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Tabela 8 – Instrumento Preliminar de Medida de Qualidade de Vida no Trabalho para a Escola de Enfermagem/UFRGS

Questionário Adaptado de QVT para a Escola de Enfermagem		
Fatores de QVT	Q	O quanto você está satisfeito, atualmente, na IFES/ENF quanto a sua Qualidade de Vida no Trabalho?
Fator 1 – Compensação Justa e Adequada (remuneração e adequação salarial)	Q1	com o quanto recebe de rendimentos do trabalho?
	Q2	com o quanto recebe de rendimentos, comparado com o quanto recebem seus colegas, em decorrência das atividades que desempenham?
	Q3	com as formas e oportunidades de desenvolvimento na carreira (progressão por capacitação, desempenho e mérito profissional)?
	Q4	com os benefícios legais que você recebe (vales alimentação, transporte, adicionais, gratificações)?
Fator 2 – Condições de Trabalho (estrutura física e ambiente, risco de doenças e lesões, carga horária, ajustes de funções às pessoas mais velhas)	Q5	com as ações de atenção e de atendimento à saúde e segurança no trabalho?
	Q6	com a sua quantidade de horas trabalhadas por semana e/ou complexidade do trabalho que realiza?
	Q7	com os impactos que o ambiente de trabalho trazem para sua saúde?
	Q8	com relação ao esforço da ENF em promover melhorias no espaço físico para o trabalho e para convivência?
	Q9	com os recursos materiais e tecnológicos disponíveis para realizar o seu trabalho?
	Q10	com as condições de saúde e segurança no trabalho (ruído, radiações, agentes químicos, biológicos, estresse, conforto e riscos de acidentes) do seu ambiente e atividades de trabalho?
	Q11	com os equipamentos de proteção coletiva (capelas, sinalização de segurança, áreas de armazenamento, proteção de máquinas) e de proteção individual (óculos, luvas, máscaras, calçados, capacetes, roupas) disponibilizados para realizar o seu trabalho?
	Q12	com o nível de cansaço (físico e/ou mental) que seu trabalho proporciona?
	Q13	com relação à preocupação da ENF com a QVT dos seus servidores?
Fator 3 – Oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades (habilidades e conhecimento)	Q14	com a sua autonomia (oportunidade de tomar decisões) no seu trabalho?
	Q15	com a importância do seu trabalho para a sociedade?
	Q16	com a possibilidade e/ou necessidade de desempenhar várias tarefas ou atividades além das previstas para o seu cargo?
	Q17	com a possibilidade de relacionar sua área de formação profissional com o trabalho que executa?
	Q18	com as habilidades que você tem de contribuir para a harmonização e equilíbrio do ambiente de trabalho?
Fator 4 – Oportunidade de crescimento Contínuo e Segurança (estabilidade, plano de carreira e aperfeiçoamento profissional)	Q19	com a avaliação que é feita do seu desempenho no trabalho?
	Q20	com a responsabilidade que lhe é atribuída no desempenho do seu trabalho?
	Q21	com o estímulo que recebe de seus superiores e colegas para aperfeiçoamento e qualificação profissional?

Tabela 8 – conclusão

Questionário Adaptado de QVT para a Escola de Enfermagem		
Fatores de QVT	Q	O quanto você está satisfeito, atualmente, na IFES-ENF quanto a sua Qualidade de Vida no Trabalho?
Fator 5 – Integração Social no trabalho (isenção de preconceito, igualitarismo entre hierarquias, mobilidade, apoio, senso de comunidade e relações interpessoais)	Q22	com o respeito a diversidade racial, social, religiosa, sexual, e outras no seu ambiente de trabalho?
	Q23	com o relacionamento interpessoal com seus colegas de trabalho?
	Q24	com o relacionamento com as chefias e direção?
	Q25	com o comprometimento dos seus colegas com o trabalho?
	Q26	com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?
Fator 6 – Constitucionalismo (deveres e direitos, privacidade, liberdade de expressão e tratamento equitativo)	Q27	quanto ao respeito aos direitos do servidor?
	Q28	com a sua liberdade de expressão (com a oportunidade de expressar as suas próprias opiniões) no trabalho?
	Q29	com as normas e regras do seu trabalho?
	Q30	com o respeito a sua individualidade (temperamento, experiências, particularidades e outras características pessoais) no trabalho?
Fator 7 – Trabalho e espaço total da vida (experiências do trabalho podem influenciar outras esferas da vida)	Q31	com os impactos do seu trabalho sobre sua vida familiar e seu lazer?
	Q32	com o impacto do seu apoio social familiar no cotidiano do seu trabalho?
Fator 8 – Relevância Social (trabalho social que a organização se propõe perante a sociedade)	Q33	com relação aos sentimentos de realização e/ou prazer do trabalho que executa?
	Q34	com a imagem, bem como, as contribuições e integração da ENF para com a sociedade?
	Q35	com a qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão, que a ENF oferece para a sociedade?

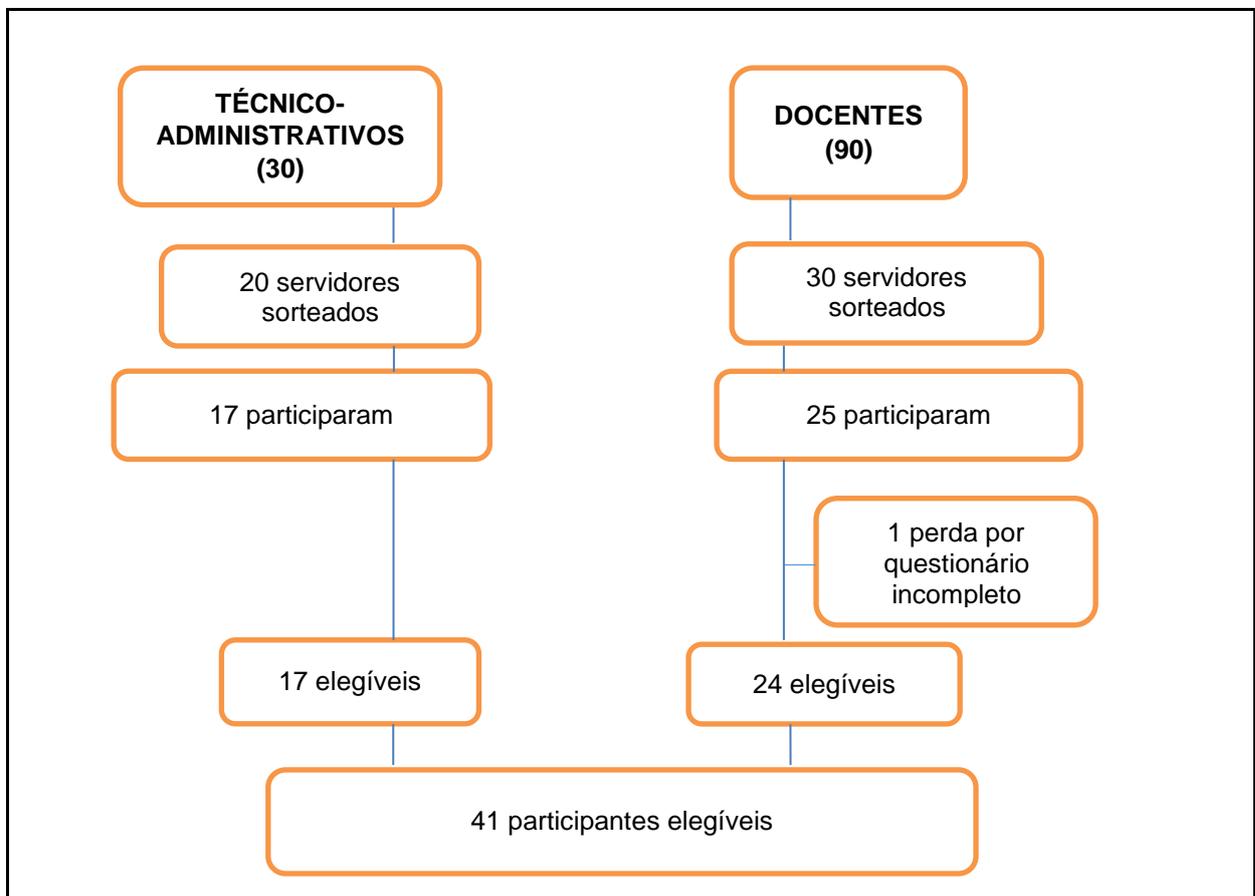
Fonte: Elaborado pela autora (2021).

7.2 2ª Fase (Quantitativa) – Descrição da Amostra

A coleta dos dados desta fase foi realizada nos meses de abril e maio de 2021. Os participantes (N=41) foram identificados por sorteio dentre servidores das categorias técnico-administrativos e docentes, lotados na instituição onde foi realizado o estudo, tendo sido excluídos da lista os servidores que se encontram no período de estágio probatório. Os servidores sorteados foram contactados para que se procedessem aos esclarecimentos sobre o estudo e o que se esperava deles na função de juízes. Logo, os participantes receberam por e-mail os seguintes instrumentos: (a) os objetivos do estudo; (b) o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE); (c) a ficha de informações sociodemográficas; e (e) o Questionário de Julgamento do QQVT-IFES, de clareza e pertinência. Houve retorno de 17 e 25 questionários de servidores técnico-administrativos e docentes, respectivamente, com uma perda por questionário incompleto da categoria de docentes.

A Figura 3 demonstra o fluxo para a seleção dos participantes.

Figura 3 - Fluxograma para seleção dos participantes da fase quantitativa



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Os 41 servidores que participaram nesta fase do estudo atuaram como julgadores do QQVT-ENF, formando um grupo de 29 mulheres e 12 homens, 71% e 29% respectivamente. A escolaridade dos participantes ficou em 61% (N=25) que possuem doutorado e 24,4% (N=10) possuem MBA/Especialização; outros 7,3% (N=3) são mestres e 7,3% (N=3) possuem graduação. Dos juízes avaliadores participantes do estudo, 41% (N=17) são servidores técnico-administrativos e 59% (N=24) são servidores docentes, ambas as categorias, em exercício na Escola de Enfermagem, da UFRGS. A Tabela 9 sumariza algumas características dos participantes.

Tabela 9 – Dados Sociodemográficos (N=41)

Categoria	Classificação	Quantidade	%
Gênero	Homem	12	29
	Mulher	29	71
Idade	23 a 29 anos	2	5
	30 a 39 anos	8	19,5
	40 a 49 anos	11	27
	50 a 59 anos	15	36,5
	60 a 69 anos	5	12
Cargo	Docente	24	59
	Técnico-Administrativo	17	41
Tempo de UFRGS	até 10 anos	27	66
	11 a 20 anos	5	12
	21 a 30 anos	6	15
	31 a 40 anos	2	5
	41 a 50 anos	1	2
Formação	Graduação	3	7,3
	Especialização/MBA	10	24,4
	Mestrado	3	7,3
	Doutorado	25	61

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

7.2.1 Validades de conteúdo e aparente do QQVT-ENF

A Tabela 10 mostra os resultados do CVCc para clareza e do CVCc para pertinência de cada um dos itens da Escala. O índice de erro (Pei) encontrado para 41 juízes avaliadores foi de $7,51 \times 10^{-67}$, o que foi considerado igual a zero, fazendo com que, no caso, $CVCi \cong CVCc$.

CVCt - Clareza= 0,86

CVCt - Pertinência= 0,89

Tabela 10 - Coeficiente de Validade de Conteúdo (CVC) dos Itens do QQVT-ENF

CVCc de Clareza e Pertinência dos Itens		
Itens QQVT-ENF	CVCc Clareza	CVCc Pertinência
1.	0,78	0,91
2.	0,79	0,80
3.	0,92	0,94
4.	0,91	0,92
5.	0,80	0,93
6.	0,85	0,93
7.	0,79	0,89
8.	0,79	0,86
9.	0,90	0,94
10.	0,88	0,94
11.	0,88	0,81
12.	0,89	0,92
13.	0,81	0,90
14.	0,88	0,93
15.	0,92	0,90
16.	0,86	0,88
17.	0,88	0,89
18.	0,81	0,89
19.	0,89	0,91
20.	0,91	0,94
21.	0,86	0,88
22.	0,91	0,93
23.	0,93	0,94
24.	0,92	0,96
25.	0,91	0,93
26.	0,90	0,94
27.	0,85	0,93
28.	0,92	0,93
29.	0,87	0,92
30.	0,86	0,84
31.	0,88	0,89
32.	0,72	0,79
33.	0,89	0,92
34.	0,76	0,81
35.	0,92	0,85

Cvc Total^{Clareza} = 30,24 / 35 itens = 0,86

Cvc Total^{Pertinência} = 31,49 / 35 itens = 0,89

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

7.2.2 Análise da confiabilidade, medida por Alfa de Cronbach

A confiabilidade das escalas de clareza e pertinência foi acessada pelo índice alfa de *Cronbach*. Na escala de clareza, o alfa de *Cronbach* para os 35 itens atingiu o valor de 0,962 e as correlações de cada item com o total da escala foram todas acima de 0,34 (sendo 0,30 o valor mínimo de aceitabilidade). Na escala de pertinência, o alfa de *Cronbach* para os 35 itens atingiu o valor de 0,957 e as correlações de cada item com o total da escala foram todas acima de 0,35.

Todas as questões superaram o ponto de corte (0,70) com o total das escalas de clareza e pertinência, que obtiveram $CV_{Ct}=0,86$ e $CV_{Ct}=0,89$, respectivamente. Portanto, o resultado da avaliação da validade de conteúdo do instrumento QQVT-ENF sugere que os itens apresentam evidência de clareza e pertinência para aplicabilidade na Escola de Enfermagem/UFRGS.

Os objetivos específicos “b” e “c” foram satisfeitos com os resultados dos alfas de *Cronbach* ao assumirem valores de $\alpha=0,962$ e $\alpha=0,957$ para as escalas de clareza e pertinência respectivamente. Os valores sugerem a alta confiabilidade do instrumento, sendo, portanto, criada a versão final do Questionário de Qualidade de Vida para aplicabilidade na Escola de Enfermagem (QQVT-ENF).

8 DISCUSSÃO

O propósito deste estudo foi avaliar em que extensão o Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho (QQVT-ENF) acessou as validades de conteúdo e aparente da medida de QVT, em servidores de uma unidade de formação em saúde de uma universidade pública. Essas validades foram acessadas em um delineamento misto, cujos resultados são descritos a seguir.

Os resultados do estudo qualitativo podem ser sumarizados em três fatores: (a) as percepções dos servidores na tomada decisão; (b) as percepções e expectativas de contextos de risco que comprometem a QVT; e (c) as percepções de proteção e saúde no ambiente de convivência e trabalho na EENF.

O *primeiro fator* descreve a satisfação dos servidores quanto à possibilidade de participar da tomada de decisão em situações cotidianas do trabalho. Neste sentido, Moreira *et al.* (2019) refere que o envolvimento em tal processo motivaria o trabalhador e proporcionaria autorrealização no ambiente de trabalho. A qualidade de vida no trabalho estaria promovida em um cenário onde os trabalhadores pudessem emitir sugestões e opiniões para a melhoria dos processos de trabalho na instituição, aspecto observado na fala dos entrevistados como, por exemplo, o que afirmaram S1: “(...) *minha posição tem sido fator importante nos contextos decisórios (...)*”; S2 “(...) *sou ouvida se é bom ou não, fazer isto ou aquilo (...)*” e S6 “(...) *tenho autonomia nas atividades que desenvolvo (...)*”, ou seja, os sujeitos na instituição em questão sentem-se seguros e motivados por saberem que suas opiniões são levadas em consideração, o que é representado na fala de S2 e S4, respectivamente, quando afirmam que: “*não me vejo fazendo outra coisa*” e “*me realizo muito, adoro ser professora*”. Sentir-se reconhecido pelo esforço e ter a liberdade para tomar suas próprias iniciativas em relação ao trabalho revela o quanto o sujeito sente prazer e está feliz no lugar em que trabalha (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019).

O *segundo fator* descreve as percepções e expectativas dos contextos de risco que impactam na QVT dos servidores. Este fator está representado nas expressões dos sujeitos, como é o caso de S6 ao definir o ambiente, com relação à estrutura física como “*insalubre e perigoso (...)*” e relaciona uma série de situações de risco em que contempla a fala de outros sujeitos:

(...) por conta daquelas grades não temos rota de fuga (...) por conta da iluminação, por conta do conforto térmico, do conforto acústico (...) os ambientes docentes, na sua maioria, muito ruim (...) uma sala de docente anexa ao xerox, uma porta se abre, se bate e se fecha a cada segundo (...) na questão da acessibilidade a rampa existente não atende os critérios de acessibilidade (...) não imagino como vamos retornar deste momento COVID (...) não há um ambiente amplo para que possamos fazer as refeições coletivas, nem um chuveiro para tomar um banho num dia de calor, nada de atrativo, talvez a biblioteca, mas tem cheiro de mofo (...)

Ahrens (2021) define o ambiente de trabalho como complexo, onde diversos elementos estruturais da organização são levados em consideração pelos trabalhadores. Sensações que não tinham relevância no passado hoje são mais importantes e passam a ser fator de preocupação, pois num ambiente físico e emocional adequado, as pessoas sentem-se mais motivadas e dedicam-se às suas funções laborais com maior entusiasmo e produzem com mais eficiência e eficácia.

Ainda, olhando para o ambiente, considerando a estrutura humana, o sujeito S6 refere que *“(...) vivemos num espaço complicado, hostil e intimidador, que cria assimetrias entre servidores técnicos e servidores docentes (...)”*; S1 ao se referir ao ambiente humano diz que entre os técnico-administrativos há um *“grupo com características afetivas-positivas e outro com características negativas comportamentais e características psicológicas inadequadas para o trabalho (...)”* e afirma que *“(...) pessoas com comportamento negativo no mesmo ambiente deixa o ambiente muito pesado (...)”*; S3 sinaliza que *“(...) o ambiente doente potencializa minha doença (...) e (...) afeta tremendamente a saúde mental (...)”*; e, ainda S6, *“(...) poderia até falar de casos mais severos, de automutilações, tentativa de suicídio, por alguns colegas (...)”* Ciliato, Gonçalves e Martins (2020) apontam que a QVT está relacionada a fatores sentimentais intrínsecos e subjetivos, ligados ao bem-estar e à saúde, sendo que estes últimos tem sido os mais enfatizados e os menos explorados pelos autores que se dedicam a investigar QVT. Outro item que chamou atenção neste estudo foram as reflexões apontadas pelos entrevistados quanto ao fator social que tem origem em seus amigos e familiares, como resume S6: *“(...) são muito importantes prá mim, de certa forma alguns momentos são indispensáveis para numa segunda-feira ainda ter vontade de voltar àquele lugar”*. Há uma evidente percepção satisfatória de que o suporte familiar e de amigos é capaz de influenciar na saúde mental e em situações de estresse, além de oportunizar outros sentimentos como, por exemplo, o bem-estar social, segurança e autonomia

(SANT'ANA; ELBOUX, 2019). Ainda assim, há os servidores que demonstram intenso reconhecimento por seu trabalho, pelo que ele representa para a sociedade e se satisfazem com os resultados, como pode ser verificado nas expressões de S3 quando diz que: *“(...) é um trabalho que me realiza”* e S4 *“(...) me realizo sendo enfermeira, eu gosto de ser professora e me completo fazendo gestão”*. Este grupo apresenta muitos desejos e expectativas para que o ambiente de convivência e trabalho possa contribuir para sua qualidade de vida. Houve relatos de que sentem falta de momentos de confraternização, espaço para escuta ativa para levantamento de necessidades individuais, de seus problemas e dificuldades para dirimir conflitos e possibilitar o acolhimento, segurança e saúde mental. Sugeriram: criação de espaços para convívio, lugar onde se compartilham sentimentos, angústias e ansiedades, para voltar ao trabalho com motivação e energia, um espaço agradável, não só para o almoço, mas que pudessem em pequenos intervalos poder sair da sala de trabalho. Ainda, que o bar existente tenha um espaço melhor para convivência, que talvez melhorasse o ambiente e as relações; necessidade de harmonizar o ambiente, pois as horas na instituição devem sim ser momento de estarmos bem uns com os outros e fazer coisas positivas e motivadoras no ambiente de trabalho. Neste contexto a satisfação com o ambiente físico de trabalho e de convivência resulta em melhor desempenho de quem trabalha (GRACIOLA *et al.*, 2016), como, por exemplo, o Google, que desenvolve estratégias para manter os funcionários felizes e engajados, motivo pelo qual, talvez seja considerada a empresa dos sonhos. Um dos participantes afirma que no fundo todas as pessoas querem que as relações melhorem, por isso há sugestão também de um horário destinado sistematicamente para a prática de atividades de alongamento, exercício de respiração, ginástica laboral. A criação de um indicador ou indicadores que permitam o monitoramento, isto de se ter uma escala, uma avaliação periódica de como estamos naquele espaço é indispensável, para se ter uma régua, a partir da qual emanem as dimensões sobre as necessidades físicas (infraestrutura) e as humanas (relações).

O *terceiro fator* descreve as percepções quanto à proteção à saúde no ambiente de convivência e trabalho. Tal conteúdo expressa-se nas visões dos seguintes sujeitos: S1: a instituição *“(...) não se preocupa com a possibilidade do medo de morrer e os sentimentos interiores que afligem os trabalhadores (...)”*; S3 afirmou *“(...) não vejo preocupação a fundo (...)”*; S4 salientou que a *“(...) COSAT*

(Comissão de Saúde e Ambiente de Trabalho) teria que ser extremamente atuante (...). Ainda, sobre a proteção e saúde no ambiente de trabalho, S6 afirmou que *“(...) a instituição pensa muito pouco e isto acaba mexendo com nossa autoestima e nosso bem-estar (...)”*. Embora seja uma preocupação, por outro lado, não se pode afirmar que se fossem escutados outro grupo de pessoas a visão seria a mesma, pois cada sujeito tem sentimentos próprios e mecanismos cognitivos e comportamentais individuais distintos para lidar com situações diversas ou adversas (SILVA *et al.*, 2021). Cabe explicar que a COSAT é uma Comissão de Saúde e Ambiente de Trabalho, organizada no âmbito de cada unidade acadêmica da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, composta por servidores docentes e técnico-administrativos. A COSAT, conforme previsto em regimento institucional (UFRGS, 1997), é um órgão de natureza deliberativa sobre questões pertinentes à saúde, à segurança e ao ambiente de trabalho. A COSAT tem como finalidade a melhoria das condições de trabalho e do meio ambiente, buscando soluções que promovam um estado de bem-estar físico, psíquico e social do trabalhador e a qualificação do meio ambiente, tendo, principalmente, uma função preventiva. A universidade oportunizou para as unidades acadêmicas a criação dessa instância e a Escola de Enfermagem constituiu sua COSAT. Membros docentes experientes na saúde do trabalhador e técnico-administrativos fizeram parte, porém foram se desvinculando aos poucos e a comissão não andou. Qual seria o motivo deste esvaziamento? Seus membros não entenderam sua importância? Não se encontrou explicação para o porquê de as pessoas, enquanto dispõem de um local para levar suas demandas de necessidades físicas e emocionais, saem deste local? Então, alguma coisa não está funcionando. Por que as pessoas se retiram? Foi salientado por S4 que *“(...) é a segunda tentativa e não dá certo (...) tem algo ali que precisa ser resolvido (...)”*. Isto é uma lástima, porque neste momento de pandemia seria a instância ideal, em que os servidores poderiam encaminhar suas preocupações e anseios. Este ponto requer um olhar mais atento, deveria ser revisto, até mesmo para compreender por que as pessoas se retiram.

Ainda na fase qualitativa, foi observado que no grupo sobressaíram-se as questões sentimentais, talvez pela vulnerabilidade das pessoas na situação de pandemia, como referiu S4 *“(...) na pandemia, estamos mais vulneráveis e sensíveis (...)”*, em que os comportamentos estão alterados, talvez uma associação oculta ao período pandêmico, situação que nos leva a refletir sobre o silêncio do mundo

externo, que trouxe à tona nossos ruídos internos e todo o nosso falatório mental, num emaranhado de casos de ansiedade, depressão, violência doméstica e sensação de perder a própria história de vida (MORETTI; GUEDES NETA; BATISTA, 2020). Contudo, é importante que se reflita acerca da necessidade de promoção de saúde dos trabalhadores dessa instituição de ensino de formação de profissionais para atuação em saúde.

Salienta-se também, que os sujeitos entrevistados na fase qualitativa, encontravam-se na mesma condição de trabalho, ou seja, em home-office, não havendo, portanto, exposição a diferentes riscos do ambiente de trabalho.

Em dezembro de 2019, surgiu o vírus COVID-19, o que em pouco tempo impactou na qualidade de vida dos trabalhadores ao causar uma pandemia mundial, declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em março de 2020 (BRASIL, 2020; WAN, 2020). Com isso foram instauradas medidas de proteção severas e o isolamento social. Empresas públicas e privadas precisaram suspender suas atividades presenciais e se adaptarem ao regime home-office, o que mexeu diretamente com a QVT. O mundo parou total em função da pandemia, a universidade parou e logo tomou o fôlego do jeito que foi possível. O que esta parada pode ter causado na qualidade de vida no trabalho destes servidores? Há questões sem respostas, as pessoas se readaptaram às novas formas de trabalho ou acabaram piorando no sentido do seu bem-estar? Nesse contexto, o mundo do trabalho permeia a vida particular das pessoas. Com isto veio definitivamente o home-office, que se caracteriza por desempenhar as atividades profissionais no mesmo ambiente em que se reside (CONEGLIAN; SILVA, 2018).

O fato de o ambiente de trabalho ter invadido a vida particular das pessoas, por mais que o indivíduo tenha consciência, é uma questão que foge de sua governabilidade. Não há como dizer que isto não vai impactar na QVT, porque o ambiente é o mesmo por 24h. As questões vividas atualmente acabam dialogando muito mais sobre o trabalho neste espaço, que é familiar, onde as tarefas profissionais são executadas, e que as coisas se misturam e uma acaba impactando na outra. Isto implica gerenciamento pessoal, ter cuidado e delimitar o tempo das horas conectadas no computador e no celular (CABRAL; ALPERSTEDT, 2021).

A partir da análise dos sentimentos dos servidores observados nesta fase, procurou-se adequar o instrumento de medida de QVT, com a finalidade de contemplar as questões apontadas pela maioria dos servidores docentes e técnico-

administrativos entrevistados, pois como diz uma das necessidades de Horta (1979), quanto mais satisfeito um trabalhador, mais saudável o ambiente de trabalho.

Os resultados da fase qualitativa possibilitaram adaptações iniciais no QQVT-IFES, gerando o Instrumento Preliminar de Medida de Qualidade de Vida no Trabalho para aplicabilidade na Escola de Enfermagem/UFRGS (QQVT-ENF), o qual foi submetido ao processo de validação de conteúdo (fase quantitativa, discutida a seguir). Os resultados desta fase acessaram os níveis de clareza da linguagem e pertinência dos itens do novo questionário. Os servidores participantes foram os Técnico-administrativos em Educação (TAE) e os Docentes de uma unidade de formação em saúde em uma universidade pública de Porto Alegre/RS.

O processo de validação de conteúdo do QQVT-ENF com a aplicação das escalas de clareza e pertinência seguiu uma metodologia que propõe número específico de juízes (n variando de 3 a 5) e uma medida de erro (HERNANDEZ-NIETO, 2002). O presente estudo, diferente desta metodologia, considerou um tamanho de amostra maior (n=41), diminuindo consideravelmente o impacto da margem de erro nas avaliações dos juízes.

Os juízes preencheram um dos requisitos importantes na condição de avaliadores do instrumento, porque também fazem parte da população alvo do estudo. Isso tem sido recomendado na literatura, pois assegura maior credibilidade na correção das frases e dos termos que possam não estar suficientemente claros e pertinentes ao tema (RUBIO *et al.*, 2003, TILDEN; NELSON; MAY, 1990), ideia com a qual corrobora Mai Junior (2016).

As questões do QQVT-ENF apresentaram evidência de validade de conteúdo, pois superaram o ponto de corte (0,70) (SCARTON *et al.*, 2019) para os índices de clareza e pertinência que, respectivamente, atingiram $CVCt = 0,86$ e $CVCt = 0,89$. Estes achados permitem concluir que o questionário apresenta evidência de clareza e pertinência dos conteúdos dos itens, pois refletem concordância com as percepções e expectativas dos servidores quanto à qualidade de vida no trabalho.

A confiabilidade da escala de clareza, acessada pelo índice alfa de *Cronbach* para os 35 itens atingiu o valor de 0,962 e as correlações de cada item com o total da escala foram todas acima de 0,34 (sendo 0,30 o valor mínimo de aceitabilidade). Do mesmo modo, a confiabilidade da escala de pertinência, acessada pelo índice alfa de *Cronbach* para os 35 itens atingiu o valor de 0,957 e as correlações de cada item com o total da escala foram todas acima de 0,35. Hayes (1998) definiu a

confiabilidade como o grau em que o resultado medido reflete o resultado verdadeiro, isto significa o quanto uma medida está livre da variância dos erros aleatórios. O coeficiente alfa de *Cronbach* é uma propriedade inerente do padrão de resposta da população estudada, não uma característica da escala por si só, ou seja, o valor de alfa sofre mudanças segundo a população na qual se aplica a escala (STREINER, 2003). O valor mínimo aceitável para o alfa é 0,70. Abaixo desse valor a consistência interna da escala utilizada é considerada baixa. Também se pode conceituar este coeficiente como a medida pela qual algum construto, conceito ou fator medido está presente em cada item. Geralmente um grupo de itens que explora um fator comum mostra um elevado valor de alfa de *Cronbach* (ROGERS; SCHMITT; MULLINS, 2002).

O coeficiente alfa é uma das ferramentas estatísticas mais importantes e difundidas em pesquisas envolvendo a construção de testes e sua aplicação. É um índice utilizado para medir a confiabilidade do tipo consistência interna de uma escala, isto significa sua indicação para avaliar a magnitude em que os itens de um instrumento estão correlacionados (CORTINA, 1993). Souza, Alexandre e Guirardello (2017) corroboram com esta ideia de que a medida é largamente utilizada para avaliação da confiabilidade. O coeficiente alfa de *Cronbach* reflete o grau de covariância entre os itens de uma escala. Dessa forma, quanto menor a soma da variância dos itens, mais consistente é considerado o instrumento e, quanto maior o número de itens, maior se apresentam os índices alfa de *Cronbach*, assegurando sua confiabilidade (PASQUALI, 2013; DRACHLER *et al.*, 2014).

Por fim, após a análise semântica de conteúdo, com base nas sugestões dos juízes avaliadores para melhor refinamento na redação dos itens do QQVT-ENF, pequenos ajustes foram realizados no instrumento final, no qual vários itens foram alterados para melhorar a compreensão textual dos mesmos, mantendo a adequação à realidade dos servidores no ambiente do presente estudo, pois os resultados encontrados reforçam a interpretação geral de que os itens são adequados, claros e pertinentes (CASSEPP-BORGES; BALBINOTTI; TEODORO, 2010, CASSEPP-BORGES; TEODORO, 2007).

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora existam idiossincrasias pertencentes às categorias dos servidores técnico-administrativos e professores, consideramos que os dados levantados neste estudo contêm revelações importantes sobre as experiências de trabalhar em uma unidade de formação em saúde em uma universidade pública de Porto Alegre.

Cabe ressaltar que os servidores envolvidos no estudo se mostraram receptivos e colaboraram para as possibilidades de reflexões que o tema atípa e também pela vivência na instituição neste momento atípico em que o mundo inteiro vive em situação de pandemia, comportamento evidenciado pelo expressivo retorno aos 50 convites enviados, dos quais 41 questionários foram aceitos. É possível que este engajamento esteja relacionado ao fato da pesquisadora ser colega dos juízes e por ter trazido um tema que há muito tempo é pauta de diálogos no cotidiano, o que de certa forma pode ter convocado as pessoas a colaborarem com a pesquisa.

Neste momento pandêmico, observa-se as pessoas mais sensíveis, em função, entre outros fatores, do isolamento, o qual provoca alteração de limiar nas pessoas. Assim, não se pode ignorar que possivelmente elas expressem com mais facilidade sentimentos que já existiam anteriormente, ao contrário do que poderia ser expresso em contexto normal (não pandêmico), no qual as pessoas poderiam considerar o ambiente mais saudável, mesmo que internamente não se sentissem bem realmente. Portanto, o cenário atípico no qual a pesquisa foi desenvolvida, pode ter contribuído para a elaboração de respostas mais subjetivas, abertura à reflexão e exposição de sentimentos e anseios.

Os resultados do presente estudo devem ser interpretados com prudência, pois seria importante ampliar a amostra para outras unidades acadêmicas desta universidade, que também possuem compromisso com a formação de profissionais para atuar em saúde e até estender-se para outras IFES de mesmo porte que a deste estudo. A temática dos aspectos de QVT que permeiam o serviço nas IFES apresenta importância para a compreensão do ser servidor público dos cargos técnico-administrativo e docente, além disso, atrela-se à satisfação profissional e ao desejo do sujeito em ser reconhecido como peça importante no contexto de formação de outros profissionais. A temática é digna de melhor exploração em outras pesquisas, até mesmo fora do período pandêmico ou em outro panorama, pois poderão suscitar elucubrações não evidenciadas por este estudo.

Sugere-se que futuros estudos, em período pós-pandemia, avaliem a reprodutibilidade do Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho, como a validade preditiva (avaliação da efetividade de ações de promoção da qualidade de vida no trabalho) e a confiabilidade teste-reteste (o que é indicado para verificar a fidedignidade do instrumento). O procedimento de teste-reteste, ou seja, a aplicação do instrumento deve ser realizada na mesma instituição e respondida pelos servidores (teste) e após um período, o instrumento deve ser respondido pelos mesmos servidores (reteste). A fidedignidade busca identificar a consistência dos escores apontados pelos mesmos sujeitos pesquisados quando estes são reexaminados. Isto ocorre aplicando o mesmo teste (instrumento), porém em outras ocasiões de tempo, sendo considerado adequados intervalos curtos o suficiente para não haver a possibilidade de modificar o construto estudado, pois a confiabilidade do teste-reteste tende a diminuir à medida que o tempo de reaplicação do teste é prolongado (HILGER, 2019, SOUZA; ALEXANDRE; GUIRARDELLO, 2017).

QVT é fundamental para a melhoria da gestão dentro de uma organização, pois possibilita bons resultados, o desenvolvimento das pessoas, a satisfação e o bem-estar dos servidores. Estes aspectos orientam o bom funcionamento organizacional e podem contribuir para ações de promoção de um ambiente de trabalho saudável, voltadas para o benefício de seus trabalhadores, logo, ambiente saudável igual a trabalhador satisfeito.

A temática estudada é de expressiva relevância no âmbito das organizações públicas e privadas, pois se trata de uma área que vai mudando entre pessoas e empresas, de acordo com o contexto do momento da vida dos atores e dos gestores envolvidos. Com isso é necessária atenção a esses movimentos, observando os seus reflexos e procurando sempre a melhor solução perante a situação que se encontra, destacando um olhar pra dentro da instituição para superar estresse, cansaço, sobrecarga de atividades, dificuldades no ajuste da vida profissional com a pessoal, ambiente turbulento e falta de motivação.

QVT deve ser interesse gerencial principal, através do que os trabalhadores podem ser motivados a buscar as metas organizacionais de maneira eficaz. Através da valorização das pessoas, elas passam a ter maior qualidade de vida, sentem-se motivadas e apresentam resultados positivos.

Por fim, o instrumento de medida e avaliação de QVT para aplicabilidade nos servidores da EENF, validado no presente estudo, poderá contribuir para o levantamento de ações e promoção de melhorias que possam favorecer a qualidade de vida dos servidores da instituição, levando em consideração as possibilidades no contexto das IFES brasileiras. Os resultados apontam para, pelo menos, duas frentes que seriam promotoras da QVT: **a infraestrutura**, a qual está diretamente relacionada aos recursos financeiros; e o **clima organizacional**, diretamente relacionado aos recursos humanos. Nesse sentido, é importante atentarmos para o fato de que os anseios dos servidores por melhorias no campo da infraestrutura podem não ser plenamente atendidas, porque dependem das prioridades estabelecidas para o uso dos escassos recursos financeiros das IFES, o que não exclui a permanente busca por qualificação do espaço. Quando olhamos para o impacto das relações humanas na QVT, ponto de maior contribuição deste estudo à melhoria da QVT na EENF, da UFRGS, exclui-se o desafio financeiro por tratar-se de uma instituição pública, cujos salários estão pré-definidos, portanto não há qualquer governabilidade sobre esta questão no sentido de propor melhorias.

10 A PRODUÇÃO DO QQVT-ENF: O PRODUTO TÉCNICO

O Produto Técnico (PT) foi adaptado após os resultados da pesquisa, consistente num Questionário de Avaliação da QVT para os Servidores técnico-administrativos e docentes da EENF da UFRGS.

A utilidade do QQVT-ENF envolve políticas diversas no campo da gestão de pessoas em uma IFES, podendo constituir-se em indicador para estabelecimento de prioridades das ações de promoção ao bem-estar no trabalho relacionando as relações positivas do ambiente às expectativas dos trabalhadores do cenário organizacional, nas mobilidades de servidores, intermediação de conflitos, direcionamento de ações de capacitação de servidores, avaliação da sistemática da gestão de saúde, segurança e meio ambiente, bem como objetivamente levantar ações para intervenções.

Quadro 2 – QQVT-ENF (o produto técnico)

Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores da Escola de Enfermagem da UFRGS (QQVT-ENF)					
Servidor (a), responda as 35 situações indicadas abaixo, assinalando nos espaços ao lado de cada item, com um "X" uma única opção a sua escolha:					
Atualmente, qual sua satisfação quanto a sua Qualidade de Vida no Trabalho,	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem Satisfeito Nem Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1. com o que você recebe de rendimentos financeiros do trabalho?					
2. com o que você recebe de rendimentos financeiros, comparado ao dos seus colegas, de mesmo cargo, pelas atividades que desempenha?					
3. com as oportunidades de desenvolvimento na carreira (ex: progressão por capacitação, por desempenho, por mérito profissional, bolsa de pós-graduação)?					
4. com os benefícios legais que você recebe da UFRGS (ex: estabilidade, vales alimentação e transporte, adicionais, gratificações, outros)?					
5. com as ações preventivas e corretivas para a saúde e segurança no trabalho?					
6. com a quantidade de horas trabalhadas por semana?					
7. com a influência das condições do ambiente de trabalho na EENF, como um todo, trazem para sua saúde?					
8. com relação às ações da EENF em promover melhorias nos espaços físicos de trabalho e convivência?					
9. com os recursos humanos, materiais e tecnológicos disponíveis para execução do seu trabalho?					
10. com as condições de saúde e segurança no trabalho (ex: ruído, estresse, conforto, riscos de acidentes e outros) do seu ambiente e inerentes às suas atividades?					
11. com os equipamentos de proteção individual (ex: máscaras, álcool gel, luvas e outros) e de proteção coletiva (ex: extintores, luminárias de emergência, saídas de emergência, corrimão, kits de primeiros socorros, sinalização de segurança e outros) disponibilizados para realizar o seu trabalho?					
12. com o nível de estresse em decorrência do seu trabalho?					
13. com relação as iniciativas da EENF para a Qualidade de Vida no Trabalho dos seus servidores?					
14. com o grau de autonomia para tomar decisões no seu trabalho?					
15. com a relevância, no sentido de impacto para a sociedade, e reconhecimento do seu trabalho desenvolvido?					
16. com a necessidade de desempenhar outras atividades não previstas para o seu cargo?					
17. com a relação entre sua formação profissional e as					

tarefas que executa no trabalho?					
18. com as suas habilidades para promover um ambiente de trabalho harmônico?					
19. com o feedback que recebe dos colegas e chefias pelo seu desempenho no trabalho?					
20. com a responsabilidade que lhe é atribuída para a realização do seu trabalho?					
21. com o apoio que recebe de seus superiores e colegas para aperfeiçoamento e qualificação profissional?					
22. com o respeito à diversidade racial, social, religiosa, sexual, e outras no seu ambiente de trabalho?					
23. com o relacionamento interpessoal com seus colegas de trabalho?					
24. com o seu relacionamento com as chefias e direção?					
25. com o comprometimento dos seus colegas (docentes e TAs) com o trabalho?					
26. com a valorização, por seus colegas e chefias, sobre suas ideias e iniciativas no trabalho?					
27. quanto ao respeito aos direitos legais do servidor?					
28. com a oportunidade de expressar as suas próprias opiniões no trabalho?					
29. com as normas e regras legais e institucionais previstas para o seu cargo?					
30. com o respeito à sua individualidade (ex: temperamento, experiências, particularidades e outras características pessoais) no trabalho?					
31. com a influência do seu trabalho sobre sua vida familiar e seu lazer?					
32. com o suporte que recebe de familiares e amigos no cotidiano do seu trabalho?					
33. com relação aos sentimentos de prazer pelo trabalho que executa?					
34. com as contribuições da EENF para a sociedade e o reconhecimento de suas ações?					
35. com a influência do seu trabalho para a qualidade do ensino, pesquisa e extensão, que a EENF oferece para a sociedade?					
Você sentiu necessidade de algum assunto que não foi contemplado acima? Descreva.					

REFERÊNCIAS

- AHRENS, R. B. **Análise do ambiente de trabalho com foco em qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e clima organizacional**: uma proposta de instrumento. 2021. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2021. Disponível em: <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/24187>. Acesso em: 25 maio 2019.
- ALHO, D. M. O. **Qualidade de vida no trabalho, empenhamento afetivo e satisfação profissional**: relações entre as variáveis e diferenças entre geração X e Y. 2017. 33 f. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia) – Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2017.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BASSO, C. *et al.* (org.). **Conhecer para desenvolver**: resultados do 1º censo de desenvolvimento de servidores. Porto Alegre: PROGESP/UFRGS, 2019. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/progesp/wp-content/uploads/DesenvolvimentoServidores/Gest%C3%A3oCompet%C3%AAscias/Vers%C3%A3o-Digital-Livro-Conhecer-para-Desenvolver.pdf>. Acesso em: 2 maio 2021.
- BOM, M. H. C. **Proposição de um modelo de Programa de Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho para uma instituição federal de ensino superior**. 2018. 112 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Escola de Engenharia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), 2018. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/190041>. Acesso em: 25 maio 2019.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Resposta nacional e internacional de enfrentamento ao novo coronavírus**. Brasília: MS, 2020. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/component/content/article?id=86441>. Acesso em: 3 jun. 2021.
- BUSS, P. M. *et al.* Promoção da saúde e qualidade de vida: uma perspectiva histórica ao longo dos últimos 40 anos (1980-2020). **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 12, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-812320202512.15902020>. Acesso em: 26 jul. 2021.
- BVS. **Qualidade de vida em 5 passos**. Brasília: BVS, 2013. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/dicas/260_qualidade_de_vida.html. Acesso em: 30 maio 2021.
- CABRAL, G. O.; ALPERSTEDT, G. D. É hora de ir para casa: reflexões sobre o ir e vir sem sair do lugar. **RGO - Revista Gestão Organizacional**, v. 14, n. 1, jan./abr. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.22277/rgo.v14i1.5730>. Acesso em: 15 maio 2021.

CARRAPATO, P.; CORREIA, P.; GARCIA, B. Determinante da saúde no Brasil: a procura da equidade na saúde. **Saúde e Sociedade**, v. 26, n. 3, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902017170304>. Acesso em: 16 ago. 2021.

CASSEPP-BORGES, V.; BALBINOTTI, M. A. A.; TEODORO, M. L. M. Tradução e validação de conteúdo: uma proposta para a adaptação de instrumentos *In*: PASQUALI, L. (ed.). **Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CASSEPP-BORGES, V.; TEODORO, M. L. Propriedades psicométricas da versão brasileira da escala triangular do amor de sternberg. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 20, n. 3, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prc/a/nQYrgJj8DPtGX5zTF43GVMh/?lang=pt>. Acesso em: 25 maio 2019.

CILIATO, S. C.; GONÇALVES, J.; MARTINS, J. T. A percepção de consultores em gestão sobre qualidade de vida no trabalho. **Reuna**, v. 25, n. 3, 2020. Disponível em: <http://revistas.una.br/index.php/reuna/article/view/1171>. Acesso em: 25 maio 2019.

CONEGLIAN, T. N. M.; SILVA, G. E. Trabalho home-office: possíveis implicações à subjetividade do trabalhador. *In*: CIPSI, 7., 2018. *Anais [...]*. Maringá, 2018. Disponível em: https://npd.uem.br/eventos/assets/uploads/files/evt/6/trabalhos/6_16_1523840379.pdf. Acesso em: 25 maio 2019.

CORTELLA, M. S. **Qual é a tua obra?** Inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética. 25. ed. Petrópolis: Vozes, 2017.

CORTEZ, P. A.; ZERBINI, T.; VEIGA, H. M. S. Práticas humanizadas de gestão de pessoas e organização do trabalho: para além do positivismo e do dataísmo. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 17, n. 3, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/9WNtLbvfkvgCZvC69pwCN5x/?lang=pt#>. Acesso em: 25 maio 2019.

CORTINA, J. M. What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. **Journal of Applied Psychology**. v. 78, 1993.

COSTA, A. X. **As necessidades e expectativas dos funcionários públicos estatutários da Secretaria Municipal de Obras e Viação da Cidade de Porto Alegre**. 2010. 105 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), 2010. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/24805> Acesso em: 6 mar. 2020.

DAY, H.; JANKEY, S. G. Lessons from the literature: toward a holistic model of quality of life. *In*: RENWICK, R.; BROWN, I.; NAGLER, M. (ed.). **Quality of life in health promotion and rehabilitation: conceptual approaches, issues and applications**. Thousand Oaks: Sage, 1996.

DRACHLER, M. de L.; *et al.* Desenvolvimento e validação de um índice de vulnerabilidade social aplicado a políticas públicas do SUS. **Ciência & Saúde**

Coletiva, v. 19, n. 9, 2014. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/csc/a/LYXGmnSxrzxtC7n4H9BTxBR/?lang=pt>. Acesso em: 25 maio 2019.

EVERITT, B. S.; DUNN, G. **Applied multivariate data analysis**. New York: Halsted Press, 1991.

FARSEN, T. C. *et al.* Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? **Interação em Psicologia**, v. 22, n. 1, 2018. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/48288>. Acesso em: 25 maio 2019.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 3, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/m8Wc9XQSSBkSQSjG3vJ8CgB/?lang=pt>. Acesso em: 25 maio 2020.

FONTANELLA, B. J. B. *et al.* Amostragem em pesquisas qualitativas: proposta de procedimentos para constatar saturação teórica. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 27, n. 2, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/3bsWNzMMdvYthrNCXmY9kJQ/?lang=pt>. Acesso em: 25 maio 2020.

GÜTHS, H. **Modelo conceitual de gestão da qualidade de vida no trabalho em instituições de educação superior**. 137 f. 2016. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Escola de Engenharia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre, 2016. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/169758>. Acesso em: 25 maio 2019.

GLANZNER, C. H.; OLSCHOWSKY, A. *A ambiência e sua influência no trabalho de equipes de saúde da família*. **Revista Saúde e Desenvolvimento Humano**, v. 5, n. 1, 2017. Disponível em: http://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/saude_desenvolvimento. Acesso em: 10 jan. 2021.

GRACIOLA, A. P. *et al.* *Influência do ambiente físico de trabalho na criação do conhecimento nas organizações*. **Perspectivas em Ciência da Informação**, v. 21, n. 1, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-5344/2407>. Acesso em: 16 ago. 2021.

GWET, K. L. Computing inter-rater reliability and its variance in the presence of high agrément. **British Journal of Mathematical and Statistical Psychology**, v. 61, 2008. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18482474/>. Acesso em: 10 jan. 2021.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, n. 2, 1975. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1975-22031-001>. Acesso em: 10 jan. 2021.

HAYES, B. E. **Measuring customer satisfaction: survey design, use, and statistical analysis methods.** Milwaukee: ASQC Quality Press, 1998.

HERNANDEZ-NIETO, R. **Contributions to statistical analysis.** Mérida: Los Andes University Press, 2002.

HILGER, G. S. **SF-FAB: fiabilidade teste-reteste e capacidade preditiva de quedas em idosos portugueses a viver na comunidade.** 2019. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Motricidade Humana, Repositório da Universidade de Lisboa, Lisboa, 2019. Disponível em: <https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/19547>. Acesso em: 10 jan. 2021.

HORTA, W. A. **Processo de enfermagem.** São Paulo: EPU, 1979.

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. Quality of working life: parameters and evaluation in the public service. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 3, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/V8HdXZYdMG9f6r8h5mCNs4g/?lang=en>. Acesso em: 10 jan. 2021.

LIMA, K. B. V. **A efetividade do concurso público nas empresas públicas para provimento de pessoal para cargos operacionais.** 2018. 60 f. Monografia (Especialização) - Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2018. Disponível em: <http://monografias.fjp.mg.gov.br/handle/123456789/2482>. Acesso em: 10 jan. 2021.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. **As pessoas na organização.** São Paulo: Gente, 2002.

MAI JUNIOR, L. C. **Atitudes dos servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior em Porto Alegre, diante da aposentadoria.** Dissertação (Mestrado) - UNILASALLE, Canoas, 2016. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11690/851>. Acesso em: 30 maio 2020.

MENDONÇA, M. H. **A qualidade de vida no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina: um estudo de caso com os docentes efetivos de ensino superior do Centro Sócio Econômico da UFSC.** 2013. 147 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro Sócio Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/107132>. Acesso em: 25 maio 2019.

MILES, M. B.; HUBERMAN, A. M. **Qualitative data analysis: an expanded sourcebook.** Thousand Oaks: Sage. 1994.

MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/MGNbP3WcnM3p8KKmLSZVddn/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 10 jan. 2021.

MOREIRA, R. C. *et al.* Valorização e motivação: elementos que fazem a diferença na satisfação dos colaboradores da gestão pública. **Revista Valore**, v. 4, 2019.

Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/393/0>. Acesso em: 10 jan. 2021.

MORETTI, S. D.; GUEDES NETA, M. L.; BATISTA, E. C. Nossas vidas em meio à pandemia da COVID - 19: incertezas e medos sociais. **Enfermagem e Saúde Coletiva**, v. 4, n. 2, 2020.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida**: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. 2. ed. Londrina: Midiograf, 2001.

PAIXAO, D. X.; COLLE, M. B.; ANTONIOLLI, S. A. A responsabilidade ao tornar-se profissional. *In*: COLLE, M.; PAIXÃO, D. X.; ANTONIOLLI, S. A. (org.). **Vozes do Partenon VII**. Porto Alegre: Partenon Literário, 2015.

PASQUALI, L. **Psicometria**: teoria dos testes na psicologia e na educação. Rio de Janeiro: Vozes, 2013.

PATTON, M. Q. **Qualitative evaluation and research methods**. 2nd. ed. Newbury Park: Sage, 1991.

PEREIRA, E. F.; TEIXEIRA, C. S.; SANTOS, A. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, v. 26, n. 2, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbefe/a/4jdhpVLrvjx7hwshPf8FWPC/?lang=pt>. Acesso em: 10 jan. 2021.

ROCHA, G. L. S. **Validação inicial de um questionário de qualidade de vida no trabalho adaptado para servidores de instituição federal de ensino superior brasileira**. 2015. 67 f. Dissertação (Mestrado em Saúde e Desenvolvimento Humano) - UNILASALLE, 2015. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/147224>. Acesso em: 25 maio 2019.

ROCHA, A. R.; FREITAS, R. R.; GONCALVES, W. A produção científica sobre a motivação no serviço público: um estudo bibliométrico. **Brazilian Journal of Production Engineering**, v. 5, n. 1, 2019. Disponível em: https://periodicos.ufes.br/bjpe/article/view/V05N01_11. Acesso em: 16 maio 2021.

ROBERS, D. S. Os processos de trabalho na gestão de pessoas do IFES: fardo ou obra? *In*: COLOQUIO INTERNACIONAL DE GESTION UNIVERSITARIA, 18., 2018. *Anais [...]*. Florianópolis, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/190515>. Acesso em: 6 mar. 2020.

ROGERS, W. M.; SCHMITT, N.; MULLINS, M. E. Correction for unreliability of multifactor measures: comparison of alpha and parallel forms approaches. **Organizational Research Methods**, v. 5, n. 2, 2002. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1094428102005002004>. Acesso em: 6 mar. 2020.

RUBIO, D. M. *et al.* Objectifying content validity: conducting a content validity in social work research. **Social Work Research**, v. 27, n. 2, 2003. Disponível em: <https://academic.oup.com/swr/article/27/2/94/1659075>. Acesso em: 6 mar. 2020.

RUEDA, F. J. M. *et al.* Construção e validação de uma Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 12, n. 1, 2013. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v12n1/v12n1a07.pdf>. Acesso em: 25 maio 2019.

SANCHEZ, H. M. *et al.* Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 24, n. 11, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/y67sbpNhVfFF4BmWLFf4ZHt/?lang=pt>. Acesso em: 30 maio 2021.

SANT'ANA, L. A. J.; ELBOUX, M. J. Comparison of social support network and expectation of care among elderly persons with different home arrangements. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 22, n. 3, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbgg/a/rVnZwjRgtbGkvPygsp4xvxJ/?lang=en>. Acesso em: 30 maio 2021.

SCARTON, A. *et al.* Olympic Values Inventory (IVO): validation of an instrument for social sports programs (in Portuguese). **Journal of Human Sport and Exercise**, v. 14, n. 3, 2019.

SILVA, A. C. C. J. **Fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho: uma análise em um instituto federal de ensino.** 119 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Centro de Tecnologia, Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/8406>. Acesso em: 25 maio 2019.

SILVA, T. D. *et al.* Resiliência e escolarização na perspectiva bioecológica: um ensaio teórico. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 3, 2021. Disponível em: <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/26584>. Acesso em: 25 maio 2019.

SOUZA, A. C.; ALEXANDRE, N. M. C.; GUIRARDELLO, E. B. Propriedades psicométricas na avaliação de instrumentos: avaliação da confiabilidade e da validade. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, v. 26, n. 3, 2017. Disponível em: http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742017000300649&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 9 jun. 2021.

SOUZA, R. A.; CARVALHO, A. M. *Programa de Saúde da Família e qualidade de vida: um olhar da Psicologia.* **Estudos de Psicologia**, v. 8, n. 3, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/qZDnVrj4rcFNzzPrYsvS8WF/?lang=pt>. Acesso em: 30 maio 2021.

STREINER, D. L. Being inconsistent about consistency: when coefficient alpha does and doesn't matter. **Journal of Personality Assessment**, v. 80, n. 3, 2003.

Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12763696/>. Acesso em: 30 maio 2021.

TEMEL, G.; ERDOGAN, S. Determining the sample size in agreement studies. **Marmara Medical Journal**, v. 30, n. 2, 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/320461032_Determining_the_sample_size_in_agreement_studies. Acesso em: 30 maio 2021.

TILDEN, V. P.; NELSON, C. A.; MAY B. A. Use of qualitative methods to enhance content validity. **Nursing Research**, v. 39, n. 3, 1990. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/2342905/>. Acesso em: 30 maio 2021.

UFRGS. *Escola de Enfermagem. Regimento da EENF*. Porto Alegre: UFRGS, 2017. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/eenf/Institucional/regimento-da-escola-de-enfermagem/view>. Acesso em: 6 mar. 2020.

UFRGS. *PORTARIA nº 1992, de 19 de maio de 1997*. Porto Alegre: UFRGS, 1997. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/intranetea/RegulamentoCOSAT.pdf>. Acesso em: 30 maio 2021.

WALTON, R. E. Criteria for quality life. *In*: DAVIS, L. A. B. **The quality of working life: problems, prospects and state of the art**: New York: The Free Press, 1975.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, v. 15, no. 1, 1973.

WAN, W. Who declares a pandemic of coronavirus disease COVID-19. **The Washington Post**, 11 mar. 2020. Disponível em: <https://www.washingtonpost.com/health/2020/03/11/whodeclares-pandemic-coronavirus-disease-COVID-19/>. Acesso em: 25 maio 2021.

WHOQOL GROUP. The World Health Organization quality life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. **Social Science & Medicine**, v. 41, n. 10, 1995. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/027795369500112K?via%3Dihub>. Acesso em: 20 jun. 2020.

APÊNDICE A - INFORMAÇÕES SOCIODEMOGRÁFICAS (FASE QUALITATIVA)

Informações sociodemográficas do(s) RESPONDENTE(S) do QQVT-IFES

INFORMAÇÕES IMPORTANTES: A identificação do respondente visa comprovar que o mesmo preenche os requisitos para ser participante da pesquisa **VALIDAÇÃO DE UM QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE VIDA NO TRABALHO, ADAPTADO PARA SERVIDORES DE UMA UNIDADE DE FORMAÇÃO EM SAÚDE EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA**, cuja Pesquisadora Responsável é Marelaine M.R. Ploharski.

Destina-se também a dar garantia da privacidade do participante frente aos dados que ele fornecerá para a pesquisa, tudo conforme disposição do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE firmado pelas partes. As informações fornecidas serão resguardadas pela Pesquisadora responsável sob as penas legais.

Data: ____/____/2020.

Nome do(a) respondente: _____

Idade: _____ anos

Gênero: () H () M () Outro

Função/Cargo na IFES (assinale abaixo):

() Docente () Docente atuando como Gestor

() Técnico-Administrativo () Técnico-Administrativo atuando como Gestor

Tempo na UFRGS: _____ anos

Tempo atuante como Gestor atual: _____ anos

Formação: Curso de Graduação: _____

Pós-Graduação (assinale abaixo):

() Especialização ou MBA () Mestrado () Doutorado

Não é necessário assinatura. Devolva para a pesquisadora.

**APÊNDICE B – INFORMAÇÕES SOCIODEMOGRÁFICAS (FASE
QUANTITATIVA)**

Informações sociodemográficas do(s) RESPONDENTE(S) do QQVT-IFES

INFORMAÇÕES IMPORTANTES: A identificação do respondente visa comprovar que o mesmo preenche os requisitos para ser participante da pesquisa **VALIDAÇÃO DE UM QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, ADAPTADO PARA SERVIDORES DE UMA UNIDADE DE FORMAÇÃO EM SAÚDE EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA**, cuja Pesquisadora Responsável é Marelaine M.R. Ploharski.

Destina-se também a dar garantia da privacidade do participante frente aos dados que ele fornecerá para a pesquisa, tudo conforme disposição do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE firmado pelas partes. As informações fornecidas serão resguardadas pela Pesquisadora responsável sob as penas legais.

Data: ____/____/2021.

Nome do(a) respondente: _____

Idade: _____ anos

Gênero: () H () M () Outro

Função/Cargo na IFES (assinale abaixo):

() Docente () Técnico-Administrativo

Tempo na UFRGS: _____ anos

Tempo na EENF: _____ anos

Formação (curso): _____

() Graduação em andamento () Graduação concluída

Pós-Graduação (assinale abaixo):

() Especialização ou MBA () Mestrado () Doutorado

Não é necessário assinatura. Devolva para a pesquisadora.

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (FASE QUALITATIVA)

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado para participar, como voluntário, da pesquisa intitulada **VALIDAÇÃO DE UM QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE VIDA NO TRABALHO, ADAPTADO PARA SERVIDORES DE UMA UNIDADE DE FORMAÇÃO EM SAÚDE EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA**. Após os esclarecimentos e retirada de dúvidas, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, em duas vias, sendo que, uma é sua e a outra da pesquisadora responsável.

Pesquisadora responsável: Marelaine M.R. Ploharski, E-mail: mari@enf.ufrgs.br

Orientador: Prof. Dr. José Carlos de Carvalho Leite, E-mail: jose.leite@unilasalle.edu.br

1. Justificativa e objetivo do estudo:

O presente estudo objetiva avaliar as características psicométricas de uma medida de Qualidade de Vida no Trabalho, adaptando-a para os servidores técnico-administrativos e docentes da Escola de Enfermagem, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Devido as características das IFES, seu contingente de servidores e as peculiaridades do trabalho no serviço público do campo da pesquisa, ensino e extensão, faz-se necessário um estudo, pois a qualidade de vida no trabalho é elemento de avaliação de desempenho e poderá colaborar nos processos de gestão de pessoas, bem como organizar estratégias para a melhoria da qualidade de vida no trabalho da IFES.

2. Procedimentos da pesquisa:

Na condição de participante da pesquisa, você receberá através do e-mail institucional, por ser este um meio de comunicação oficial da instituição, este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), uma Ficha de Informações Sócio Demográficas e um Roteiro Temático, contendo **10 questões dissertativas**, as quais servirão de base para a entrevista, e cujos resultados nortearão a fase quantitativa desta pesquisa de QVT. Quaisquer instruções e esclarecimentos poderão ser obtidos a qualquer momento, através dos contatos especificados no item 12, deste Termo.

3. Esclarecimento sobre sua concordância:

Caso concorde em participar, informa-se que sua participação tomará pouco tempo da sua jornada de trabalho diária. Sua avaliação poderá ser feita durante um período entre a aceitação da participação e a data combinada para a realização da entrevista. Sendo assim, a mesma poderá ser feita em horário diverso ao da jornada de trabalho ou se durante a jornada, por etapas, utilizando pouco tempo da jornada de trabalho a cada vez. Estimamos que o tempo total a ser utilizado, será de 30 minutos e em virtude deste momento de pandemia e distanciamento social, seguindo as recomendações de saúde, a entrevista individual, previamente agendada será de forma online pela plataforma de webconferência MConf da UFRGS ou pelo sistema de videoconferência Google Meet, em que as sessões serão gravadas e transcritas, para facilitar a leitura e a identificação dos temas pré-definidos no roteiro-tópico e outros temas emergentes que poderão surgir. Os arquivos digitais contendo as entrevistas na íntegra serão armazenados em mídia digital por um período de 5 (cinco) anos, não podendo serem excluídos antes de transcorrido este tempo.

4. Possíveis riscos e desconfortos:

Envolvem especialmente o tempo para realização da entrevista e para o preenchimento da Ficha de Informações Sócio Demográficas.

Pode ocorrer eventualmente algum risco de constrangimento diante de alguma questão, o que poderá deixar de respondê-la ou ainda podemos combinar que as entrevistas possam ser realizadas em um local com privacidade e que você sinta-se à vontade para participar.

5. Benefícios do Estudo:

A sua participação neste estudo, poderá apontar evidências que possivelmente repercutirão em benefícios para a avaliação de desempenho dos servidores e das diversas políticas de gestão de pessoas da IFES com base em indicadores de QVT gerados pelo QJQVT-IFES validado.

E ainda, você poderá conhecer os resultados da pesquisa, que serão apresentados no Salão da Escola de Desenvolvimento de Servidores da UFRGS, no mês de outubro/2021, conforme cronograma estabelecido pela Universidade.

6. Direito à Desistência:

Sua participação é totalmente voluntária, não é forçado nem obrigado a continuar. É livre para retirar o consentimento a qualquer momento e por qualquer motivo e deixar de participar do estudo sem que isto acarrete prejuízo a sua pessoa ou ao seu vínculo institucional.

7. Confidencialidade:

Suas informações serão mantidas sob anonimato e está garantido o caráter confidencial das informações coletadas. Somente os pesquisadores responsáveis terão acesso as informações obtidas no estudo, podendo ser publicadas com caráter estritamente científico, sendo preservados os dados do participante.

8. Apreciação pelo Comitê de Ética:

O presente estudo encontra-se aprovado nos seguintes Comitês

Comitê de Ética em Pesquisa – UNILASALLE – Canoas/RS

Comitê de Ética em Pesquisa – UFRGS – Porto Alegre/RS

9. Dos Resultados:

Os dados deste estudo serão apresentados na Semana de Iniciação Científica da UNILASALLE, em setembro/2021 e no Salão da Escola de Desenvolvimento de Servidores da UFRGS em outubro/2021.

10. Da indenização:

Sua participação no estudo não lhe causará custos financeiros e não será remunerado por participar.

11. O Participante reconhece:

- a) Que possui garantia de receber resposta a qualquer pergunta ou esclarecimentos a qualquer dúvida acerca dos procedimentos, riscos, benefícios e outros assuntos relacionados ao estudo.
- b) Que os dados sociodemográficos e TCLE serão guardados por um período de 5 anos e posteriormente serão incinerados.
- c) Essa pesquisa fornecerá benefícios não somente ao pesquisado, mas a todos os servidores da Escola de Enfermagem/UFRGS.

12. Para qualquer informação:

Você poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável Marelaine M.R. Ploharski, E-mail: mari@enf.ufrgs.br, ou pelo telefone (51) 99916-7600.

Poderá também, se desejar, entrar em contato com o Prof. Orientador Dr. José Carlos de Carvalho Leite, E-mail: jose.leite@unilasalle.edu.br, da instituição em que a pesquisadora responsável é estudante.

Bem como, se houver dúvidas quanto as questões éticas, você poderá entrar em contato com os Comitês de Ética:

a) da Universidade LaSalle pelo E-mail cep.unilasalle@unilasalle.edu.br ou pelo telefone (51) 3476.8452 entre os horários: segunda das 10h às 13h e das 15h30 às 19h30, terças e quartas das 10h às 12h e das 13h às 18h30, quintas das 10h às 12h e das 14h30 às 19h30 e sextas das 10h às 12h e das 13h às 18h30. Local do atendimento 3º andar do prédio 6, localizado na Av. Victor Barreto, 2288 – Centro – Canoas/RS.

b) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, pelo E-mail etica@propeq.ufrgs.br ou pelo telefone (51)3308.3738, das 8h às 18h. Local de atendimento Sala 311 do Prédio Anexo 1 da Reitoria – Campus Centro, localizado na Av. Paulo Gama, 110 – Bairro Farroupilha – Porto Alegre/RS.

13. Consentimento:

O presente documento, baseado no item IV das Diretrizes e Normas Regulamentos para a Pesquisa em Saúde, do Conselho Nacional de Saúde (Resolução 466/2012), será assinado em duas vias, de igual teor, ficando uma via em poder do participante e a outra com a pesquisadora responsável. Desta forma, declaro que li – ou me foi lido – e compreendi as informações do presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e manifesto minha concordância em participar de forma livre e esclarecida desta pesquisa. Foi-me dada a oportunidade de realizar questionamentos e esclarecimentos de dúvidas. Por este instrumento, declaro participar voluntariamente do presente estudo.

Nome do Participante: _____

Assinatura do Participante: _____

Porto Alegre, ____ de _____ de 2020.

Responsável pela pesquisa
Marelaine M.R. Ploharski – (IU 014462559)

APÊNDICE D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (FASE QUANTITATIVA)

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado para participar, como voluntário, da pesquisa intitulada **VALIDAÇÃO DE UM QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE VIDA NO TRABALHO, ADAPTADO PARA SERVIDORES DE UMA UNIDADE DE FORMAÇÃO EM SAÚDE EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA**. Após os esclarecimentos e retirada de dúvidas, no caso de aceitar fazer parte do estudo, preencha com seu nome ao final deste documento, e devolva à pesquisadora responsável.

Pesquisadora responsável: Marelaine M.R. Ploharski, E-mail: mari@enf.ufrgs.br

Orientador: Prof. Dr. José Carlos de Carvalho Leite, E-mail: jose.leite@unilasalle.edu.br

1. Justificativa e objetivo do estudo:

O presente estudo objetiva avaliar as características psicométricas de uma medida de Qualidade de Vida no Trabalho, adaptando-a para os servidores técnico-administrativos e docentes da Escola de Enfermagem, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Devido as características das IFES, seu contingente de servidores e as peculiaridades do trabalho no serviço público do campo da pesquisa, ensino e extensão, faz-se necessário um estudo, pois a qualidade de vida no trabalho é elemento de avaliação de desempenho e poderá colaborar nos processos de gestão de pessoas, bem como organizar estratégias para a melhoria da qualidade de vida no trabalho da IFES.

2. Procedimentos da pesquisa:

Neste momento de pandemia e distanciamento social, em obediência as recomendações de saúde, você receberá através do e-mail institucional, por ser este um meio de comunicação oficial da instituição, este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), o Questionário de Julgamento Qualidade de Vida no Trabalho para servidores de Instituição Federal de Ensino Superior (QJQVT-IFES), **contendo 35 questões**, onde para cada questão você deverá escolher uma única alternativa. Ainda receberá uma Ficha de Informações Sociodemográficas que estará apartada do QJQVT-IFES, resguardando sua privacidade em relação aos dados fornecidos nas respostas ao QJQVT-IFES e também garantir que você é pessoa apta para a função de juiz avaliador.

Quaisquer instruções e esclarecimentos poderão ser obtidos a qualquer momento, através dos contatos especificados no item 12, deste Termo.

3. Esclarecimento sobre sua concordância:

Caso concorde em participar, informa-se que sua participação tomará pouco tempo da jornada de trabalho diária. Sendo assim, o preenchimento do QJQVT-IFES poderá ser feito em horário diverso da jornada de trabalho ou se durante a jornada, por etapas, utilizando pouco tempo da jornada de trabalho a cada vez. Estimamos que o tempo total a utilizar, será de 30 minutos.

4. Possíveis riscos e desconfortos:

Envolvem especialmente o tempo para resposta ao QJQVT-IFES e a Ficha de Informações Sociodemográficas, e um tempo para receber as orientações sobre a função de avaliador(a) e a leitura das instruções contidas no QJQVT-IFES antes de seu preenchimento. Pode ocorrer o risco de cansaço para responder a todos os itens, neste caso, poderá descansar por alguns minutos para continuar com tranquilidade. E, caso julgue alguma questão constrangedora, poderá não respondê-la. Essa pesquisa não apresenta risco ou prejuízo para a saúde do participante.

5. Benefícios do Estudo:

A sua participação neste estudo, poderá apontar evidências que possivelmente repercutirão em benefícios para a avaliação de desempenho dos servidores e das diversas políticas de gestão de pessoas da IFES com base em indicadores de QVT gerados pelo QJQVT-IFES validado. E ainda, você poderá conhecer os resultados da pesquisa, que serão apresentados no Salão da Escola de Desenvolvimento de Servidores da UFRGS, no mês de outubro/2021, conforme cronograma estabelecido pela Universidade.

6. Direito à Desistência:

Sua participação é totalmente voluntária, não é forçado nem obrigado a continuar. É livre para retirar o consentimento a qualquer momento e por qualquer motivo e deixar de participar do estudo sem que isto acarrete prejuízo a sua pessoa ou ao seu vínculo institucional.

7. Confidencialidade:

Suas informações serão mantidas sob anonimato e está garantido o caráter confidencial das informações coletadas. Somente os pesquisadores responsáveis terão acesso as informações obtidas no estudo, podendo ser publicadas com caráter estritamente científico, sendo preservados os dados do participante.

8. Apreciação pelo Comitê de Ética:

O presente estudo encontra-se aprovado nos seguintes Comitês
Comitê de Ética em Pesquisa – UNILASALLE – Canoas/RS
Comitê de Ética em Pesquisa – UFRGS – Porto Alegre/RS

9. Dos Resultados:

Os dados deste estudo serão apresentados na Semana de Iniciação Científica da UNILASALLE, em setembro/2021 e no Salão da Escola de Desenvolvimento de Servidores da UFRGS em outubro/2021.

10. Da indenização:

Sua participação no estudo não lhe causará custos financeiros e não será remunerado por participar.

11. O Participante reconhece:

- a) Que possui garantia de receber resposta a qualquer pergunta ou esclarecimentos a qualquer dúvida acerca dos procedimentos, riscos, benefícios e outros assuntos relacionados ao estudo.
- b) Que os dados sociodemográficos e TCLE serão guardados por um período de 5 anos e posteriormente serão incinerados.
- c) Essa pesquisa fornecerá benefícios não somente ao pesquisado, mas a todos os servidores da Escola de Enfermagem/UFRGS.

12. Para qualquer informação:

Você poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável Marelaine M.R. Ploharski, E-mail: mari@enf.ufrgs.br, ou pelo telefone (51) 999916-7600.

Poderá também, se desejar, entrar em contato com o Prof. Orientador Dr. José Carlos de Carvalho Leite, E-mail: jose.leite@unilasalle.edu.br, da instituição em que a pesquisadora responsável é estudante.

Bem como, se houver dúvidas quanto as questões éticas, você poderá entrar em contato com os Comitês de Ética:

a) da Universidade LaSalle pelo E-mail cep.unilasalle@unilasalle.edu.br ou pelo telefone (51) 3476.8452 entre os horários: segunda das 10h às 13h e das 15h30 às 19h30, terças e quartas das 10h às 12h e das 13h às 18h30, quintas das 10h às 12h e das 14h30 às 19h30 e sextas das 10h às 12h e das 13h às 18h30. Local do atendimento 3º andar do prédio 6, localizado na Av. Victor Barreto, 2288 – Centro – Canoas/RS.

b) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, pelo E-mail etica@propeq.ufrgs.br ou pelo telefone (51)3308.3738, das 8h às 18h. Local de atendimento Sala 311 do Prédio Anexo 1 da Reitoria – Campus Centro, localizado na Av. Paulo Gama, 110 – Bairro Farroupilha – Porto Alegre/RS.

13. Consentimento:

O presente documento, baseado no item IV das Diretrizes e Normas Regulamentos para a Pesquisa em Saúde, do Conselho Nacional de Saúde (Resolução 466/2012), será assinado em duas vias, de igual teor, ficando uma via em poder do participante e a outra com a pesquisadora responsável. Desta forma, declaro que li – ou me foi lido – e compreendi as informações do presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e manifesto minha concordância em participar de forma livre e esclarecida desta pesquisa. Foi-me dada a oportunidade de realizar questionamentos e esclarecimentos de dúvidas. Por este instrumento, declaro participar voluntariamente do presente estudo.

Nome do Participante: _____

Assinatura do Participante: _____

Porto Alegre, ____ de _____ de 2021.

Responsável pela pesquisa
Marelaine M.R. Ploharski – (IU 014462559)

APÊNDICE E – INSTRUMENTO DE JULGAMENTO DE CLAREZA E PERTINÊNCIA

Julgamento do Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho para Servidores da Escola de Enfermagem (QQVT-ENF)

Orientações aos Juízes

O Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho (QQVT) para os Servidores docentes e técnico-administrativos da Escola de Enfermagem (QQVT-ENF) consiste de 35 questões, cujo objetivo é avaliar o quanto o servidor está satisfeito com sua Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Solicita-se que você participe na condição de “juiz avaliador” do QQVT-ENF, indicando sua percepção quanto aos graus de **CLAREZA (o quanto a pergunta é clara em relação ao que se pretende perguntar)** e **PERTINÊNCIA (o quanto a pergunta é pertinente ao construto qualidade de vida no trabalho dos servidores da Escola de Enfermagem)** de cada uma das questões, para que se possa compreender e explicar mais adequadamente o nível de satisfação dos servidores docentes e técnico-administrativos da Escola de Enfermagem quanto a sua QVT, conforme as escalas abaixo.

Escala de Clareza	Escala de Pertinência
1. Questão de pouquíssima clareza	1. Questão de pouquíssima pertinência
2. Questão de pouca clareza	2. Questão de pouca pertinência
3. Questão apenas clara	3. Questão apenas pertinente
4. Questão de muita clareza	4. Questão de muita pertinência
5. Questão de muitíssima clareza	5. Questão de muitíssima pertinência

As 35 questões são baseadas nos 8 fatores de QVT de Walton (1973), nas questões do QQVT-IFES de Rocha (2015) e adaptações de Ploharski (2021). Lembramos que sua avaliação é determinante para que o QQVT-ENF se torne o mais qualificado possível e sua aplicabilidade na Escola de Enfermagem seja pertinente.

Cabe salientar que cada uma das 35 questões o sujeito deverá responder “O QUANTO VOCÊ ESTÁ SATISFEITO(A)” assinalando sua resposta numa escala de 1 a 5 o seu nível de satisfação. A escala vai de (1) Muito insatisfeito, (2) Insatisfeito, (3) Nem satisfeito nem insatisfeito, (4) Satisfeito e (5) Muito satisfeito.

Obs.1: Não devem ser respondidas as questões do QQVT-ENF, apenas julgá-las em termos de CLAREZA e PERTINÊNCIA.

Obs. 2: Você poderá incluir seus comentários escritos para cada um dos enunciados, dentro do espaço reservado para esse fim.

Obrigada por sua colaboração!

Data: ____/____/2021.

ATENÇÃO: NÃO RESPONDER AS QUESTÕES NUMERADAS DA COLUNA À ESQUERDA. APENAS AS JULGUE E AVALIE CONFORME ESCALAS AO LADO			QUESTIONÁRIO N° _____
QQVT-ENF Servidor(a): responda o quanto você está satisfeito quanto à sua qualidade de vida no trabalho, no que se refere às 35 situações indicadas abaixo. Marque nos espaços abaixo, ao lado de cada pergunta, com um "X" uma única opção a sua escolha:	ESCALA DE CLAREZA Questão de:	ESCALA DE PERTINÊNCIA Questão de:	Como o item poderia ficar melhor, considerando sua experiência de trabalhar na Escola de Enfermagem da UFRGS?
O quanto você está satisfeito(a) atualmente:			 COMENTÁRIOS
1. com o quanto recebe de rendimentos do trabalho?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
2. com o quanto recebe de rendimentos, comparado com o quanto recebem seus colegas, em decorrência das atividades que desempenham?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
3. com as formas e oportunidades de desenvolvimento na carreira (progressão por capacitação, desempenho e mérito profissional)?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
4. com os benefícios legais que você recebe (vales alimentação, transporte, adicionais, gratificações)?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
5. com as ações de atenção e de atendimento à saúde e segurança no trabalho?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
6. com a sua quantidade de horas trabalhadas por semana e/ou complexidade do trabalho que realiza?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
7. com os impactos que o ambiente de trabalho trazem para sua saúde?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
8. com relação ao esforço da EENF em promover melhorias no espaço físico para o trabalho e para convivência?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
9. com os recursos materiais e tecnológicos disponíveis para realizar o seu trabalho?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	

10. com as condições de saúde e segurança no trabalho (ruído, radiações, agentes químicos, biológicos, estresse, conforto e riscos de acidentes) do seu ambiente e atividades de trabalho?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
---	--	---	--

O quanto você está satisfeito(a) atualmente:			 COMENTÁRIOS
11. com os equipamentos de proteção coletiva (capelas, sinalização de segurança, áreas de armazenamento, proteção de máquinas) e de proteção individual (óculos, luvas, máscaras, calçados, capacetes, roupas) disponibilizados para realizar o seu trabalho?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
12. com o nível de cansaço (físico e/ou mental) que seu trabalho proporciona?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
13. com relação a preocupação da EENF com a QVT dos seus servidores?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
14. com a sua autonomia (oportunidade de tomar decisões) no seu trabalho?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
15. com a importância do seu trabalho para a sociedade?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
16. com a possibilidade e/ou necessidade de desempenhar várias tarefas ou atividades além das previstas para o seu cargo?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
17. com a possibilidade de relacionar sua área de formação profissional com o trabalho que executa?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
18. com as habilidades que você tem de contribuir para a harmonização e equilíbrio do ambiente de trabalho?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
19. com a avaliação que é feita do seu desempenho no trabalho?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
20. com a responsabilidade que lhe é atribuída no desempenho do seu trabalho?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
21. com o estímulo que recebe de seus superiores e colegas para aperfeiçoamento e qualificação profissional?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
22. com o respeito a diversidade racial, social, religiosa, sexual, e outras no seu ambiente de trabalho?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	

O quanto você está satisfeito(a) atualmente:			 COMENTÁRIOS
23. com o relacionamento interpessoal com seus colegas de trabalho?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
24. com o relacionamento com as chefias e direção?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
25. com o comprometimento dos seus colegas com o trabalho?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
26. com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
27. quanto ao respeito aos direitos do servidor?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
28. com a sua liberdade de expressão (com a oportunidade de expressar as suas próprias opiniões) no trabalho?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
29. com as normas e regras do seu trabalho?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
30. com o respeito a sua individualidade (temperamento, experiências, particularidades e outras características pessoais) no trabalho?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
31. com os impactos do seu trabalho sobre sua vida familiar e seu lazer?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
32. com o impacto do seu apoio social familiar no cotidiano do seu trabalho?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
33. com relação aos sentimentos de realização e/ou prazer do trabalho que executa?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
34. com a imagem, bem como, as contribuições e integração da EENF para com a sociedade?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	

O quanto você está satisfeito(a) atualmente:			 COMENTÁRIOS
35. com a qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão, que a EENF oferece para a sociedade?	1() pouquíssima clareza 2() pouca clareza 3() apenas clara 4() muita clareza 5() muitíssima clareza	1() pouquíssima pertinência 2() pouca pertinência 3() apenas pertinente 4() muita pertinência 5() muitíssima pertinência	
Você sentiu necessidade de algum assunto que não foi contemplado acima? Descreva.			

FONTE: Adaptado de Rocha (2015).

APÊNDICE F – ROTEIRO TÓPICO

Os tópicos abaixo norteiam o Questionário Temático e serviram de base para a fase qualitativa deste estudo:

PERCEPÇÕES QUANTO A SUA AUTONOMIA NA TOMADA DE DECISÃO NA EENF

- 1) Você considera seu trabalho fator de realização? O que acrescentaria para tornar o trabalho feliz?
- 2) Possui sensação de dever cumprido ao final de cada jornada?
- 3) Tem ideia do valor que o seu trabalho representa para a sociedade?
- 4) Como percebe sua participação nas tomadas de decisões no seu próprio trabalho?

PERCEPÇÕES E EXPECTATIVAS DE CONTEXTOS DE RISCO E FATORES ESTRESSORES QUE COMPROMETEM A QVT

- 5) Como você percebe a ambiência na EENF (clima, barulho, relações interpessoais, atrativos)?
- 6) Você julga possível desenvolver relações positivas no trabalho?
- 7) Como o apoio social que você recebe impacta no seu dia-a-dia do trabalho? (família, colegas, amigos)
- 8) Como você se sente com relação a sua formação e o trabalho que executa?
- 9) O que você gostaria que fosse feito na EENF para obter melhoria na QVT?

PERCEPÇÕES DE PROTEÇÃO E SAÚDE DO TRABALHADOR NO AMBIENTE DE CONVIVÊNCIA NA EENF

- 10) Como você sente/percebe a forma como a instituição se preocupa com a proteção de sua saúde física e mental?
- 11) Que impactos o ambiente de convivência na EENF traz para sua saúde? E por quê?

APÊNDICE G – ARTIGO SUBMETIDO À REVISTA GESTÃO ORGANIZACIONAL (RGO) (QUALIS A3)

VALIDAÇÃO DE QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA SERVIDORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

VALIDATION OF THE QUALITY OF WORK LIFE QUESTIONNAIRE FOR SERVERS OF A PUBLIC UNIVERSITY

RESUMO

Embora qualidade de vida no trabalho seja amplamente abordada no âmbito das organizações, as Instituições de Educação Superior necessitam de aprofundamento para disporem de diagnóstico sobre a percepção dos servidores acerca do tema. Neste contexto, o artigo apresenta os resultados obtidos em um estudo de delineamento transversal organizado em duas fases, para validação de um questionário adaptado para servidores de uma universidade pública. A primeira fase de caráter qualitativo, baseada nas percepções e expectativas elencadas em entrevistas temáticas com 6 juízes, possibilitaram adaptar o questionário. Na segunda fase de caráter quantitativo, a validação do questionário adaptado aconteceu com 41 juízes, onde avaliaram, em escala tipo *Likert*, os níveis de clareza da linguagem e pertinência dos itens. A versão final do questionário mostrou evidências de uma medida válida e confiável de qualidade de vida no trabalho.

Palavras-chave: Trabalho. Qualidade de Vida no Trabalho. Servidores.

ABSTRACT

Although quality of life at work is widely addressed within organizations, Higher Education Institutions need to be deepened in order to have a diagnosis of the perception of public servants on the subject. In this context, the article presents the results obtained in a cross-sectional study organized in two phases, for the validation of a questionnaire adapted for employees of a public university. The first phase of a qualitative nature, based on the perceptions and expectations listed in thematic interviews with 6 judges, made it possible to adapt the questionnaire. In the second phase of quantitative character, the validation of the adapted questionnaire took place with 41 judges, who assessed, on a Likert-type scale, the levels of language clarity and relevance of the items. The final version of the questionnaire showed evidence of a valid and reliable measure of quality of life at work.

Keywords: Work. Quality of life at work. Servers.

1 INTRODUÇÃO

Estudos acerca da motivação e da qualidade de vida no trabalho têm adquirido maior amplitude no ambiente organizacional. Fatores vinculados à realização da tarefa e fatores relacionados ao ambiente correspondem ao campo de estudos das influências nos resultados das instituições, bem como no comportamento das pessoas. A construção de

ambientes, entendidos neste estudo como os espaços físicos, tecnológicos e de relações interpessoais, em que os sujeitos envolvidos desenvolvem suas atividades laborais, que favoreçam o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores está em consonância com o objetivo de valorizar e desenvolver o potencial dos sujeitos (Glanzner & Olschowsky, 2017). O desafio gerado para a gestão de pessoas nas instituições é comprovado por estudos acadêmicos, conceitos e métodos desenvolvidos para o aprimoramento dos processos de desempenho e qualidade de vida no trabalho (Basso et al, 2019).

O presente estudo insere-se no âmbito do monitoramento da Qualidade de Vida no Trabalho, tema relevante no mundo das organizações, mas ainda pouco explorado quando tratamos especificamente de Instituições de Educação Superior (IES) (Güths, 2016). De acordo com Bom (2018), a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) não possui dados de um diagnóstico amplo sobre a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pelos servidores, lacuna na qual se insere o desenvolvimento desta pesquisa. É importante que uma instituição, além de se ater as ações vinculadas ao trabalho, também considere a valorização humana, incluindo outras instâncias da vida, como exemplo, família, lazer, estudos, condições de saúde e outros que favoreçam a promoção do bem-estar e a própria saúde dos trabalhadores, uma vez que os interesses do ser humano no trabalho transcendem a remuneração recebida, na medida em que as necessidades afetivas começam a se sobrepor às materiais, impactando na motivação no contexto do trabalho (Rocha et al, 2019).

O propósito deste estudo foi avaliar em que extensão o Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho para aplicabilidade na unidade acadêmica da Escola de Enfermagem (QQVT-ENF) acessou as validades de conteúdo e aparente da medida de QVT, em servidores de uma universidade pública, na cidade de Porto Alegre do Rio Grande do Sul. Essas validades foram acessadas em delineamento misto em um estudo transversal, tendo sido realizado em duas fases, a primeira um estudo qualitativo e a segunda um estudo quantitativo, em que se objetivou o seguinte: (a) descrever as percepções e expectativas dos servidores da EENF quanto às condições de risco que impactem na QVT; (b) adaptar termos e formas dos itens do Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho para servidores de Instituições Federais de Ensino Superior (QQVT-IFES) para atender às características do ambiente de atuação profissional em que estão inseridos servidores técnico-administrativos e docentes da EENF; e (c) validar o conteúdo, considerada a validade aparente, na escala de medida da QVT no ambiente selecionado para o presente estudo.

Acredita-se que o conjunto de itens acessados pelo questionário seja suficiente para viabilizar um diagnóstico sobre a qualidade de vida no trabalho. Particularmente, espera-se ser possível a identificação de necessidades para equalizar os diferentes aspectos das experiências de vida dos servidores.

2 REVISÃO DA LITERATURA

A ideia de trabalho ainda hoje possui conotação de tortura (Cortella, 2017) e deve ser substituída pelo conceito de se “realizar uma obra”, de encontrar sentido naquilo que se faz. O trabalho perpassa discursos produzidos, tanto sobre os males provocados pelo ócio, quanto dos benefícios proporcionados pelo trabalho, porém enaltecendo o regozijo de trabalhar, a sensação de felicidade por ter um bom emprego e o poder que ele pode proporcionar (Roberts, 2018).

2.1 FATORES ESSENCIAIS PARA A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Conforme compreendem Cortez et al (2019), novos paradigmas organizacionais apontam para práticas humanizadas de gestão de pessoas e conseqüentemente para uma administração de qualidade e socialmente responsável, preocupada com as condições de trabalho dos seus colaboradores.

Tendências recentes da literatura têm aproximado os termos “felicidade”, “bem-estar” e “qualidade de vida” no trabalho. Ribeiro et al (2018) conceituam estes fatores como a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu atuar, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida. Os autores afirmam que o trabalho se torna central para o sujeito, na medida em que é capaz de proporcionar condições que viabilizem o desenvolvimento da autoestima, realização e crescimento, sendo fonte de satisfação, qualidade de vida, bem-estar e felicidade para o sujeito que labora.

Satisfação no contexto do trabalho tem sido entendida como o que as pessoas gostam ou não gostam no trabalho (Alho, 2017). O autor ainda se refere a causas ambientais da satisfação no trabalho, o conflito trabalho x família, o stress profissional, a quantidade de demandas no trabalho, os horários de trabalho e o controle que os trabalhadores têm na realização das tarefas como fatores que podem influenciar a satisfação no trabalho.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo Walton (1975), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é o resultado da combinação de diversas dimensões referentes ao desempenho das atividades. Outras variáveis não dependentes também são capazes de produzir motivação e satisfação em diversos níveis, além de resultar em outras atividades e condutas dos trabalhadores de uma organização. O modelo proposto permite avaliar a QVT por meio de oito critérios conceituais e suas abrangências de influência. Essas oito dimensões inter-relacionadas formam um conjunto que possibilita ao pesquisador apreender os pontos percebidos pelos trabalhadores como positivos ou negativos na sua situação de trabalho (Rueda et al, 2013).

Para Walton (1973), a QVT depende estritamente do equilíbrio entre trabalho e outras esferas da vida, do papel social da organização e da importância de se conciliar produtividade com QVT. São as dimensões fatoriais da QVT, conforme Walton (1973): 1) compensação justa e adequada, a qual se refere à remuneração justa e apropriada; 2) condições de trabalho, a qual se refere à estrutura física do ambiente e aos critérios que minimizem o risco de doenças e lesões, bem como a carga horária e o ajustamento de funções a pessoas mais velhas; 3) oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades, a qual se refere à possibilidade de o trabalhador desenvolver habilidades e conhecimentos no ambiente de trabalho; 4) oportunidade de crescimento contínuo e segurança, a qual se refere à estabilidade no emprego e plano de carreira, bem como aperfeiçoamento profissional; 5) integração social no trabalho, a qual se refere às experiências interpessoais isenta de preconceitos, igualitarismo entre estruturas hierárquicas, mobilidade, apoio ao grupo, senso de comunidade e relacionamento interpessoal; 6) constitucionalismo, a qual se refere aos deveres e direitos dos trabalhadores como privacidade, liberdade de expressão e o direito a um tratamento equitativo; 7) trabalho e o espaço total da vida, a qual avalia a extensão em que as experiências no trabalho podem influenciar outras esferas da vida; e 8)

relevância social, a qual se refere ao trabalho social que a organização se propõe perante a sociedade.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

3.1 PARTICIPANTES E DELINEAMENTO

Participaram do estudo um total de 47 servidores, dentre docentes e técnico-administrativos, com vínculo funcional ativo na UFRGS, lotados e em exercício na unidade acadêmica da Escola de Enfermagem (ENF), em Porto Alegre/RS, identificados como juízes avaliadores. O estudo apresenta-se em duas fases: **A primeira fase** trata de um estudo qualitativo, com o propósito de descrever as percepções e expectativas dos servidores da EENF quanto às condições de risco possivelmente associadas à QVT. **A segunda fase** trata de um estudo quantitativo, com o propósito de acessar a validade de conteúdo e confiabilidade da medida de QVT em questão. Portanto, trata-se de uma abordagem mista, onde um estudo qualitativo gera informações para um estudo transversal de natureza quantitativa que acessa as propriedades psicométricas do questionário padronizado em questão (PATTON, 1991).

O presente estudo está em conformidade com a RESOLUÇÃO Nº 466/2012, do Conselho Nacional de Saúde, do Ministério da Saúde, onde cada participante assinou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e preencheu a ficha de informações sociodemográficas. O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Lasalle, sob o parecer número 4.350.970 e pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFRGS, como instituição coparticipante, sob o parecer número 4.400.819.

3.2 MEDIDAS

As medidas utilizadas foram: informações demográficas, obtidas em formulário separado, reservando somente ao investigador principal a identificação dos entrevistados; Percepções e Expectativas de QVT na Escola de Enfermagem, geradas a partir das entrevistas exploratórias individuais, baseadas em roteiro temático pré-definido que incluiu: (1) as percepções quanto a sua autonomia na tomada de decisão na EENF; (2) as percepções e expectativas de contextos de risco que comprometem a QVT; e (3) as percepções de proteção saúde do trabalhador no ambiente de convivência na EENF; e, ainda a Clareza e pertinência dos itens do novo Questionário de QVT (QQVT-ENF), cujos critérios foram atribuídos para cada item do questionário.

3.3 ANÁLISE DOS DADOS

Na fase qualitativa foram realizadas as entrevistas individuais, previamente agendadas, com 6 servidores denominados juízes avaliadores (sujeitos do estudo). As sessões foram gravadas e transcritas, para facilitar a leitura e a identificação dos temas pré-definidos no roteiro-tópico e outros temas emergentes dos sujeitos. O tamanho de amostra (n=6) foi suficiente para obter-se a saturação de unidades (ou categorias) significativas (Fontanella et al, 2011; Miles & Huberman, 1994; Patton, 1991) das experiências de trabalhar na EENF. Os seis casos foram assim distribuídos: professor exercendo cargo de chefia (n=1); professores sem cargo de chefia (n=2); técnico administrativo exercendo cargo

de chefia (n=1); e técnico-administrativos sem cargo de chefia (n=2). Nessa fase, ao questionário original de qualidade de vida no trabalho (QQVT-IFES, Rocha, 2015), novos itens foram incorporados e adaptações realizadas aos itens já existentes, gerando a versão preliminar QQVT-ENF.

Na segunda fase da coleta de dados, o QQVT-ENF foi submetido à avaliação de 41 juízes avaliadores para acessar os níveis de clareza e pertinência dos itens, com escala de 1 a 5 (tipo *Likert*). Essa avaliação possibilitou novas adaptações ao questionário. O tamanho de amostra levou em conta os seguintes parâmetros: um grau de concordância (pré-determinado) entre os avaliadores (p_d), um grau de concordância (ao acaso) entre os avaliadores (p_a), um erro relativo associado aos graus de concordância (r) das informações produzidas por esses avaliadores, um tamanho de amostra inicial (n_0) e o tamanho da população (N). Houve retorno de 17 e 25 questionários de servidores técnico-administrativos e docentes, respectivamente, tendo sido excluído 1 (um) questionário por estar incompleto.

Na Figura 1 apresenta-se a fórmula para o cálculo de tamanho de amostra em estudos de avaliação da concordância interavaliadores (GWET, 2008):

$$n = n_0 / (1 + \frac{n_0}{N}), \text{ onde } n_0 = 1/r^2(p_d - p_a)^2$$

Os escores produzidos a partir da aplicação das escalas de clareza da linguagem e de pertinência prática dos itens do questionário de QVT-ENF, em que para cada item e para o total do questionário foram usados para calcular em 5 passos, o *coeficiente de validade de conteúdo* (CVC) proposto por Hernandez-Nieto (2002), conforme se apresenta na Tabela 1.

Passos para o cálculo do CVC		Fórmulas
Passo 1	Com base nas notas dos juízes, será calculada a média das notas de cada item (Mx), onde $\sum x_i$ representa a soma das notas dos juízes e J representa o número de juízes que avaliam o item.	$Mx = \frac{\sum_{i=1}^J x_i}{J}$
Passo 2	Com base na média, será calculado o coeficiente de validade de conteúdo para cada item (CVC_i), onde $V_{máx}$ representa o valor máximo que o item pode receber.	$CVC_i = \frac{Mx}{V_{máx}}$
Passo 3	Para descontar possíveis vieses dos juízes avaliadores, será ainda calculado um índice de erro (Pe_i) associado a cada item.	$Pe_i = \left(\frac{1}{J}\right)^J$
Passo 4	Com isso, o CVC final de cada item (CVC_c) será assim calculado.	$CVC_c = CVC_i - Pe_i$
Passo 5	O CVC total do questionário (CVC_t), para cada uma das características (clareza de linguagem e pertinência prática), será obtido pela fórmula ao lado, onde $Mcvci$ representa a média dos coeficientes de validade de conteúdo dos itens do questionário e Mpe_i , a média dos erros dos itens do questionário.	$CVC_t = Mcvci - Mpe_i$

Tabela 1 - cálculo do *coeficiente de validade de conteúdo* (CVC). Elaborado pela autora, 2021.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

A fase qualitativa do estudo, foi realizada através das entrevistas, a qual demonstra as experiências percebidas pelos servidores quanto a sua autonomia na tomada de decisão

no seu cotidiano de trabalho, com um olhar para o quanto o servidor se sente realizado e o quanto que os resultados do seu trabalho representam para a sociedade.

A respeito dos sentimentos de realização e satisfação no desempenho de seu trabalho, dos 6 entrevistados, os sujeitos S1, S2, S3, S4 e S5 referiram que o trabalho é fator de realização pessoal, descrevendo pontos positivos da experiência de trabalhar na IFES-ENF. Sobre a sensação de dever cumprido ao final da jornada, S1, S4, S5 e S6 afirmam que nem sempre isto acontece, ficam com a sensação de que faltou alguma coisa, principalmente quando sua etapa depende que outras pessoas façam as delas; S2 e S3 afirmaram dar conta de suas tarefas, pois “é uma questão de eu saber o que estou fazendo” e “consigo cumprir de forma satisfatória”, respectivamente. Em relação à repercussão do trabalho desta instituição na sociedade, na visão destes sujeitos, são claramente percebidos os benefícios e os resultados positivos na formação de capital humano para área da saúde. Sobre o aspecto na percepção dos sujeitos quanto sua participação na tomada de decisões no cotidiano do trabalho, há uma concordância de que a autonomia é fundamental para o poder decisório na instituição. Na Tabela 2 apresentam-se as unidades significativas e os tópicos dos itens a serem gerados, se necessários, referentes “às experiências percebidas pelos servidores da IFES-ENF”, organizados na linguagem dos sujeitos e na linguagem da pesquisadora, a partir da análise de conteúdo das referidas unidades.

Unidades Significativas		Tópicos de itens a serem gerados
Linguagem do sujeito	Linguagem Pesquisadora	
<p>S1 - Meu trabalho é fator de realização (...) (...)deveriam ter mais respeito e mais harmonia para se trabalhar com mais prazer</p> <p>S2 - Não me vejo fazendo outra coisa (...)a redução da jornada (...)horários estão desorganizados na pandemia.</p> <p>S3 – (...)é um trabalho que me realiza</p> <p>S4 - Me realizo muito. Adoro ser professora (...)a pandemia nos fez enxergar uma nova forma de se trabalhar.</p> <p>S5 - Alto ponto de realização (...)Integração e ambiente favorável propiciam o desenvolvimento das tarefas</p> <p>S6 – É fator de realização ainda (...) O resultado que alcanço é menor do que a força e a dedicação que eu emprego dentro daquele espaço (...)</p>	<p>S1, S2, S3, S4 e S5 sim, referem que o trabalho é fator de realização pessoal. S1 salienta que as pessoas devem ter sentimentos de respeito e harmonia para que o trabalho seja prazeroso. S2 refere que a jornada de trabalho reduzida contemplaria seu sentimento de felicidade, sobre certa desorganização de horários na pandemia. S4 citou a pandemia como um momento que veio para nos ensinar e nos modificar. S5 melhorias no ambiente de convivência podem resultar em um trabalho propício a felicidade. S6 possui sentimento de satisfação parcial.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Importância, trabalho e sociedade. 2. Realização e prazer pelo trabalho. 3. Representatividade na sociedade
<p>S1 - Às vezes sim, outras vezes não.</p> <p>S2 - É uma questão de eu saber o que estou fazendo.</p> <p>S3 – Sim, acredito que esteja conseguindo dar conta.</p> <p>S4 - Às vezes sim, outras não, porque necessito que outros façam sua parte.</p> <p>S5 – Minimamente (...)fazer a parte da integração, sinto falta do convívio.</p> <p>S6 - O final da jornada é cansativo, tem sido desgastante e frustrante.</p>	<p>S1 possui sentimentos de ambiguidade, pois nem sempre consegue realizar todos os deveres do dia. S2 e S3 acreditam que dão conta de suas atribuições diariamente, é uma questão de experiência e conhecimento sobre a tarefa S4 refere que não cumpre com todas as demandas quando parte da tarefa depende de outros trabalhadores.</p>	

	<p>S5 minimamente possui sensação de dever cumprido, pois sente falta de um ambiente de convivência.</p> <p>S6 em alguns momentos sente-se cansado e frustrado ao final da jornada por não obter o resultado esperado.</p>	
<p>S1 - A sociedade não respeita o servidor público.</p> <p>S2 - Recebo muitos feedbacks positivos do trabalho que realizo.</p> <p>S3 - Me sinto satisfeita com a representatividade do trabalho.</p> <p>S4 – Sim. (...)formamos enfermeiros e sanitaristas.</p> <p>S5 – Imenso valor (...)não só no ensino técnico da enfermagem, do aluno como ser humano.</p> <p>S6 - Grande valor(...) tem pouco reconhecimento, devido à desvalorização da educação pública e do servidor público</p>	<p>S1 e S6 possuem clareza do valor que seu trabalho tem para a sociedade, e a sociedade não reconhece este trabalho, do ponto de vista da desvalorização da educação e do servidor público. O reconhecimento é menor do quanto se trabalha.</p> <p>S2, S3, S4 e S5 dizem que a representatividade é imensa, que o trabalho resulta na formação e o desenvolvimento de enfermeiros e sanitaristas, profissionais capacitados para atender necessidades e interesses de saúde da população, bem como, desenvolvimento destes, como ser humano.</p>	
<p>S1 - Me sinto escutado pelas direções(...)</p> <p>S2 - Sou consultada pela coordenação(...)</p> <p>S3 - Decisões são relativas (...) necessário dividir as decisões com os superiores.</p> <p>S4 - Tenho autonomia para tomada de decisões.</p> <p>S5 - Nem sempre as decisões são discutidas em grupo.</p> <p>S6 - Tenho certa autonomia dentro da sala de aula e em departamento</p>	<p>S1, S2, S3, S4 e S5 participam de alguma forma das tomadas de decisão.</p> <p>S6 sente que seu poder decisório se restringe apenas na sala de aula.</p>	

Tabela 2 – Experiências percebidas pelos servidores da IFES-ENF. Elaborada pela autora, 2021.

Em relação às experiências percebidas e as expectativas dos servidores quanto aos contextos de risco e fatores estressores que comprometem a QVT na IFES-ENF quanto à infraestrutura física e humana do ambiente, S1 afirma ser evidente a existência de dois grupos bem definidos de técnico-administrativos: “um grupo com características afetivo-positivas e outro com características negativas comportamentais e características psicológicas inadequadas para o trabalho, que não aceitam regras, somente olham os direitos e não enxergam seus deveres”, o que torna o ambiente muito pesado. S2 considera a carga horária de trabalho extensa, o que a deixa cansada e irritada, causando prejuízo na sua QVT e nas suas esferas sociais. S3 define o ambiente de clima tenso e doentio, em virtude das relações interpessoais, refletindo negativamente na saúde física. S6 define a estrutura física como péssima, insalubre e perigosa, por conta das questões de segurança e iluminação externa à noite. Olhando para a estrutura humana, S6 ainda coloca que “vivemos num espaço complicado, que é hostil, intimidador, que cria assimetrias entre servidores técnicos e servidores docentes”.

No que diz respeito ao desenvolvimento de relações positivas no trabalho, S5 comentou que “no fundo todas as pessoas querem que as relações melhorem”, e para que as relações sejam potentes e positivas no trabalho, S1 afirma ser “necessário que as pessoas estejam mais abertas, que tenham pensamento coletivo para o bem de todo o grupo e para o trabalho”. Ao se falar em apoio social familiar, na visão dos sujeitos, este “colchão de ar”, expressão referida por S6, é suporte fundamental e indispensável no cotidiano do trabalho.

Diversas sugestões emergiram para melhoria da QVT na IFES-ENF, como: o ambiente de trabalho deve ser agradável e haver mais colaboração entre os servidores; repensar a questão da carga horária de trabalho; espaços de convivência para intervalos e refeições; melhoria da ergonomia; práticas de exercícios de relaxamento nos períodos inter ou intrajornadas de trabalho, como yoga, massagem, ginástica laboral; criação de espaço para escuta ativa dos servidores para tratar das questões humanas, bem como, a criação de um indicador que permita o monitoramento ou uma avaliação periódica sobre como estão os servidores naquele espaço.

Na Tabela 3 são apresentadas algumas das unidades significativas e os tópicos dos itens a serem gerados, se necessários, referentes “as experiências percebidas e esperadas pelos servidores quanto aos contextos de risco e fatores estressores na IFES-ENF”, organizados na linguagem dos sujeitos e na linguagem da pesquisadora, a partir da análise de conteúdo das referidas unidades.

Unidades Significativas		Tópicos de itens a serem gerados
Linguagem do sujeito	Linguagem da Pesquisadora	
S1 - Existem grupos bem definidos de trabalhadores técnicos: um com características afetivo-positivas e outro com características negativo-comportamentais e inadequadas para o trabalho.	S1 afirma que o ambiente possui dois grupos de servidores, um mais solidário e participativo e outro mais egoísta e individualista.	1. Esforço e promoção de melhorias no espaço físico.
S2 - Ambiente com muita gente, causa desconcentração (...) estrutura física boa. (...)pessoas sem paciência, que pensam no individual (...)falta viver um tempo maior fora da universidade. (...)carga horária de 8h, causou prejuízo na minha qualidade de vida, fico cansada e irritada.	S2 refere que a infraestrutura no seu espaço de trabalho é adequada, porém devido à carga horária trabalhada sente-se cansada e irritada, prejudicando sua QVT, pois seria importante aumentar o tempo em que se vive fora da universidade. Quanto às relações interpessoais, acredita que as situações complicadas ocorrem quando as pessoas são individualistas e não têm paciência.	2. Relação do trabalho com formação profissional.
S3 - Problemas de relacionamentos, clima tenso, discussões, posicionamentos agressivos, a ponto de extrapolar o espaço institucional. Lugar doentio.	S3 relatou que frequentemente o ambiente é tenso e doentio, devido instabilidade nas relações interpessoais.	3. Harmonização e equilíbrio do ambiente.
S4 - As relações interpessoais e intergrupos dependem dos grupos que se pertence (...) o bar poderia ter um espaço para convivência, talvez melhorasse(...)	S4 refere que as relações interpessoais dependem dos grupos aos quais se pertence e que a criação de um espaço para convivência pode proporcionar a melhoria das relações	4. Apoio social, familiar e de amigos.
S5 - QVT entendo que resulta de 2 grandes domínios: maior satisfação X menor fadiga.	S5 diz que aumentando a satisfação no trabalho, a fadiga diminui.	
S6 - Ambiente péssimo, insalubre e perigoso (...) inseguro, pouca iluminação noturna, sem conforto térmico e acústico(...) a rampa não atende critérios de acessibilidade. Espaço complicado, hostil, intimidador, cria assimetrias entre servidores técnicos e docentes, não há momentos de confraternização, escuta ativa dos problemas e dificuldades. Não há um ambiente amplo para refeições coletivas, nem lugar de		

<p>descanso e de conforto para nós e para alguém que vem de longe, nada de atrativo(...)</p>	<p>S6 define a estrutura física como péssima, insalubre e perigosa. Com relação à estrutura humana, o ambiente é hostil e intimidador, falta espaço para escuta ativa dos problemas e anseios dos servidores.</p>	
<p>S1 - O apoio que tenho vem de minha esposa S2 - conversar com pessoas alheias ao trabalho renova as energias para voltar ao trabalho. S3 - Meu apoio social da família e de amigos impacta. S4 – Meus filhos têm percebido nesta pandemia meu comportamento (...) S5 - Se me faltar o suporte da família, eu não terei satisfação e motivação para dar conta do resto. S6 - Se não fossem meus amigos e familiares me darem este colchão de ar, a situação seria pior.</p>	<p>S1, S2, S3, S4, S5 e S6 afirmam que o apoio social que recebem da família impacta positivamente no cotidiano de trabalho. S6 compara o suporte que recebe dos amigos e familiares a um colchão de ar.</p>	
<p>S1 – Fiz um curso de Pós em Gestão de Pessoas S2 - Tudo que aprendi no meu curso de graduação é possível aplicar. S3 - Não há uma relação total (...) consigo aplicar parte do conhecimento (...) fiz especialização em gestão de pessoas. S4 - Atuo na minha área de formação. S5 - Me sinto muito capaz. S6 - Minha formação está conectada e tem uma unidade nisso.</p>	<p>S1, S2, S3, S4, S5 e S6 afirmam não ter problemas com relação a sua formação e o trabalho que executam.</p>	
<p>S1 - O ambiente deveria ser agradável, as pessoas deveriam ajudar uns aos outros. S2 – Reduzir a carga horária melhoraria muito (...) falta um ambiente amplo para almoçar (...) S3 – Fora o emocional, seria o espaço físico (...) ergonomia também é outra questão. S4 - Seria bem legal yoga, massagem, ginástica laboral. S5 - Depende da subjetividade de cada um (...)espaços para convivência. S6 - Pensar sobre as relações de pessoal e de infraestrutura, num indicador que permita um monitoramento, uma avaliação periódica de como estamos naquele espaço (...)</p>	<p>S1 refere para se ter QVT, o ambiente deve ser agradável e ter mais a colaboração dos servidores. S2 cita melhoria da carga horária de trabalho e um ambiente amplo para almoço e descansos. S3 sugere melhoria do espaço físico e da ergonomia. S4 sugere a prática de exercícios de relaxamento. S5 diz que QVT é uma questão subjetiva, porém sugere criação de espaço físico para convivência. S6 sugere uma avaliação periódica para verificação das necessidades e das dimensões (infraestrutura e relações humanas).</p>	

Tabela 3 – Experiências percebidas e esperadas pelos servidores quanto aos contextos de risco e fatores estressores que comprometem a QVT na IFES-ENF quanto à infraestrutura física e humana do ambiente. Elaborada pela autora, 2021.

Em relação às experiências percebidas pelos servidores quanto à proteção e saúde dos servidores no ambiente de convivência e de trabalho da IFES-ENF, quanto à preocupação com a saúde física e mental, bem como, quanto aos impactos que o ambiente

traz para a saúde destes sujeitos, de um modo geral os sujeitos entrevistados relatam que até existe uma preocupação com a saúde física e não parece existir uma preocupação com a saúde da mente e com os medos, principalmente neste momento em que enfrentamos uma pandemia.

Na Tabela 4 apresentam-se algumas das unidades significativas e os tópicos dos itens a serem gerados, se necessários, referentes às “experiências percebidas quanto à proteção e saúde dos servidores no ambiente de convivência” da IFES-ENF.

Unidades Significativas		Tópicos dos itens a serem gerados
Linguagem do sujeito	Linguagem da Pesquisadora	
<p>S1 - Há preocupação com a saúde física, a ergonomia e a luminosidade, mas com saúde mental não(...) na pandemia a COSAT não se preocupa com o medo de morrer e os sentimentos interiores que afligem as pessoas.</p> <p>S2 - Não percebo ações da instituição preocupada com nossa saúde.</p> <p>S3 - Não vejo preocupação (...) a exemplo os extintores que não vi nenhuma ação de recarga. Ponto nevrálgico são as janelas todas gradeadas (...) relatei para a COSAT, que em caso de sinistro, não há saída.</p> <p>S4 - Temos a COSAT teria que ser extremamente atuante.</p> <p>S6 - Não tem protocolos de avaliação (...) investe pouco na nossa qualidade de vida (...) situação mexe com nossa autoestima, mexe muito com o nosso bem-estar</p>	<p>S1 afirma que existe preocupação com a saúde física, mas não existe preocupação com os sentimentos de sofrimento dos servidores, principalmente nesta situação pandêmica.</p> <p>S2 e S3 não percebem preocupação da instituição com a saúde dos servidores</p> <p>S4 cita que a Comissão de Saúde e Ambiente de Trabalho (COSAT) deveria ser mais atuante</p> <p>S6 afirma que a instituição investe pouco na QVT, o que reflete negativamente na autoestima e no bem-estar do servidor.</p>	<p>1.Impactos do ambiente na saúde.</p> <p>2.Preocupação da ENF com a QVT.</p>
<p>S1 - O ambiente me ocasionou uma doença autoimune. O stress é diário. O trabalho é prazeroso, o ambiente é pesado.</p> <p>S2 - Os desaforos que escuto, impactam negativamente na minha saúde. Não gosto de ser referência para tudo (...) quando estou para voltar de férias começo a sofrer porque terá muitas coisas a resolver.</p> <p>S3 - Quando o ambiente está muito nevrálgico e emocionalmente doentio tenho baixa da imunidade.</p> <p>S4 - O convívio é tranquilo (...) Trabalhar com pessoas, a gente tem que ter sensibilidade e entender.</p> <p>S5 - Traz impacto (...) a questão da segurança, causa medo ao sair do prédio à noite (...) pisos irregulares que provocam quedas e torções.</p> <p>S6 - Traz depressão, ansiedade (...) a transmissão de doenças respiratórias, e episódios de gripe talvez causados pelo ambiente. Calor, desconforto, cansaço, sentar em cadeiras que não servem a ergonomia.</p>	<p>S1, S2, S3 relatam que o ambiente tem causado doenças físicas e sofrimento emocional.</p> <p>S4 refere que o ambiente de convivência para o trabalho é tranquilo, porém deve-se ter certa sensibilidade e compreensão para trabalhar com as pessoas.</p> <p>S5 afirma que o ambiente impacta na sua saúde, principalmente devido à questão da segurança à noite e aos pisos irregulares que podem causar quedas.</p> <p>S6 afirma que o ambiente afeta a saúde física e mental.</p>	

Tabela 4 – Experiências percebidas quanto à proteção e saúde dos servidores no ambiente de convivência. Elaborada pela autora, 2021.

Na fase quantitativa, os objetivos específicos **(b)** e **(c)**, foram satisfeitos, com os resultados dos alfas de *Cronbach* ao assumirem valores de $\alpha=0,962$ e $\alpha=0,957$ para as escalas de clareza e pertinência respectivamente, cujos valores **sugerem a alta**

confiabilidade do questionário, sendo, portanto, criada a versão final do Questionário de Qualidade de Vida para aplicabilidade na Escola de Enfermagem (**QQVT-ENF**).

Na Tabela 5 observa-se os resultados do CVCc para clareza e do CVCc para pertinência de cada um dos itens da Escala. O índice de erro (*Pei*), encontrado para 41 juízes avaliadores foi de $7,51 \times 10^{-67}$, o que foi considerado igual a zero, fazendo com que, no caso, $CVCi \cong CVCc$ e clareza de conteúdo $CVct=0,86$ e pertinência de conteúdo $CVct=0,89$.

CVCc de Clareza e Pertinência dos Itens					
Itens QQVT-ENF	CVCc Clareza	CVCc Pertinência	Itens QQVT-ENF	CVCc Clareza	CVCc Pertinência
1.	0,78	0,91	19.	0,89	0,91
2.	0,79	0,80	20.	0,91	0,94
3.	0,92	0,94	21.	0,86	0,88
4.	0,91	0,92	22.	0,91	0,93
5.	0,80	0,93	23.	0,93	0,94
6.	0,85	0,93	24.	0,92	0,96
7.	0,79	0,89	25.	0,91	0,93
8.	0,79	0,86	26.	0,90	0,94
9.	0,90	0,94	27.	0,85	0,93
10.	0,88	0,94	28.	0,92	0,93
11.	0,88	0,81	29.	0,87	0,92
12.	0,89	0,92	30.	0,86	0,84
13.	0,81	0,90	31.	0,88	0,89
14.	0,88	0,93	32.	0,72	0,79
15.	0,92	0,90	33.	0,89	0,92
16.	0,86	0,88	34.	0,76	0,81
17.	0,88	0,89	35.	0,92	0,85
18.	0,81	0,89			

Cvc Total^{Clareza} = 30,24 / 35 itens = 0,86
 Cvc Total^{Pertinência} = 31,49 / 35 itens = 0,89
 Erro *Pei* de $7,51 \times 10^{-67} = 0$

Tabela 5 – Coeficiente de Validade de Conteúdo (CVC) dos Itens do QQVT-ENF. Elaborado pela autora. 2021

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

As entrevistas exploratórias individuais, baseadas em roteiro temático pré-definido, possibilitaram a adaptação do instrumento QQVT-IFES (Rocha, 2015), em que novos itens foram acrescentados, outros excluídos e outros itens foram modificados.

O referido instrumento apresenta 36 itens, distribuídos de forma a contemplar os critérios de QVT de Walton (1975). Destes 36 itens, 12 foram mantidos (Q2, Q4, Q8, Q9, Q12, Q14, Q15, Q16, Q24, Q26, Q27 e Q28). Foram adaptados para uma única questão os itens Q3 e Q17; Q6, Q7 e Q31; Q29 e Q30; Q33 e Q34, por apresentarem entendimentos semelhantes de redação, sem alteração do sentido delas. Foram excluídos os itens Q18, Q19 e Q36 por abordarem temas sobre os quais a Escola de Enfermagem não possui gerência. Os itens Q1, Q5, Q10, Q11, Q13 foram adaptados para um item novo. Foram adaptados os itens Q20, Q21, Q22, Q23, Q25, Q32 e Q35, de forma a contemplar situações contidas no conteúdo das entrevistas.

Após análise dos dados, 8 itens novos foram acrescentados ao instrumento, por terem sido considerados relevantes na fala dos sujeitos. O instrumento passou a integrar 35 questões para aplicabilidade sobre as percepções e expectativas de Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores técnico-administrativos e docentes da EENF-UFRGS.

Os resultados do estudo qualitativo podem ser sumarizados em três fatores: (a) as percepções dos servidores na tomada decisão; (b) as percepções e expectativas de contextos de risco que comprometem a QVT; e (c) as percepções de proteção e saúde no ambiente de convivência e trabalho na EENF.

Moreira et al (2019) referem que o envolvimento na tomada de decisão em situações cotidianas do trabalho motivaria o trabalhador e proporcionaria autorrealização no ambiente de trabalho. A qualidade de vida no trabalho estaria promovida em um cenário onde os trabalhadores pudessem emitir sugestões e opiniões para a melhoria dos processos de trabalho na instituição. Sentir-se reconhecido pelo esforço e ter a liberdade para tomar suas próprias iniciativas em relação ao trabalho, revela o quanto o sujeito sente prazer e está feliz no lugar em que trabalha (Klein et al, 2019).

Em relação às percepções e expectativas dos contextos de risco que impactam na QVT dos servidores, há evidência de percepção satisfatória de que o suporte familiar e de amigos é capaz de influenciar na saúde mental e em situações de estresse, além de oportunizar outros sentimentos, como por exemplo, o bem-estar social, segurança e autonomia (Sant'ana & Elboux, 2019).

Os sujeitos da pesquisa demonstraram muitas expectativas em relação ao ambiente de convivência e trabalho como contribuição para a qualidade de vida, evidenciadas nos relatos sobre a falta de momentos de confraternização, de espaço para escuta ativa para levantamento de necessidades individuais, de seus problemas e dificuldades para dirimir conflitos e possibilitar o acolhimento, segurança e saúde mental.

As questões do QQVT-ENF apresentaram evidência de validade de conteúdo, pois superaram o ponto de corte (0,70) (Scarton et al, 2019) para os índices de clareza e pertinência que, respectivamente, atingiram CVct=0,86 e CVct=0,89. Estes achados permitem concluir que o questionário apresenta evidência de clareza e pertinência dos conteúdos dos itens, pois refletem concordância com as percepções e expectativas dos servidores quanto à qualidade de vida no trabalho.

A confiabilidade da escala de clareza, acessada pelo índice alfa de *Cronbach* para os 35 itens atingiu o valor de 0,962 e as correlações de cada item com o total da escala foram todas acima de 0,34 (0,30 sendo o valor mínimo de aceitabilidade). Do mesmo modo, a confiabilidade da escala de pertinência, acessada pelo índice alfa de *Cronbach* para os 35 itens atingiu o valor de 0,957 e as correlações de cada item com o total da escala foram todas acima de 0,35. Hayes (1998) definiu a confiabilidade como o grau em que o resultado medido reflete o resultado verdadeiro, isto significa o quanto uma medida está livre da variância dos erros aleatórios. O coeficiente alfa de *Cronbach* é uma propriedade inerente do padrão de resposta da população estudada, não uma característica da escala por si só, ou seja, o valor de alfa sofre mudanças segundo a população na qual se aplica a escala (Streiner, 2003). O valor mínimo aceitável para o alfa é 0,70; abaixo desse valor a consistência interna da escala utilizada é considerada baixa. Também se pode conceituar este coeficiente como a medida pela qual algum construto, conceito ou fator medido está presente em cada item. Geralmente um grupo de itens que explora um fator comum mostra um elevado valor de alfa de *Cronbach* (Rogers et al, 2002), e, quanto maior o número de itens, maior se

apresentam os índices alfa de *Cronbach*, assegurando sua confiabilidade (Drachler et al, 2014).

Por fim, após a análise semântica de conteúdo, com base nas sugestões dos juízes avaliadores para melhor refinamento na redação dos itens do QQVT-ENF, pequenos ajustes foram realizados no instrumento final, no qual vários itens foram alterados para melhorar a compreensão textual dos mesmos, mantendo a adequação à realidade dos servidores no ambiente do presente estudo, pois os resultados encontrados reforçam a interpretação geral de que os itens são adequados, claros e pertinentes (Cassepp-Borges, Balbinotti & Teodoro, 2010, Cassepp-Borges & Teodoro, 2007).

Na tabela 6, apresenta-se o Instrumento Final de Medida de Qualidade de Vida no Trabalho para a Escola de Enfermagem-UFRGS, após a etapa de validação de conteúdo.

Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores da Escola de Enfermagem da UFRGS					
Responda as 35 situações abaixo, assinalando nos espaços ao lado de cada item um "X" numa única opção a					
Atualmente, qual sua satisfação quanto a Qualidade de Vida no Trabalho,	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem Satisfeito Nem Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1. com o que você recebe de rendimentos financeiros do trabalho?					
2. com o que você recebe de rendimentos financeiros, comparado ao dos seus colegas, de mesmo cargo, pelas atividades que desempenha?					
3. com as oportunidades de desenvolvimento na carreira (ex: progressão por capacitação, por desempenho, por mérito profissional, bolsa de pós-graduação)?					
4. com os benefícios legais que você recebe da UFRGS (ex: estabilidade, vales alimentação e transporte, adicionais, gratificações, outros)?					
5. com as ações preventivas e corretivas para a saúde e segurança no trabalho?					
6. com a quantidade de horas trabalhadas por semana?					
7. com a influência das condições do ambiente de trabalho na EENF, como um todo, trazem para sua saúde?					
8. com relação às ações da EENF em promover melhorias nos espaços físicos de trabalho e convivência?					
9. com os recursos humanos, materiais e tecnológicos disponíveis para execução do seu trabalho?					
10. com as condições de saúde e segurança no trabalho (ex: ruído, estresse, conforto, riscos de acidentes e outros) do seu ambiente e inerentes às suas atividades?					
11. com os equipamentos de proteção					

individual (ex: máscaras, álcool gel, luvas e outros) e de proteção coletiva (ex: extintores, luminárias de emergência, saídas de emergência, corrimão, kits de primeiros socorros, sinalização de segurança e outros) disponibilizados para realizar o seu trabalho?					
12. com o nível de estresse em decorrência do seu trabalho?					
13. com relação as iniciativas da EENF para a Qualidade de Vida no Trabalho dos seus servidores?					
14. com o grau de autonomia para tomar decisões no seu trabalho?					
15. com a relevância, no sentido de impacto para a sociedade, e reconhecimento do seu trabalho desenvolvido?					
16. com a necessidade de desempenhar outras atividades não previstas para o seu cargo?					
17. com a relação entre sua formação profissional e as tarefas que executa no trabalho?					
18. com as suas habilidades para promover um ambiente de trabalho harmônico?					
19. com o feedback que recebe dos colegas e chefias pelo seu desempenho no trabalho?					
20. com a responsabilidade que lhe é atribuída para a realização do seu trabalho?					
21. com o apoio que recebe de seus superiores e colegas para aperfeiçoamento e qualificação profissional?					
22. com o respeito à diversidade racial, social, religiosa, sexual, e outras no seu ambiente de trabalho?					
23. com o relacionamento interpessoal com seus colegas de trabalho?					
24. com o seu relacionamento com as chefias e direção?					
25. com o comprometimento dos seus colegas (docentes e TAs) com o trabalho?					
26. com a valorização, por seus colegas e chefias, sobre suas ideias e iniciativas no trabalho?					
27. quanto ao respeito aos direitos legais do servidor?					
28. com a oportunidade de expressar as suas próprias opiniões no trabalho?					

29. com as normas e regras legais e institucionais previstas para o seu					
30. com o respeito à sua individualidade (ex: temperamento, experiências, particularidades e outras características pessoais) no trabalho?					
31. com a influência do seu trabalho sobre sua vida familiar e seu lazer?					
32. com o suporte que recebe de familiares e amigos no cotidiano do seu trabalho?					
33. com relação aos sentimentos de prazer pelo trabalho que executa?					
34. com as contribuições da EENF para a sociedade e o reconhecimento de suas ações?					
35. com a influência do meu trabalho para a qualidade do ensino, pesquisa e extensão, que a EENF oferece para a sociedade?					

Você sentiu necessidade de algum assunto que não foi contemplado acima? Descreva.

Tabela 6 – Instrumento Final de Medida de Qualidade de Vida no Trabalho para a EENF/UFRGS
Elaborado pela autora, 2021.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora existam idiosincrasias pertencentes às categorias dos servidores técnico-administrativos e professores, consideramos que os dados levantados neste estudo contêm revelações importantes sobre as experiências de trabalhar em uma unidade de formação em saúde em uma universidade pública de Porto de Alegre. Contudo, tais resultados devem ser interpretados com prudência, pois seria importante ampliar a amostra para outras unidades acadêmicas da universidade que também possuem compromisso com a formação de profissionais para atuar em saúde e até estender-se para outras IFES de mesmo porte que a deste estudo. A temática dos aspectos de QVT que permeiam o serviço nas IFES apresenta importância, pois atrelam-se à satisfação profissional e ao desejo do sujeito em ser reconhecido como peça importante no contexto de formação de outros profissionais. É, portanto, tal temática oportuna para exploração mais aprofundada em outras pesquisas, até mesmo fora do período pandêmico para possível levantamento de outros questionamentos não evidenciados por este estudo, lembrando que a mudança repentina e sem planejamento, obrigando o *home-office*, que se caracteriza por desempenhar as atividades profissionais no mesmo ambiente em que se reside, impactam nas percepções dos sujeitos da pesquisa (Coneglian e Silva, 2020). A casa (*home-office*) nem sempre tem sido considerada o ambiente adequado para proporcionar o melhor desempenho das atividades, por conta do conforto, da ergonomia dos móveis, equipamentos, do espaço físico, tecnologias e outros fatores importantes para o trabalho (Lizote et al, 2021). Por outro lado, adaptações para promoção da autonomia por parte do trabalhador permanecem imprescindíveis (Cabral e Alperstedt, 2021).

Sugere-se que futuros estudos avaliem a reprodutibilidade do Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho, como a validade preditiva e a confiabilidade teste-reteste, o que é indicado para verificar a fidedignidade do instrumento, a qual busca identificar a

consistência dos escores apontados pelos mesmos sujeitos pesquisados quando estes são reexaminados, isto ocorre aplicando o mesmo teste (instrumento), porém em outras ocasiões de tempo.

QVT é fundamental para a melhoria da gestão dentro de uma organização, viabilizando bons resultados quanto à satisfação e o bem-estar dos servidores. Estes aspectos orientam o bom funcionamento organizacional e podem contribuir para ações de promoção de um ambiente de trabalho saudável. A temática estudada é, portanto, de expressiva relevância no âmbito das organizações públicas e privadas.

Por fim, o instrumento de medida e avaliação de QVT para aplicabilidade nos servidores da EENF, validado no presente estudo, poderá contribuir no direcionamento de ações à promoção da qualidade de vida dos servidores de instituições públicas.

REFERÊNCIAS

- ALHO, D. M. O. Qualidade de vida no trabalho, empenhamento afetivo e satisfação profissional: relações entre as variáveis e diferenças entre geração X e Y. 2017. 33 f. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia) – Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2017.
- BASSO, C. et. Al. (org). Conhecer para Desenvolver: Resultados do 1º Censo de Desenvolvimento de Servidores. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. Porto Alegre: PROGESP/UFRGS, 2019. 94p.
- BOM, M. H. C. Proposição de um modelo de Programa de Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho para uma instituição federal de ensino superior. 112 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Escola de Engenharia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), 2018. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/190041>. Acesso em: 25 maio 2019.
- CABRAL, G. O. e ALPERSTEDT, G. D. É hora de ir para casa: reflexões sobre o ir e vir sem sair do lugar. RGO - Revista Gestão Organizacional, Chapecó, v. 14, n. 1, p. 231-247, jan./abr. 2021. Edição Especial: IMPACTOS DA COVID-19 NO AMBIENTE DAS ORGANIZAÇÕES E NA SOCIEDADE. DOI: <https://doi.org/10.22277/rgo.v14i1.5730>
- CASSEPP-BORGES, V., BALBINOTTI, M. A. A. & TEODORO, M. L. M. (2010). Tradução e validação de conteúdo: uma proposta para a adaptação de instrumentos. Em L. Pasquali (Ed.), Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas (pp. 506-520). Porto Alegre: Artmed.
- CONGLIAN, T. N. M., & SILVA G. E. (2020). Trabalho home-office: possíveis implicações à subjetividade do trabalhador. In R. M. Grilo, & E. R. Navarro (Orgs.). *Psicologia: Desafios, Perspectivas e Possibilidades* (v. 1, cap. 33, p. 264-270). Editora Científica Digital. <https://doi.org/10.37885/200400154>
- CORTELLA, M. S. Qual é a tua obra? Inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética. 25ª ed. Petrópolis RJ: Vozes, 2017.
- CORTEZ, P. A., ZERBINI, T. e VEIGA, H. M. S. Práticas humanizadas de gestão de pessoas e organização do trabalho: PARA ALÉM DO POSITIVISMO E DO DATAÍSMO. Trabalho,

Educação e Saúde [online]. 2019, v. 17, n. 3 [Acessado 30 Maio 2021]. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00215>>. Epub 04 Jul 2019. ISSN 1981-7746.

DRACHLER, M. de L.; LOBATO, M. A. de O.; LERMEN, J. I.; FAGUNDES, S.; FERLA A. A.; DRACHLER, C. W.; TEIXEIRA, L. B. e LEITE, J. C. de C. Desenvolvimento e validação de um índice de vulnerabilidade social aplicado a políticas públicas do SUS. *Ciência & Saúde Coletiva* [online]. 2014, v. 19, n. 9 [Acessado 3 Julho 2021] , pp. 3849-3858. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-81232014199.12012013>>. ISSN 1678-4561.

GLANZNER, C. H., OLSCHOWSKY, A. A ambiência e sua influência no trabalho de equipes de saúde da família - A ambiência e sua influência no trabalho de equipes de saúde da família - *Revista Saúde e Desenvolvimento Humano* - ISSN 2317-8582 - Canoas, v. 5, n. 1, 2017 DOI: <http://dx.doi.org/10.18316/sdh.v5i1.2880>

GÜTHS, H. Modelo conceitual de gestão da qualidade de vida no trabalho em instituições de educação superior. 137 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Escola de Engenharia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre, 2016. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/169758>. Acesso em: 25 maio 2019.

HAYES, B. E. *Measuring Customer Satisfaction: Survey design, use, and statistical analysis methods*. Milwaukee, Wisconsin: ASQC Quality Press, 1998.

HERNANDEZ-NIETO, R. *Contributions to statistical analysis*. Mérida: Los Andes University Press. 2002.

KLEIN, L., PEREIRA, B. A. D. and LEMOS, R. B. QUALITY OF WORKING LIFE: PARAMETERS AND EVALUATION IN THE PUBLIC SERVICE. *RAM. Revista de Administração Mackenzie* [online]. 2019, v. 20, n. 3 [Accessed 15 June 2021]. Epub 27 June 2019. ISSN 1678-6971. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190134>.

LIZOTE, S. A., TESTON, S. F., RÉGIS, E. S. O., MONTEIRO, W. L. S. Tempos de pandemia: bem-estar subjetivo e autonomia em home office. *RGO - Revista Gestão Organizacional*, Chapecó, v. 14, n. 1, p. 248-268, jan./abr. 2021. Edição Especial: IMPACTOS DA COVID-19 NO AMBIENTE DAS ORGANIZAÇÕES E NA SOCIEDADE DOI: <https://doi.org/10.22277/rgo.v14i1.5735>

MOREIRA, R. et. al. VALORIZAÇÃO E MOTIVAÇÃO: ELEMENTOS QUE FAZEM A DIFERENÇA NA SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES DA GESTÃO PÚBLICA - *Revista Valore, Volta Redonda*, (Edição Especial):588-599, 2019 - DOI: <https://doi.org/10.22408/rev402019393588-599>

RIBEIRO, A. D. S., SILVA, N., BOEHS, S. T. M., FARSEN, T. C. e BIAVATI, V. P. Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? – *Interação em Psicologia* – 2018 – acessado em 30/05/2021.

ROCHA, G. L. S. Validação inicial de um questionário de qualidade de vida no trabalho adaptado para servidores de instituição federal de ensino superior brasileira. 67 f. Dissertação (Mestrado em Saúde e Desenvolvimento Humano) Centro Universitário La

Salle (UNILASALLE), Canoas, 2015. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/147224>. Acesso em: 25 maio 2019.

ROCHA A. R., FREITAS, R. R. de, & GONCALVES, W. (2019). A produção científica sobre a motivação no serviço público: um estudo bibliométrico. *Brazilian Journal of Production Engineering*, 5(1): 186-128. Esta obra está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-Compartilhalgual 4.0 Internacional. *Brazilian Journal of Production Engineering*, São Mateus, Editora UFES/CEUNES/DETEC. Disponível em: <http://periodicos.ufes.br/BJPE/index>

ROBERS, D. S. Os processos de trabalho na gestão de pessoas do IFES: fardo ou obra? Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/190515>. Acesso em: 06 de março de 2020.

ROGERS, W. M.; SCHIMITI, M.; MULLINS, M. E. Correction for unreliability of multifactor measures: comparison of Alpha and parallel forms approaches. *Organizational Research Methods*. v. 5, p. 184-199. 2002.

RUEDA, F. J. M. et. al. Construção e validação de uma Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, Itatiba, v. 12, n. 1, p. 43-50, 2013. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v12n1/v12n1a07.pdf>. Acesso em: 25 maio 2019.

STREINER, D. L. Being inconsistent about consistency: when coefficient alpha does and doesn't matter. *Journal of Personality Assessment*. v. 80, p. 217-222. 2003.

WALTON, R.E., Criteria for quality life. In DAVIS, L.A.B. *The Quality of working life: problems, prospects and state of the art*: New York: The Free Press, p. 91-104 1975.

ANEXO H – COMPROVANTES DA SUBMISSÃO

14/07/2021

Chasque Webmail :: [RGO] Agradecimento pela submissão

Assunto **[RGO] Agradecimento pela submissão**
 De Editor Executivo: Sady Mazzioni <rgo@unochapeco.edu.br>
 Para MARELAINE MACIEL RODRIGUES PLOHARSKI <mari@enf.ufrgs.br>
 Data 2021-07-14 20:00



MARELAINE MACIEL RODRIGUES PLOHARSKI:

Obrigado por submeter o manuscrito, "VALIDAÇÃO DE QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA SERVIDORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA" ao periódico Revista Gestão Organizacional. Com o sistema de gerenciamento de periódicos on-line que estamos usando, você poderá acompanhar seu progresso através do processo editorial efetuando login no site do periódico:

URL da Submissão: <https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/authorDashboard/submission/6567>
 Usuário: mare

Se você tiver alguma dúvida, entre em contato conosco. Agradecemos por considerar este periódico para publicar o seu trabalho.

Editor Executivo: Sady Mazzioni

Revista Gestão Organizacional - RGO <http://www.unochapeco.edu.br/rgo>

14/07/2021

Submissões

Revista Gestão Organizacional

Tarefas 0

Português (Brasil)

Ver o Site

mare



Submissões

Submissões

Fila 1

Arquivos

Ajuda

Minhas Submissões Designadas

[Nova Submissão](#)

6567 **MACIEL RODRIGUES PLOHARSKI et al.**
 VALIDAÇÃO DE QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA NO
 TRABALHO PARA SERVIDORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

Submissão

1



Platform &
 workflow by
OJS / PKP