



UNILASALLE
CENTRO UNIVERSITÁRIO LA SALLE



GERSON LUIZ SANTOS ROCHA

**VALIDAÇÃO INICIAL DE UM QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO ADAPTADO PARA SERVIDORES DE INSTITUIÇÃO FEDERAL DE
ENSINO SUPERIOR BRASILEIRA**

CANOAS, 2015

GERSON LUIZ SANTOS ROCHA

**VALIDAÇÃO INICIAL DE UM QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO ADAPTADO PARA SERVIDORES DE INSTITUIÇÃO FEDERAL DE
ENSINO SUPERIOR BRASILEIRA**

Dissertação apresentada à banca examinadora
como requisito parcial a obtenção do título de
Mestre em Saúde e Desenvolvimento Humano.

Orientação: Prof^o Dr. José Carlos de Carvalho Leite

CANOAS, 2015

GERSON LUIZ SANTOS ROCHA

**VALIDAÇÃO INICIAL DE UM QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO ADAPTADO PARA SERVIDORES DE INSTITUIÇÃO FEDERAL DE
ENSINO SUPERIOR BRASILEIRA**

Dissertação aprovada pela banca examinadora
como requisito parcial a obtenção do título de
Mestre em Saúde e Desenvolvimento Humano.

Aprovada pela banca examinadora em 03 de dezembro de 2015.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Ricardo Pedroso Saldanha
Unilasalle

Profa. Dra. Lidiane Isabel Filippin
Unilasalle

Profa. Dra. Maria de Lourdes Drachler
UFRGS

Aos meus colegas trabalhadores da educação
superior pública brasileira.

AGRADECIMENTOS

Quando lembro que essa jornada se fez especialmente de amparos, incentivos e acolhimento de muitos e de outros em especial, agradeço.

Agradeço a cada um dos trabalhadores da IFES, aos quais dedico este estudo, aos que me ajudaram diretamente como participantes qualificados da pesquisa, aceitando um mister que envolveu refletir sobre suas vidas no trabalho e fora dele, contribuindo com os seus conhecimentos e experiências, com o meu aprendizado.

Agradeço ao meu Orientador, Professor e Doutor Zeca, cujo título maior que considero, o identifica plenamente, o de Professor. Conduziu-me com competência, elevado conhecimento e profissionalismo, sem em nenhum momento abrir mão de sua soberana gentileza, paciência e capacidade de motivar e inspirar um aluno.

Agradeço a Kátia, minha amiga e companheira, meus filhos Juliana e Guilherme, aos quais agradeço por, durante anos insistirem para que eu retornasse aos estudos num Mestrado. Sustentaram-me com atenção e carinho nessa caminhada.

A minha colega e amiga Mariana de Mattos Brose, agradeço o carinho, o apoio determinante e a confiança que me depositou e amizade construída.

Aos demais colegas de turma, agradeço os momentos de incentivo, ajuda e companheirismo e aproveito para lhes desejar sucesso na caminhada.

Agradeço ao Unilasalle/Canoas a oportunidade de cursar o Mestrado Profissional em Saúde e Desenvolvimento Humano, onde encontrei além da competência o acolhimento dos diversos Professores e da Coordenação, um ambiente elevado, de relações positivas e de permanente incentivo.

Agradeço aos colegas da Divisão de Segurança e Medicina do Trabalho da UFRGS, em especial a Vinicius Ciulla Jr., pelo apoio, compreensão e incentivo para conclusão dessa meta.

Agradeço igualmente aos colegas do Departamento de Atenção à Saúde da UFRGS, em especial a Diretora Marília Borges Hackmann pelas orientações e apoio para esta conquista.

Muito especialmente agradeço a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, a Escola de Desenvolvimento do Servidor, pelo incentivo ao desenvolvimento do Servidor, sem o que não poderia ter seguido a caminhada e alcançado esse objetivo.

"...Não sois máquinas! Homens é que sois!"
Charles Chaplin

RESUMO

O presente estudo acessou a extensão em que o Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), adaptado para Servidores de Instituições Federais de Ensino (IFES) brasileiras (QQVT-IFES) reflete o modelo conceitual de QVT de Walton (1973). A adaptação desta medida para servidores de IFES, considerou como referência o questionário proposto e validado por Timossi et al. (2009), (QQVT). O QQVT sofreu três alterações e com base no modelo de Walton, que estabelece oito critérios para avaliar QVT, originou o QQVT-IFES. Foram avaliadas as características psicométricas do QQVT-IFES e acessadas as validades de conteúdo e aparente da medida. Numa primeira fase, adaptando a proposta de Hernandez-Nieto (2002) para o cálculo do coeficiente de validade de conteúdo (CVC) foram escolhidos 55 juízes dentre os 168 servidores da área de QVT da IFES, após o cálculo do tamanho da amostra indicar um mínimo de 43. Os juízes responderam, em duas etapas, quantitativa e qualitativa, um questionário de julgamento (QJ/QQVT-IFES) das questões propostas no QQVT-IFES. O QJ/QQVT-IFES apresentou alta confiabilidade. Nas escalas de clareza da linguagem e pertinência prática, apontaram numa escala tipo *likert* de 1 a 5, o quanto o item da escala era claro e pertinente. Puderam em espaço próprio, comentar sobre cada item, em forma de texto e sugeriram melhorias, inclusão de itens, criticaram termos e formas. A validação de conteúdo mostrou um desempenho satisfatório do QJ/QQVT-IFES, com $CVCt=0,80$ para a escala de clareza e $CVCt=0,86$ para a escala de pertinência, com valor de corte de 0,70. O erro *Pei* encontrado com 55 juízes foi de $1,9 \times 10^{-96}$, valor considerado = 0. O processo de validação aparente gerou 319 comentários dos juízes/avaliadores aos 34 itens do QQVT-IFES. A segunda fase do estudo consistiu em nova adaptação, desta vez do QQVT-IFES, gerando o QQVT-IFES/2. A validação de conteúdo do QQVT-IFES/2 com 36 itens, seguiu o mesmo método do QQVT-IFES, desta vez com 5 juízes, conforme a proposta metodológica original de Hernandez-Nieto (2002). Verificou-se melhoria no desempenho quanto ao $CVCc$ de 76,4% dos itens correlatos ao QQVT-IFES, mesmo com erro *Pei* significativamente maior (0,00032). O QQVT-IFES/2 obteve $CVCt$ de clareza de 0,92 e pertinência igual a 0,95, maiores que os do QQVT-IFES. Uma terceira versão foi gerada, resultado dos melhores itens dos dois questionários, o QQVT-IFES/3. O processo de validação de conteúdo encontra nas escalas de clareza e pertinência caminho objetivo para futuros processos de validação, aos quais o questionário deverá ser exposto, a exemplo das validades de construto e preditiva.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Modelo de Walton; Instrumento de avaliação. Validade de Conteúdo e Aparente. Servidor Público Federal.

ABSTRACT

This study assessed the extent to which the Quality Of Life at Work Questionnaire (QLWQ), adapted for civil servants working at Brazilian federal universities (QLWQ-IFES), reflects the conceptual Walton's model of QLW (1973). Adaptation of the QLWQ-IFES involved assessment of content and face validity carried out by 55 participants, Brazilian federal university civil workers working as judges. Content validity coefficient (CVC) was calculated based on judges' evaluation of two criteria of the questionnaire: items' clarity and practical relevance. Face validity was assessed by examination of participants' comments on the QLWQ-IFES adapted version generated from the results of the content validity. The questionnaire showed evidence of content validity, as indicated by item clarity index of 0.80 and practical relevance of 0.86. The face validation process produced 319 comments from judges, generating the final version of the questionnaire (the 36-item QQVT-IFES/2). Submitted to five judges' evaluation, the questionnaire's final version showed better evidence of content validity: 0.92 and 0.95 for the clarity and for the practical relevance of the items. Considering the importance of the construct focused by this questionnaire for health promotion at work setting, further studies on construct and predictive validities of Quality Of Life at Work Questionnaire remains.

Keywords: Quality of work life; Walton's model; Instrument of evaluation. Content and apparent validity.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

R672v Rocha, Gerson Luiz Santos.
Validação inicial de um questionário de qualidade de vida no trabalho adaptado para servidores de instituição federal de ensino superior brasileira [manuscrito] / Gerson Luiz Santos Rocha. – 2015. 67 f. ; 30 cm.

Dissertação (mestrado em Saúde e Desenvolvimento Humano) – Centro Universitário La Salle, Canoas, 2015.

“Orientação: Prof. Dr. José Carlos de Carvalho Leite”.

1. Qualidade de vida - trabalho. 2. Servidores públicos federais.
3. Instituições de ensino superior. I. Leite, José Carlos de Carvalho.
II. Título.

CDU: 658.3

Bibliotecário responsável: Melissa Rodrigues Martins - CRB 10/1380

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 JUSTIFICATIVA	12
3 REVISÃO DE LITERATURA	13
3.1 Qualidade de Vida no Trabalho.....	13
3.2 Qualidade de Vida no Trabalho: a visão das empresas e dos trabalhadores	13
3.3 Qualidade de Vida no Trabalho: o Modelo de Walton.....	14
3.4 As Instituições Federais de Ensino Superior no Brasil – IFES	16
4 VALIDAÇÃO DE CONTEÚDO E APARENTE DE QUESTIONÁRIOS	17
5 A PROPOSTA DO PRESENTE ESTUDO.....	19
6 OBJETIVOS.....	20
6.1 Objetivo geral	20
6.2 Objetivos específicos.....	20
7 METODOLOGIA.....	21
7.1 Participantes e delineamento	21
7.2 Tamanho de amostra.....	21
7.3 Procedimentos de coleta de dados	22
7.4 Medidas	22
7.5 Análise dos dados	23
8 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS	25
9 RESULTADOS	26
9.1 Os participantes: QQVT-IFES.....	26
9.2 Validades de conteúdo e aparente do QQVT-IFES.....	26
9.4 A produção do QQVT-IFES/2.....	27
9.5 Participantes da Validação do QQVT-IFES/2.....	29
10 DISCUSSÃO	30
11 CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
12 PRODUTO SOCIAL.....	35
REFERÊNCIAS	36
APÊNDICES	39
Apêndice A - QQVT, QQVT- IFES - adaptações e justificativas.....	39
Apêndice B - Questionário de Julgamento do QQVT-IFES (QJ/QQVT-IFES)	43
Apêndice C - Questionário de Julgamento do QAQVT-IFES/2 (QJ/QAQVT-IFES/2)	52
Apêndice D - Informações sócio demográficas.....	63
Apêndice E - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	64
Apêndice F – Comparativo dos CVCc e CVCT de clareza e pertinência em QQVT-IFES e QQVT-IFES/2	66

Apêndice G – Comparativo (CVC) entre QQVT-IFES, QQVT_IFES/2 e QQVT-IFES/3..67

1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida é um construto considerado relevante em várias áreas de estudo, como por exemplo, medicina, saúde pública, sociologia, economia, administração e psicologia (WALLANDER; SCHMITT, 2001). A *qualidade de vida no trabalho* (QVT) abrange a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ao passo em que melhorando a satisfação do trabalhador, a consequência é a melhoria da produtividade da empresa (FERNANDES,1996). As pesquisas visam a compreensão a respeito de situações individuais dos trabalhadores em seus ambientes de trabalho, incluindo os aspectos comportamentais e de satisfação individuais (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Sob a influência empresarial, o interesse da produção e da produtividade das empresas, coloca a qualidade de vida no trabalho numa visão assistencialista. Na visão da prevenção, se destacam os ambientes e processos de trabalho como importantes influenciadores de uma melhor ou pior QVT (FERREIRA, 2011).

Existem vários modelos que avaliam a QVT. O Modelo de Walton (1973) tem sido um dos mais aceitos e utilizados por pesquisadores brasileiros e estrangeiros (RUEDA et al., 2013) e, por isto, no presente trabalho, ele será o referencial teórico.

O Modelo de Walton propõe oito categorias conceituais que enfatizam os fatores de influência na QVT, quais sejam (RUEDA, 2013): 1) compensação justa e adequada, 2) condições de trabalho, 3) oportunidade / uso e desenvolvimento das capacidades, 4) oportunidade de crescimento contínuo e segurança, 5) integração social no trabalho, 6) constitucionalismo, 7) trabalho e o espaço total da vida e 8) relevância social.

A criação e adaptação de escalas tem na validade de conteúdo uma fase importante. Representa o início de um processo que busca associar conceitos abstratos com indicadores observáveis e mensuráveis. (WYND et al. 2003).

Sendo assim, a pesquisa abordou a extensão em que o conteúdo do Questionário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (QQVT) de Timossi et al. (2009) reflete o modelo conceitual de QVT de Walton (1973), considerando a adaptação desta medida para servidores de instituições federais de ensino superior brasileiras.

2 JUSTIFICATIVA

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem recebendo destaque como forma de resgatar valores humanos e ambientais, negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico (TIMOSSI, 2009).

Devido à abrangência característica dos conceitos de QVT, faz-se importante contextualizá-lo quanto ao enfoque e domínios. Assim, o construto QVT pode ser definido como uma série de ações de uma empresa envolvendo diagnósticos, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais. Estas inovações ocorrem dentro e fora do ambiente de trabalho e visam oportunizar condições plenas de desenvolvimento humano na sua relação com o trabalho (ALBUQUERQUE; LIMONGI-FRANÇA, 1998).

Nas Instituições Federais de Ensino Superior brasileiras (IFES) os trabalhadores são os servidores Técnicos Administrativos em Educação (TAE) e os Docentes, que laboram nas áreas administrativas e burocráticas, assim como nas de ensino, pesquisa e extensão. Esses trabalhadores diferenciam-se dos trabalhadores de empresas privadas onde tradicionalmente são feitos os estudos de QVT: tais servidores possuem planos de cargos e salários regulados por lei, não possuem ganhos por produtividade, por peças, participação nos lucros. Possuem planos de estímulo a capacitação, assim como estabilidade no emprego, o que não ocorre com empregados celetistas em geral.

É inegável a importância do estudo do construto QVT nas instituições privadas e públicas. Por conta das características das organizações públicas, em especial as IFES brasileiras, a validação de conteúdo de um Questionário de QVT é necessária, visto o crescente interesse sobre o tema em relação a aspectos da gestão de pessoas, avaliação de desempenho, e qualidade dos serviços prestados no campo das ciências.

O questionário desenvolvido por Timossi et. al. (2009) é um dos poucos instrumentos que acessa QVT baseados no Modelo de QVT de Walton e uma versão adaptada para servidores de IFES foi criada, o QQVT-IFES. Visto a necessidade de uma escala ser preparada para medir o que se pretende, fez-se necessário iniciar um processo de validação de conteúdo e aparente dessa escala.

3 REVISÃO DE LITERATURA

3.1 Qualidade de Vida no Trabalho

A qualidade de vida no trabalho é tida como relevante tanto na vida do trabalhador dentro do ambiente de trabalho, como fora dele. A realização das necessidades nos campos da saúde e segurança, os aspectos econômicos, familiares, sociais, de auto estima, de aperfeiçoamento, de conhecimento e estética são aspectos importantes para uma maior ou menor QVT. O uso de recursos, atividades e resultados, que ocasionam uma maior participação do indivíduo no local de trabalho, devem também considerar a relevância dos aspectos da vida fora do ambiente de trabalho (SIRGY et. al. 2001).

De acordo com Walton “A expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico” (WALTON, 1973).

A QVT destaca as necessidades e aspirações do ser humano, bem como a responsabilidade social do trabalhador. (WALTON, 1974).

Nesse sentido, as ações de QVT acabam por influenciar o trabalhador durante o desenvolvimento de suas atividades (TIMOSSI et al. 2009). Inclui largos aspectos do ambiente do trabalho que afetam o trabalhador em sua saúde e seu desempenho. Esses fatores são: salário, segurança, saúde no trabalho e condições físicas de trabalho que reduzam ao mínimo o risco de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, desenvolvimento das capacidades e múltiplas habilidades, autonomia, informação e espaço de vida no trabalho e fora dele (COLE et al. 2005).

Em que pese o conceito de QVT não ser novo, é um termo que apresenta certa dificuldade de definição, uma vez que tem particularidades relacionadas à subjetividade e à multidimensionalidade. Portanto, depende em grande parte dos valores e crenças dos indivíduos, assim como de seu contexto cultural e sua história pessoal, implicando na valoração objetiva e subjetiva das diferentes dimensões das necessidades humanas (BALTAZAR et al. 2007).

3.2 Qualidade de Vida no Trabalho: a visão das empresas e dos trabalhadores

O enfoque assistencialista da QVT é hegemônico em muitos estudos e aplicações neste campo. Nesse sentido a “restauração corpo-mente” em QVT é o “cardápio de serviços” oferecido pelas empresas às organizações públicas e privadas” (FERREIRA, 2011).

Como exemplo do rol desse cardápio ofertado, temos produtos como: mapa astral, meditação, oficina de relaxamento, ginástica laboral, psicoterapia breve, florais, grupos de caminhada e corrida, entre outros. Esses aspectos são semelhantes às características primitivas da Medicina do Trabalho ainda no início da Revolução Industrial, qual seja, a manutenção do trabalhador em condições de produção e com isso a garantia da produtividade (FERREIRA, 2011). É possível, portanto, que tal enfoque assistencialista confira ao trabalhador papel coadjuvante nas ações de QVT.

Na tentativa de romper com a visão assistencialista, numa visão participativa dos próprios trabalhadores na avaliação da QVT, tem se procurado promover ações coletivas e sustentáveis na vida das organizações. Iniciativas nesse sentido são vistas em sistemas de avaliação de desempenho, quando perguntas tímidas sobre QVT são inseridas em questionários genéricos com ênfase em gestão dos serviços.

Vemos delineadas nos textos das políticas nacionais de promoção e vigilância em saúde do trabalhador e em normativas sobre organização dos trabalhadores nos locais de trabalho diretrizes de valorização dos mesmos. Nesse contexto, trazem o trabalhador como protagonista para a promoção e vigilância em saúde e segurança no trabalho, tanto para empresas privadas, como para instituições públicas, por exemplo. Destacamos neste sentido a valorização dos saberes e participação dos trabalhadores como linha condutora característica.

“A visão participativa associa-se aos seguintes fatores interdependentes: Condições de trabalho, Organização do trabalho, Relações sócio profissionais de trabalho, reconhecimento e crescimento profissional, elo trabalho-vida social, isto implica em conceber QVT como uma tarefa de todos (e não uma responsabilidade exclusivamente individual) e uma busca permanente de harmonia entre o bem-estar, a eficiência e a eficácia nos ambientes organizacionais (e não no foco exacerbado da produtividade)”. (FERREIRA, 2011, p. 134)

Neste sentido, o Modelo de QVT de Walton mostrou-se aplicável e o uso de um Questionário de Avaliação da QVT para servidores públicos de IFES pode constituir-se em produto técnico social essencial para as políticas de gestão institucional e gestão de pessoas das IFES.

3.3 Qualidade de Vida no Trabalho: o Modelo de Walton

O Modelo de Walton oferece o maior número de critérios e é considerado por diversos autores como o mais aplicado para avaliação da QVT. (TIMOSSI, 2009 apud PEDROSO, 2013). Dentre suas características temos a possibilidade de adaptação, visto que Walton não ofereceu um questionário, mas um modelo que pode moldar um questionário de QVT.

(PEDROSO, 2013). Outros modelos, embora mais recentes que o de Walton, não o superaram na capacidade de operacionalizar a complexidade do construto QVT.

A QVT resulta diretamente da combinação de diversas dimensões básicas referentes ao desempenho das atividades. Outras dimensões não dependentes diretamente das tarefas, também são capazes de produzir motivação e satisfação em diferentes níveis, além de resultar em diversos tipos de atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização (WALTON, 1975).

O Modelo de Walton avalia Qualidade de Vida no Trabalho, por meio de oito critérios e suas respectivas abrangências:

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**, que 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 que a organização se propõe perante a sociedade. As 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, p.44)

Uma medida avaliativa da QVT foi desenvolvida por Timossi et al. (2009), o Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho (QQVT) com 35 itens (PEDROSO, PILATTI, 2009) acessando os 8 fatores do modelo de Walton. O questionário foi aplicado em 99 indivíduos, de ambos os gêneros e de escolaridade diversas (desde sem alfabetização (n=5) até pós-graduados (n=29)). Os termos criados por Timossi et al. (2009) foram validados por especialistas na área de linguística. Os indivíduos foram perguntados quão satisfeitos se sentiam no seu trabalho, especificamente em relação aos 35 itens apresentados. As respostas, em escala tipo *Likert*, variaram de 1 a 5 (desde ‘muito insatisfeito’, passando por ‘não sei’, até ‘muito satisfeito’). A consistência interna do QQVT foi avaliada pelo coeficiente alfa de *Cronbach* para aos 8 fatores do modelo de Walton que variaram de 0,66 à 0,86 (valores que, exceto para o fator integração social, foram considerados aceitáveis como indicadores da confiabilidade do questionário): *Compensação justa e adequada* obteve alfa de 0,86; *condições de trabalho*, 0,84;

uso das capacidades, 0,86; *oportunidades*, 0,79; *integração social*, 0,66; *constitucionalismo*, 0,88; *trabalho e vida*, 0,84; por fim, *relevância social* obteve alfa de 0,81. A confiabilidade para o escore total do QQVT atingiu α -Cronbach =0,96, valor considerado alto.

As dimensões de Walton possibilitam ao pesquisador apreender os pontos percebidos pelos trabalhadores como positivos ou negativos na sua situação de trabalho, visto a capacidade de inter-relacionamento do conjunto dos oito critérios propostos (RUEDA et al. 2013). No entanto, novos estudos se fazem necessários na tentativa de buscar mais evidências de validade para o instrumento, como por exemplo, investigar sua relação com outros aspectos relacionados ao ambiente organizacional, dentre eles, a satisfação no trabalho, clima organizacional, saúde ocupacional (RUEDA et al. 2013), além da validade do QQVT de Timossi et al. (2009) adaptado para as IFES.

3.4 As Instituições Federais de Ensino Superior no Brasil – IFES

Hoje o Brasil tem, segundo informa o site da ANDIFES – Associação Nacional dos Dirigentes de Instituições Federais de Ensino Superior, 62 IFES. Nestas Instituições são produzidas quase que a totalidade da pesquisa científica brasileira e neste tocante, acaba por ter em seus quadros de servidores os docentes, na sua ampla maioria doutores e detentores dos mais variados cargos de gestão acadêmica e administrativa. Além dos docentes, são servidores das IFES os Técnicos-Administrativos em Educação – TAE. Esses servidores atuam nas diversas atividades meios e fins das IFES, desde o apoio pedagógico, de pesquisa e extensão, até nas diversas atividades administrativas da Instituição. Eles são expostos aos mais diversos agentes causadores de agravos à saúde, assim como desenvolvem trabalhos de elevada responsabilidade social, interna e externamente as IFES. Sendo assim, não apenas pelo contingente de servidores de apenas uma instituição, mas pelas características dos processos de trabalho nas IFES, um Questionário de Avaliação de QVT validado, tem potencial de estabelecer um novo parâmetro de avaliação institucional e de desempenho dos servidores, assim como com segurança gerar indicadores de desempenho das pessoas e da instituição.

4 VALIDAÇÃO DE CONTEÚDO E APARENTE DE QUESTIONÁRIOS

O processo de validação de um instrumento inclui dois tipos de validade subjetiva: a de conteúdo e a aparente. A validade de conteúdo avalia o grau em que cada item de um instrumento de medida é relevante e representativo de um específico construto com um propósito particular de avaliação (McGILTON, 2003; GRANT, DAVIS, 1997; HAYNES et al. 1995). Isto é, o conteúdo é julgado se o conjunto de itens é pertinente com aquilo que se deseja medir, por exemplo, no presente estudo, qualidade de vida no trabalho. Já a validade aparente acessa os níveis de clareza dos itens, isto é, a facilidade de leitura, compreensão e a forma de apresentação do instrumento (GRANT, DAVIS, 1997).

Essas validades são consideradas subjetivas, pois incluem um processo de julgamento composto por duas partes distintas. A primeira envolve o desenvolvimento do instrumento e, posteriormente, a avaliação deste por meio da análise de experts (POLIT, BECKE, 2006) e (LYNN, 1986). Sendo assim, a validade de conteúdo inicia na elaboração, preparação e adaptação inicial de um instrumento (PASQUALI, 2004). O Questionário de Qualidade de Vida no trabalho de Timossi et al. (2009) passou, portanto, pelas seguintes adaptações iniciais feitas pelo autor visando o uso em IFES: (a) item 3 – no serviço público federal (SPF) não há previsão de participação em resultados, assim, foi substituído pelas formas de ascensão funcional previstas no plano de carreira; (b) item 4 – foi substituído o termo empresa por instituição, visto a IFES não ser considerada uma empresa e (c) item 18 – foi suprimido, visto que no serviço público federal, os servidores serem estatutários, com garantias de estabilidade na função pública, não vivenciando processos de dispensa e contratações em grande escala, como ocorre em empresas privadas. Essa adaptação gerou uma versão preliminar do QQVT de Timossi et al. (2009), o QQVT-IFES, apresentado no Quadro 1.

Quadro 1 – QQVT-IFES

O quanto você está satisfeito (a):

1. com o seu salário (remuneração)?
2. com o seu salário, comparando-o com o de seus colegas?
3. com as formas de ascensão funcional e aumento da remuneração por merecimento previstas no plano de carreira da IFES?
4. com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a instituição oferece?
5. com a sua quantidade de horas trabalhadas por semana?
6. com a sua carga de trabalho (quantidade diária de trabalho) que tem de realizar?
7. com os recursos materiais e tecnológicos disponíveis para realizar o seu trabalho?
8. com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?
9. com os equipamentos de segurança, proteção coletiva e individual disponibilizados pela IFES?

Quadro 1 – QQVT-IFES (cont.)

O quanto você está satisfeito (a):

10. com o cansaço que seu trabalho lhe causa?
 11. com a sua autonomia (oportunidade em tomar decisões que possui no seu trabalho)?
 12. com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?
 13. em relação a polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no seu trabalho?
 14. com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?
 15. com a responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você)?
 16. com a sua oportunidade de crescimento profissional?
 17. com os treinamentos que você faz?
 18. com os incentivos e bolsas de estudos oferecidos pela IFES para você estudar?
 19. com a existência de discriminação social, racial, religiosa, sexual, etc. no seu trabalho?
 20. em relação ao seu relacionamento com seus colegas e chefias no seu trabalho?
 21. com o comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho?
 22. com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?
 23. com a IFES por ela respeitar os direitos do servidor?
 24. com sua liberdade de expressão (oportunidade de dar suas opiniões) no trabalho?
 25. com as normas e regras do seu trabalho?
 26. com a sua individualidade (características individuais e particulares) no trabalho?
 27. com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?
 28. com a influência de seu trabalho sobre sua possibilidade de lazer?
 29. com seus horários de trabalho e de descanso?
 30. em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho?
 31. com a imagem que a IFES tem perante a sociedade?
 32. com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a IFES tem?
 33. com os serviços prestados e a qualidade do ensino, pesquisa e extensão da IFES?
 34. com a política de gestão de pessoas (a forma de a IFES tratar os servidores) que a IFES tem?
-

FONTE: QQVT-IFES adaptado de Timossi et al. (2009)

A segunda parte envolve a participação de especialistas na avaliação do instrumento. Nesta etapa é necessário definir a qualificação e o número desses especialistas, recomendando-se descrever os critérios utilizados nessa seleção (LYNN, 1986). Também a inclusão de pessoas leigas potencialmente relacionadas com a população do estudo (RUBIO et al. 2003), (TILDEN et al, 1990), asseguraria a correção dos itens da escala, que não estariam muito claros (ALEXANDRE, COLUCCI, 2009). Assim, alguns autores sugerem a inclusão de um questionário para uma breve caracterização juízes/avaliadores (RUBIO et al. 2003), garantindo-se a comprovação de que os mesmos preencheram os requisitos mínimos necessários para a tarefa de avaliação. Os juízes, portanto, devem analisar os itens do instrumento de medida individualmente verificando sua clareza e pertinência.

5 A PROPOSTA DO PRESENTE ESTUDO

Um dos critérios para avaliação da qualidade de um instrumento refere-se ao grau em que ele reflete áreas específicas dos conteúdos referentes ao construto medido (SAMPIERI et al. 2006), por exemplo, Qualidade de Vida no Trabalho. Portanto, o presente estudo acessou a extensão em que o QQVT-IFES apresenta evidência das validades de conteúdo e aparente para avaliar qualidade de vida no trabalho, considerando o questionário adaptado para servidores de IFES brasileiras.

6 OBJETIVOS

6.1 Objetivo geral

Avaliar as características psicométricas do Questionário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho de Timossi et al. (2009), adaptado para aplicação em Servidores de Instituição Federal de Ensino Superior brasileira.

6.2 Objetivos específicos

- a) Acessar a validade de conteúdo da medida de QVT.
- b) Acessar a validade aparente da medida de QVT.

7 METODOLOGIA

7.1 Participantes e delineamento

Participaram do estudo 60 juízes dentre os 168 servidores da área de gestão de pessoas de uma instituição federal de ensino superior (IFES). São atuantes nas áreas de gestão de pessoas, como nos campos da promoção e vigilância em saúde, mobilidade, planejamento, avaliação de desempenho, capacitação, atendimento ambulatorial, psicossocial, perícia médica, serviço social, administração, engenharia de segurança e medicina do trabalho. Além disso, os juízes possuíam graduação como formação mínima, e eram experientes na teoria e nas práticas que envolvem a qualidade de vida no trabalho em IFES.

7.2 Tamanho de amostra

O tamanho de amostra levou em conta os seguintes parâmetros (GWET, 2012): 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 inter avaliadores (GWET, 2008; CANTOR, 1996).

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

Figura 1 - Cálculo de tamanho de amostra em estudos de avaliação da concordância Inter avaliadores (GWET, 2008)

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 sejam usados em lugar de $p_d - p_a$ (GWET, 2008), (b) que o grau de concordância entre os avaliadores seja de 50% ($p_d=0,5$), (c) $N=168$, o número de funcionários da área de gestão de pessoas na IFES em questão no presente estudo, (d) que 30% seja o erro relativo ($r=0,3$), e (e) que 5% dos funcionários da área de gestão

de pessoas recusem participação; o número mínimo do tamanho de amostra será de 43 avaliadores (n=43).

7.3 Procedimentos de coleta de dados

A coleta de dados procedeu-se em duas etapas. Na primeira etapa, um grupo de 55 participantes (juízes/avaliadores) foram convidados pelo pesquisador principal após contato prévio através dos canais de comunicação da IFES, quando receberam os esclarecimentos sobre os objetivos do estudo e o que deles seria esperado na função de avaliadores do conteúdo do QQVT-IFES. Na ocasião, lhes foram apresentados os seguintes protocolos: (a) o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), contendo os esclarecimentos éticos, como garantia de privacidade, liberdade de participar ou, mesmo autorizando a participação, de desistir a qualquer momento da pesquisa, os riscos e benefícios de participar do estudo, o tempo estimado para fornecer as informações; e (b) a ficha de informações sócio demográficas e (c) o Questionário de Julgamento do QQVT-IFES (QJ/QQVT-IFES). Os participantes tiveram prazo de 5(cinco) dias para devolver ao pesquisador as informações solicitadas. O resultado dessa etapa foi a readaptação do QQVT-IFES, gerando a versão 2 do questionário (QQVT-IFES/2). Na segunda etapa da coleta de dados, o QQVT-IFES/2 foi submetido a avaliação de 5(cinco) juízes (avaliadores) repetindo todo o procedimento da primeira etapa. O objetivo dessa segunda avaliação foi cotejar os níveis de clareza e pertinência dos itens da versão 2 com o questionário inicialmente modificado pelo autor do presente estudo.

7.4 Medidas

Questionário de Julgamento do QQVT-IFES – (QJ/QQVT-IFES) (Apêndice B): Nesse questionário foram apresentadas as instruções para o preenchimento das escalas de clareza da linguagem e de pertinência prática. Para cada item do QQVT-IFES, os juízes foram convidados a avaliar os níveis de clareza e pertinência em uma escala de 1 a 5 (tipo *Likert*), respectivamente variando de “Questão de pouquíssima clareza” e “Questão de pouquíssima pertinência” (nível 1) a “Questão de muitíssima clareza” e “Questão de muitíssima pertinência” (nível 5). Os juízes foram também convidados a manifestar por escrito críticas e sugestões que entenderam necessárias para adequação do QQVT-IFES (acesso a validade aparente) (Apêndice B).

Informações sócio demográficas: (Apêndice D) – Buscou, além de apurar a idade, gênero, função/cargo na IFES, tempo no cargo/função em anos, formação (graduação e pós-graduação), garantir e comprovar que os participantes preencheram os requisitos mínimos previamente estabelecidos, para atuarem como juízes/avaliadores. As presentes informações foram colhidas mediante formulário separado do QJ/QQVT-IFES, impedindo assim a identificação do participante.

7.5 Análise dos dados

A avaliação dos 34 itens do QQVT-IFES feita pelos participantes (juízes) possibilitou o cálculo de um coeficiente final das validades de conteúdo e aparente (CVCc) para cada item do QQVT-IFES e para o instrumento como um todo (CVCt). A análise é uma adaptação, em 5 passos, da proposta de Hernandez-Nieto (2002) para acessar a clareza da linguagem e a pertinência prática de itens de questionários padronizados.

Passo 1 - Com base nas notas dos juízes foi calculada a média das notas de cada item (M_x).

$$M_x = \frac{\sum_{i=1}^J x_i}{J}$$

Figura 2 - Média das notas de cada item.

Onde $\sum x_i$ representa a soma das notas dos juízes e J representa o número de juízes que avaliam o item.

Passo 2 - Com base na média foi calculado o coeficiente de validade para cada item (CVC_i):

$$CVC_i = \frac{M_x}{V_{máx}}$$

Figura 3 - Coeficiente de validade de conteúdo para cada item.

Onde $V_{máx}$ representa o valor máximo que o item pode receber.

Passo 3 - Para descontar possíveis vieses dos juízes avaliadores, foi ainda calculado um índice de erro (Pe_i) associado a cada item:

$$Pe_i = \left(\frac{1}{J} \right)^J$$

Figura 4 - Índice de erro para cada item.

Passo 4 - Com isso, o CVC final de cada item (CVC_c) foi assim calculado:

$$CVC_c = CVC_i - Pe_i$$

Figura 5 - Coeficiente de validade de conteúdo final para cada item.

Passo 5 - O CVC total do questionário (CVC_t), para cada uma das características (clareza de linguagem e pertinência prática), foi obtido pela fórmula abaixo:

$$CVC_t = Mcvc_i - Mpe_i$$

Figura 6 - Coeficiente de validade de conteúdo total do questionário.

Onde $Mcvc_i$ representa a média dos coeficientes de validade de conteúdo dos itens do questionário e Mpe_i , a média dos erros dos itens do questionário.

O ponto de corte para determinar níveis satisfatórios para clareza da linguagem e pertinência foi de $CVC_c \geq 0,70$ para cada item do QQVT-IFES e de $CVC_t \geq 0,70$ para o instrumento no geral conforme recomendado na literatura da área (CASSEPP-BORGES et al. 2010). A confiabilidade das escalas de clareza e pertinência dos itens do QQVT-IFES 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, sugestivo de confiabilidade alta (EVERITT, DUNN, 1991).

Por último, foi transcrito numa planilha em Excel os comentários formulados pelos 55 juízes para cada item do QQVT-IFES, somando 319 comentários que resultaram em (a) mudanças de termos, (b) forma de apresentação de itens, (c) divisão de uma pergunta em duas, e (d) supressão de questões e criação de outras. Tais sugestões incorporadas produziu o QQVT-IFES versão 2 (QQVT-IFES/2), cujos níveis de clareza e pertinência foram novamente acessados com a avaliação de 5 juízes (BALBINOTTI, 2005).

8 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

O estudo seguiu as condições estabelecidas na Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) e foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP)/Unilasalle-Canoas e pelo CEP/IFES na condição de Instituição Coparticipante. Foi solicitado aos participantes do estudo que assinassem após atenta leitura, o termo de consentimento livre e esclarecido e a ficha de informações sócio demográficas. Desta forma, o pesquisador garante a privacidade e confidencialidade das informações prestadas, autorizaram o uso dos dados fornecidos, assim como garantiram a veracidade das informações prestadas. Todos os instrumentos seguirão arquivados pelo período de 05 anos.

9 RESULTADOS

9.1 Os participantes: QQVT-IFES

Os 55 (cinquenta e cinco) participantes do estudo, que atuaram como julgadores do QQVT-IFES formaram um grupo de 73% de mulheres (40) e 27% (15) homens. A maioria, 51% possuía especialização como formação acadêmica, 27% graduação, 20% possuíam mestrado e 2% doutorado. Visto que os servidores públicos federais, independentemente do tempo de serviço, devem aposentar-se com 70 (setenta) anos de idade, foram estabelecidas faixas etárias. Sendo assim, 42% dos participantes tinham entre 31 e 40 anos de idade e 24% entre 51 e 60 anos. Entre 41 e 50 anos de idade foram 20% dos 55 participantes e 9% ficaram na faixa entre 18 e 30. Os demais, 5%, entre 61 e 70 anos de idade.

Quanto ao tempo de serviço, 44% dos avaliadores tinham entre 1 e 5 anos de serviços na IFES e 16% entre 6 e 10 anos no desempenho de atividades ligadas a QVT na IFES. Os demais se dividiram de forma bem equilibrada, isto é, 14% entre 31 a 40 anos, 13% entre 11 e 20 anos, 13% entre 21 e 30 anos de serviço na IFES.

9.2 Validades de conteúdo e aparente do QQVT-IFES

A Tabela 1 mostra os resultados do CVCc – Clareza e do CVCc-Pertinência de cada um dos itens do QQVT-IFES. O *Pei* encontrado para 55 juízes/avaliadores foi de $1,9 \times 10^{-96}$, o que consideramos igual a zero, fazendo com que, no caso, $CVCi = CVCc$.

Tabela 1 - CVCc de Clareza e Pertinência dos Itens do QQVT-IFES e CVCt de Clareza e Pertinência

QQVT-IFES Itens	CVCc Clareza	CVCc Pertinência	QQVT-IFES Itens	CVCc Clareza	CVCc Pertinência	QQVT-IFES Itens	CVCc Clareza	CVCc Pertinência
1	0,89	0,90	13	0,70	0,79	25	0,80	0,86
2	0,77	0,71	14	0,74	0,87	26	0,58	0,71
3	0,78	0,88	15	0,85	0,88	27	0,84	0,92
4	0,84	0,90	16	0,85	0,89	28	0,82	0,88
5	0,90	0,90	17	0,85	0,88	29	0,89	0,90
6	0,88	0,91	18	0,82	0,89	30	0,76	0,84
7	0,89	0,92	19	0,58	0,83	31	0,85	0,81
8	0,82	0,92	20	0,88	0,93	32	0,76	0,76

Tabela 1 - Continuação

QQVT-IFES Itens	CVCc Clareza	CVCc Pertinência	QQVT-IFES Itens	CVCc Clareza	CVCc Pertinência	QQVT-IFES Itens	CVCc Clareza	CVCc Pertinência
9	0,72	0,92	21	0,85	0,90	33	0,77	0,76
10	0,72	0,83	22	0,89	0,91	34	0,77	0,88
11	0,85	0,91	23	0,70	0,85		CVCT – Clareza = 0,80	
12	0,85	0,91	24	0,85	0,90		CVCT – Pertinência = 0,86	

FONTE: Autoria própria, 2015

As questões 19 e 26 não superaram o ponto de corte (0,7) quanto a clareza (0,58), porém isso não interferiu no escore total da escala de clareza, que obteve CVCT=0,80. O CVCT de Pertinência alcançou 0,86 diante de um corte de 0,7. A confiabilidade das escalas de clareza e pertinência foi acessada pelo índice alfa de *Cronbach*. Os resultados sugerem alta confiabilidade dessas escalas, indicada respectivamente pelos valores 0,95 e 0,96 alcançado pelo índice.

9.4 A produção do QQVT-IFES/2

A etapa qualitativa da avaliação obteve 319 comentários referentes as 34 perguntas do QQVT-IFES. Isso oportunizou uma segunda adaptação do QQVT de Timossi et al. (2009), cumprindo o segundo objetivo específico da pesquisa. Foram readequados 33 itens, com exceção do item 5, que se manteve igual ao do QQVT-IFES. Mais dois itens foram incluídos, numerados como 4.1 e 20.1, buscando manter a correlação numérica com as demais questões do QQVT-IFES para facilitar a comparação. Esse processo gerou QQVT-IFES/2 conforme demonstra o Quadro 2.

Quadro 2 – QQVT-IFES/2

O quanto você está satisfeito (a):

1. com o quanto recebe de rendimentos do trabalho na IFES?
2. com o quanto recebe de rendimentos, comparado com o quanto recebem seus colegas, em decorrência das atividades que desempenham?
3. com as formas de desenvolvimento na carreira (progressão por capacitação e mérito profissional)?
4. com os benefícios legais que você recebe (vales alimentação, transporte, adicionais, gratificações)?
- 4.1 com as ações de atenção e de atendimento à saúde e segurança do trabalho da IFES?
5. com a sua quantidade de horas trabalhadas por semana?
6. com a sua carga/sobrecarga e/ou complexidade das atividades de trabalho que tem que realizar?
7. com os recursos materiais e tecnológicos disponíveis para realizar o seu trabalho?
8. 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?

Quadro 2 – Continuação

O quanto você está satisfeito (a):

9. 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?
10. com o nível de cansaço (físico e/ou mental) que seu trabalho na IFES lhe proporciona?
11. com a sua autonomia (oportunidade de tomar decisões) no seu trabalho?
12. com a importância das suas atividades de trabalho na IFES?
13. com a possibilidade/necessidade de desempenhar várias tarefas ou atividades além das previstas para o seu cargo?
14. com a avaliação que é feita do seu desempenho no trabalho?
15. com a responsabilidade que lhe é atribuída no desempenho do seu trabalho?
16. com as oportunidades de crescimento profissional na IFES?
17. com os cursos de capacitação, formação ou treinamentos oferecidos pela IFES?
18. 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?
19. com o respeito a diversidade racial, social, religiosa, sexual, etc. no seu trabalho na IFES?
20. com o relacionamento com seus colegas de trabalho na IFES?
- 20.1 com o relacionamento com suas chefias e direções na IFES?
21. com o comprometimento dos seus colegas com o trabalho na IFES?
23. com a IFES, quanto ao respeito aos direitos do servidor?
24. com a sua liberdade de expressão (com a oportunidade de expressar as suas próprias opiniões) no trabalho?
25. com as normas e regras do seu trabalho?
26. com o respeito a sua individualidade (temperamento, experiências, particularidades e outras características pessoais) no trabalho?
27. com os efeitos do seu trabalho na IFES sobre sua vida familiar?
28. com os efeitos do seu trabalho na IFES sobre suas atividades de lazer?
29. com seus horários de trabalho e de descanso?
30. em relação ao orgulho que sente diante do trabalho que realiza para na IFES ?
31. com a imagem que a IFES tem perante a sociedade?
32. com as contribuições e integração que a IFES tem com a sociedade?
33. com a qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão, que a IFES oferece a sociedade?
34. O quanto você está satisfeito com a política de gestão de pessoas da IFES?

FONTE: Adaptado do QQVT-IFES - baseado em Timossi et al. (2009)

Repetiu-se a segunda etapa da validação de conteúdo feita inicialmente com o QQVT-IFES. Foram consultados 5 (cinco) juízes, conforme proposta original de Hernandez-Nieto (2002);(BALBINOTTI, 2005), escolhidos aleatoriamente dentre os remanescentes do grupo de 168 servidores já mencionados. Os novos avaliadores, que não participaram do grupo de 55 juízes que avaliaram o QQVT-IFES, cumpriram os mesmos requisitos de ter pelo menos graduação, formação nas áreas afetas a QVT e atuar na IFES em áreas ligadas as ações da gestão de pessoas da instituição, diretamente ligadas ao construto QVT. Estabeleceu-se um novo processo de julgamento/avaliação quanto a clareza e a pertinência dos itens e os cálculos do CVC (HERNANDES-NIETO, 2002;BALBINOTTI, 2005) para o QQVT-IFES/2. Os procedimentos foram idênticos aos já descritos por ocasião da aplicação do QQVT-IFES e os resultados foram os seguintes: (1) as questões 1, 12 e 30, não superaram o ponto de corte de 0,70 para CVCc de clareza, mas obtiveram valores próximos, com os índices de 0,64, 0,68 e

0,64 respectivamente. (2) A questão 2 teve CVCc de pertinência de 0,60, também abaixo do ponto de corte de 0,70. Os demais itens superaram o ponto de corte de 0,7, tanto em clareza, quanto em pertinência. Os CVCt de clareza e pertinência atingiram 0,92 e 0,95 respectivamente, diante de um ponto de corte de 0,70. Ver Tabela 2.

Tabela 2 - CVCc de Clareza e Pertinência dos Itens do QQVT-IFES/2 e CVCt de Clareza e Pertinência

QQVT-IFES/2 Itens	CVCc Clareza	CVCc Pertinência	QQVT-IFES/2 Itens	CVCc Clareza	CVCc Pertinência	QQVT-IFES/2 Itens	CVCc Clareza	CVCc Pertinência
1	<u>0,64</u>	0,88	14	0,76	0,99	27	0,80	0,99
2	0,76	<u>0,60</u>	15	0,99	0,96	28	0,76	0,88
3	0,96	0,96	16	0,88	0,99	29	0,92	0,84
4	0,99	0,99	17	0,99	0,92	30	<u>0,64</u>	0,88
4.1	0,99	0,99	18	0,96	0,92	31	0,96	0,92
5	0,99	0,96	19	0,99	0,99	32	0,99	0,96
6	0,88	0,96	20	0,99	0,99	33	0,99	0,96
7	0,96	0,96	20.1	0,99	0,99	34	0,99	0,99
8	0,99	0,99	21	0,99	0,99			
9	0,99	0,99	22	0,99	0,99			
10	0,80	0,99	23	0,99	0,99			
11	0,99	0,99	24	0,99	0,96			
12	<u>0,68</u>	0,92	25	0,96	0,88			CVCt – Clareza = 0,92
13	0,99	0,99	26	0,99	0,96			CVCt – Pertinência = 0,95

FONTE: Autoria própria, 2015

9.5 Participantes da Validação do QQVT-IFES/2

Os participantes da etapa de validação do QQVT-IFES/2 foram 80% de mulheres e 20% de homens, dentre eles, 40% com mestrado e os demais 20% com graduação, 20% com especialização e 20% com doutorado. Quanto ao tempo de serviço, 40% estavam na faixa entre 21 e 30 anos e 40% entre 31 e 40 anos, restando 20% na faixa de 11 a 20 anos. Por fim, dos cinco participantes, 60% estavam na faixa etária entre 41 e 50 anos e os demais, 40% entre 51 e 60 anos de idade.

10 DISCUSSÃO

O objetivo do estudo foi avaliar a extensão em que o conteúdo do Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho de Timossi et al. (2009), adaptado (QQVT-IFES) para aplicação em servidores de Instituição Federal de Ensino Superior brasileira acessou as validades de conteúdo e aparente da medida.

O QQVT-IFES teve poucas alterações em relação ao proposto pelo estudo de Timossi et al. (2009). Apresentou carga maior referente a pertinência das questões em relação ao construto QVT o que pôde ser constatado pelo desempenho da escala de pertinência do QQVT-IFES sem nenhum CVCc abaixo de 0,70 e com CVCT = 0,86, diante de um corte de 0,70 e superando o nível de 0,80, considerado mais rigoroso (HERNANDEZ-NIETO, 2002).

A escala de clareza, no entanto, apresentou dois itens, 19 e 26, com CVCc = 0,58 cada um, de um mínimo de 0,70, mesmo assim não prejudicaram o desempenho total da escala, que obteve CVCT = 0,80.

A exposição da escala para a avaliação de uma amostra de 55 juízes, baseada no modelo de Walton, trouxe inovação ao processo de julgamento. Essa inovação se estabeleceu (a) nos resultados estatísticos, e (b) na oportunidade de uma abordagem avaliativa multidisciplinar, coadunada com o modelo teórico em questão e com a perspectiva participativa e coletiva na avaliação de QVT (FERREIRA, 2011).

Neste sentido, os juízes apresentaram formações e experiências que os credenciaram a opinar sobre uma escala de avaliação de um construto latente como o QVT. Os *experts* que possuíam graduação como formação mínima, formados nas teorias e acessando as práticas das ações de qualidade de vida de uma IFES ligadas a gestão de pessoas, confirmaram o reconhecido saber na área do teste e do conteúdo teórico em questão (BALBINOTTI, 2005). Ademais, esses juízes, preencheram um requisito importante como qualificadora da sua condição de avaliadores da escala, pois puderam participar também como pessoas potencialmente relacionadas a população do estudo. Isso é recomendado, pois asseguram a correção de frases e termos que não estariam muito claros (RUBIO et al. 2003), (TILDEN et al, 1990).

A adaptação da proposta original de Hernandez-Nieto (2002) que estabelece um mínimo de 3 e um máximo de 5 avaliadores (BALBINOTTI, 2005), se mostrou viável para acessar a validade de conteúdo no presente estudo. O erro previsto inicialmente a ser considerado para

a definição do coeficiente de validade de conteúdo corrigido de cada item apresentou-se diluído quanto maior o número de juízes, aproximando o resultado final do CVCc de um efetivo grau de concordância inter juízes. O erro Pei, a ser descontado do CVCi de cada item da escala e sua média MPei de cada CVct, destina-se a corrigir possíveis vieses dos juízes avaliadores. Porém o Pei encontrado com 55 julgadores foi de $1,9 \times 10^{-96}$, ou seja, um erro tão pequeno numericamente que foi considerado igual a zero. Logo, é possível concluir que, quanto maior o número de juízes, os vieses tendem a se diluir a ponto de não influenciar nos resultados de CVC.

Considera-se que a proposta metodológica de Hernandez-Nieto (2002) pode ser aplicada para um número de juízes maior que 3 ou 5, sem qualquer outra adaptação para os cálculos de Mx, CVCi, CVCc e CVct, visto que o Vmáx nas escalas de clareza e pertinência ser fixo, isto é 5, nota máxima que pode alcançar um item na escala de clareza e na de pertinência desse mesmo item. O 'J', número de juízes, tem presença na média simples do Mx e no cálculo do Pei, não havendo, portanto, impedimento estatístico para um número maior de juízes.

Os comentários feitos pelos 55 juízes, perfazendo importante etapa qualitativa do estudo, promoveram a readequação dos itens do QQVT-IFES e o acréscimo de dois novos (4.1 e 20.1), gerando o QQVT-IFES/2 com 36 itens. Foi mantida a numeração original do QQVT-IFES a fim de facilitar a comparação entre as escalas, conforme Apêndice F.

Foram 319 comentários em espaço destacado no QJ/QQVT-IFES, visto que a avaliação por juízes dever envolver procedimentos quantitativos e qualitativos (BURNS, 1995);(TILDEN, et al. 1990);(HYKÄS et al. 2003). Esse processo é denominado de triangulação metodológica, visto o uso de ao menos dois métodos, qualitativo e quantitativo para o estudo (MORSE, 1991).

Analisando as duas escalas, item por item, verificamos que a validação aparente do QQVT-IFES encontrou maior contribuição ao considerar a produção de maior número de críticas. Um maior número e multiplicidade de formações, visões e práticas em relação a QVT, dos 55 juízes, qualificou a readaptação que gerou o QQVT-IFES/2.

Exposto para a avaliação de 5 julgadores, conforme a proposta metodológica original de cálculo do CVC de Hernandez-Nieto (2002), visto todos os juízes terem respondido todas as perguntas, o erro Pei e a média do erro MPei foi fixado em 0,00032.

Verificamos, portanto que essa dupla adaptação do QVT de Timossi et al. (2009) diminuiu as chances dos vieses de um só pesquisador adaptar a escala original, como pode

ocorre em adaptações transculturais, mesmo não sendo este o caso (HERNANDEZ-NIETO, 2002).

Assim, ofereceu-se para validação de conteúdo uma escala novamente adaptada, o QQVT-IFES/2, onde se verifica importante evolução em relação ao QQVT-IFES (Apêndice F).

Dos 34 itens semelhantes entre as duas escaladas, 25 alcançaram maior desempenho (CVCc) no QQVT-IFES/2, ou seja, 76,4% dos itens tiveram melhor desempenho com a influência dos dados qualitativos apresentados pelos 55 juízes, mesmo diante de um erro P_{ei} maior ($P_{ei}=0,00032$). Os demais itens, 23,6% dos 34 de ambas as escalas, tiveram decréscimo de CVCc de clareza, ou somente de pertinência no QQVT-IFES/2, ou se mantiveram semelhantes ou mesmo com pouca variação.

Os itens do QQVT-IFES/2 que tiveram desempenho aquém do QQVT-IFES, dentro da possibilidade de experimentação, à princípio podem ser substituídos pelos mesmos itens com melhor desempenho no QQVT-IFES, o que qualificaria o QQVT-IFES/2 quanto aos CVCc e aos CVCt. Teríamos então um QQVT-IFES/3 com todos os CVCc iguais ou acima do ponto de corte de 0,7, produzindo uma escala ainda mais adequada para futuros aprimoramentos.

Os itens novos (4.1 e 20.1), na avaliação do QQVT-IFES/2, se destacaram com CVCc de 0,99 cada um, tanto em clareza quanto em pertinência. O CVCt das escalas de clareza e pertinência igualmente evoluiu na comparação entre as duas escalas. No QQVT-IFES o CVCt de clareza foi de 0,80 e 0,92 no QQVT-IFES/2. Quanto ao CVCt de pertinência, foi de 0,86 no QQVT-IFES e 0,95 no QQVT-IFES/2.

Destacamos que mesmo retirando os itens 4.1 e 20.1 do QQVT-IFES/2, a fim de igualá-lo em número de itens ao QQVT-IFES (34), o desempenho dos CVCt de clareza e pertinência alteram-se muito pouco, garantindo ao QQVT-IFES/2 melhor desempenho total. Isso se aplica igualmente ao QQVT-IFES/3.

Para fins de análise e discussão, o Apêndice G apresenta a evolução, que resulta no QQVT-IFES/3. O questionário 3 resulta da composição dos melhores itens dos 2 questionários (QQVT-IFES e QQVT-IFES/2). Visa aproveitar o melhor entre as duas escalas, gerando uma terceira versão onde todos os CVCc estão acima do ponto de corte de 0,70 e serve para reafirmar a importância do processo de validação inicial estabelecido. “A validade verifica se o instrumento mede exatamente o que se propõe medir” (ROBERTS et al, 2006), assim busca medir com precisão o construto QVT (CONTANDRIOPOULUS, 1999). Logo, o processo de validação não se encerra em si mesmo e resta evidente a necessidade de se encontrar todas

possíveis melhorias do instrumento, para que seja entregue da melhor forma possível para estudos mais aprofundados.

Houve uma melhora quanto ao CVCc de clareza no QQVT-IFES/3, de 0,92, evoluiu para 0,94. O CVCc de pertinência se manteve em 0,95. Foi mantido para o QQVT-IFES/3 o erro $Pei = 0,00032$, próprio para 5 julgadores (BALBINOTTI, 2005), que promove uma correção de possíveis vieses (HERNANDEZ-NIETO, 2002).

Considera-se que o processo de validação inicial da escala de QVT, apresentou outra inovação, pois o processo de preparação da escala mostrou que a proposta de Hernandez-Nieto (2002) e as escalas de clareza e pertinência, além da etapa qualitativa com os comentários, ao serem expostas a um maior número de julgadores, oportuniza a qualificação da preparação dos itens para aplicação da metodologia original de Hernandez-Nieto (2002), que estabelece o número de julgadores de 3 ou 5 (BALBINOTTI, 2005).

As limitações do estudo sugerem a necessidade de se ampliar a amostra. Os servidores participantes foram os Técnicos-administrativos em Educação (TAE) de uma IFES, não tendo participado os servidores docentes que podem atuar nas áreas ligadas ao construto. Mesmo que as IFES brasileiras tenham planos de carreira próprios, legislação específica e comum entre todas elas, não necessariamente as ações no campo da gestão de pessoas ligadas ao construto QVT são semelhantes. Existem variáveis importantes que podem influenciar nos resultados, como aspectos regionais, culturais e de porte diferente da IFES. Outro fator é o surgimento de dezenas de IFES novas e centenas de Institutos Federais de Ciências e Tecnologia, cujos quadros de servidores se assemelham ao da IFES. Nos ambientes das novas IFES, as equipes de servidores são potencialmente mais jovens na idade e no tempo de trabalho. Nas IFES, algumas centenárias, os servidores são mais experientes e as ações no campo da QVT mais experimentadas e estruturadas, por exemplo.

É importante destacar que o estudo se baseou numa escala validada, o QQVT de Timossi et al. (2009) e isso promove uma vantagem quanto ao desempenho do quesito pertinência técnica, o que não se constitui num problema, pois denota o uso de bases já aprimoradas para qualificar o processo de validação, mesmo que inicial na construção de uma escala de QVT para servidores públicos de IFES.

11 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A QVT é um construto instigante para uma pesquisa, embora o termo usado e presente em diversas escalas, os diversos modelos norteadores, mostrou que para seu estudo, faz-se necessário fazer escolhas.

Nesse sentido as opções do Modelo de Walton como modelo guia se confirmou adequado para uso em servidores de IFES numa perspectiva participativa e de análise coletiva, devido a sua maior abrangência, pois oferece 8 critérios que fazem deste modelo o mais utilizado recentemente, inclusive no Brasil (RUEDA, et al. 2013).

A utilização do método do CVC proposto por Hernandez-Nieto (2002) propiciou uma análise quantitativa e qualitativa segura para a análise das escalas.

O estudo buscou a validação inicial da escala de QVT e os resultados apresentaram evidência da clareza e da pertinência do Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho para Servidores de IFES.

O processo de validação de conteúdo encontra nas escalas de clareza e pertinência caminho objetivo para futuros processos de validação, aos quais o questionário deverá ser exposto, a exemplo das validades de construto e preditiva.

12 PRODUTO SOCIAL

O Produto Social (PS) consiste num Questionário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho para Servidores de IFES brasileiras (QQVT-IFES/3).

A utilidade do QQVT-IFES/3 tem potencial para produzir informações para orientar políticas diversas no campo da gestão de pessoas na IFES. Pode constituir-se em indicador para estabelecimento de prioridades nas ações de mobilidade interna de servidores, processos de mediação de conflitos, direcionamento de ações de capacitação e avaliação de sistemas de gestão de saúde, segurança e meio ambiente. Poderá ainda fornecer indicador importante para a avaliação e plano de gestão institucional de IFES.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total.** Revista de Administração, v.33, n 2, p. 40-51, 1998.
- ALEXANDRE, N.M.C., COLUCI, M.Z.O. **Validade de Conteúdo nos Processos de Construção e adaptação de instrumentos de medidas.** Ciências e Saúde Coletiva, v.16, n.7: 3061-3068, 2009.
- BALBINOTTI M.A.A., **Para se avaliar o que se espera;** reflexões acerca da validade dos testes psicológicos. Aletheia, Canoas, RS, v.1, n.21, p. 43-52, 2005.
- BALTAZAR, R. G.; SANTACRUZ, G. H.; ESTRADA, J. G. S., **Calidad de vida em el trabajo: um término de moda com problemas de conceptuación.** Psicología y Salud, v.17, n.1, p.115-123, 2007.
- CANTOR, A.B., **Sample Size Calculations for Cohen's Kappa,** *Psychological Methods*, v. 1, n. 2, p 150–153, 1996.
- CASSEP-BORGES, V.; BALBINOTTI, M.A.A.; TEODORO M.L.M.. **Tradução e validação de conteúdo:** uma proposta para adaptação de instrumentos. In: PASQUALI, L. e colaboradores. **Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas.** Porto Alegre: Artmed. p.550-520,2010.
- COLE, D. C. et al. **Quality of working life indicators in Canadian health care organizations:** a tool for healthy, health car workspaces? *Occupational Medicine*, Chicago, v. 5, no. 1, p. 54-59, 2005.
- CONTANDRIOPOULUS, A.P.,CHAMPAGNE, F., POTVIN, L., DENIS, J.L., BOYLE, P., **Saber preparar uma pesquisa.** 3a. ed. São Paulo, Hucitec, Abrasco, 1999.
- EVERITT, B.S.; DUNN, G., **Applied Multivariate Dada Analysis,** Halsted Press, New York, Pp 257, 275, 1991.
- FERNANDES, E.C., **Qualidade de Vida no Trabalho:** como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FERREIRA, M. C., **Qualidade de Vida no Trabalho.**Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores/Mário César Ferreira - Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.320p.
- GIL, A.C. **Pesquisa social.** 5ª ed. São Paulo: Atlas; 1999.
- GRANT, J.S.; DAVIS, L.L., **Selection and use of content experts for instrument development.** *Res Nurs Health*, v.20, n.3 p.269-274, 1997.

GWET, K., **Handbook of Inter-Rater Reliability: The Definitive Guide to Measuring the Extent of Agreement Among Multiple Raters**. 3rd Edition. Advanced Analytics, LLC. Maryland, USA. 2012.

GWET, K.L. **Computing inter-rater reliability and its variance in the presence of high agreement**. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, n.61, p.29–48, 2008.

HAYNES, S.N.; RICHARD, D.C.S.; KUBANY, E.S., **Content validity in psychological assessment: a functional approach to concepts and methods**. *Psychol Assess*, v.7, n.3, p.238-247, 1995.

HYRKÄS, K., APPELQVIST-SCHMIDLECHNER, K, OKSA, L. **Validating and instrument for clinical supervision using an expert panel**. *Int J Nurs Stud*, v. 40, n. 6. 619-625, 2003.

HERNANDES-NIETO, R., **Contributions to Statistical Analysis**. Mérida: Los Andes University Press, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, A.C., **Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LYNN, M.R., **Determination and qualification of content validity**. *Nurs Res*. V.35, n.6, p.382-485, 1986.

McGILTON, K., **Development and psycometric evaluation of supportive leadership scales**. *Can J. Nurs Res*, v.35, n.4, p.72-86, 2003.

MORSEA, J.M., **Approaches to qualitative-quantitative methodological triangulation**. *Nurs res* v. 40, n.1, 120-123, 1991.

PASQUALI, L., **Psicometria**. 2a. Ed. Petrópolis, RJ: Editora Vozes. 2004.

PEDROSO, B., **Possibilidades e limites da avaliação da qualidade de vida: análise dos instrumentos WHOQOL e modelos clássicos de qualidade de vida no trabalho** - Campinas, SP: [s.n], 2013.

PEDROSO B.; PILATTI L., **Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton: uma revisão literária**. *Conexões*, v. 7, n. 3, p. 28-43, 2009.

POLIT, D.F.; BECK, C.T., **The content validity index: are you sure you know what's being reported? Critique and recommendations**. *Res Nurs Health*, n.29, p.489-497, 2006.

RUBIO, D.M.; BERG-WEGER, M.; TEBB, S.S.; LEE, S.; RAUCH, S., **Objectifying content validity: conducting a content validity in social work research**. *Soc Work Res*, v.27, n. 2, p.94-105, 2003.

- RUEDA, F. J. M.; et. al. **Construção e Validação de uma Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho**. Avaliação Psicológica, Universidade de São Francisco, Itatiba-SP, Brasil. v.12, n.1, p. 43-50, 2013.
- SAMPIERI, R.H.; COLLADO, C.H.; LUCIO, P.B. **Metodologia de pesquisa**, 3 ed. São Paulo: MacGraw-Hill, 2006.
- SIRGY, M. J.; et al. **A new measure of quality of work life (QoWL based on need satisfaction and spillover theories**. Social Indicators Research, New York, v. 55, n.3, p. 241-302, july/sep, 2001.
- TILDEN, V.P.; NELSON, C.A.; MAY B.A., **Use of qualitative methods to enhance content validity**. Nurs Res, v.39, n.3, p.172-175, 1990.
- TIMOSSI, L.S.; et al. **Adaptação do Modelo de Walton para Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho**, R. da Educação Física/UEM, Maringá,v. 20, n. 3, p. 395-405, 3. Trim. 2009.
- TIMOSSI, L.S.; et al. **Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações**, Prod. v. 20, n. 3, p. 471-480, 2010.
- Universidade Federal do Rio Grande do Sul.<<http://www.ufrgs.br/ufrgs/a-ufrgs/ufrgs-em-numeros>> acesso em 03 de novembro de 2014.
- WALLANDER, J. L.; SCHIMITT, M., **Quality of life measurement in children 99 and adolescents: issues, instruments and applications**. Journal of clinical psychology., v.4, n.57, p.571-585, 2001.
- WALTON, R.E. **Quality of working life:what is it?** Slow Management Review, Cambridge, v. 15, no. 1, p.11-21, 1973.
- WALTON, R.E., **Improving the quality of work llife**. Harvard Busines Review, Boston, v. 12 n. 155, p. 12-19, 1974.
- WALTON, R.E., **Criteria for quality life**. In DAVIS, L.A.B. **The Quality of working life: problems, prospets and state of the art**: New York: The Free Press, 1975.
- WYND, C.A.; SCMIDT, B.;SCHAEFER, M.A., **Two quantitative approaches for estimating content validity**. West J. Nurs Res v.25, n.5, p.508-518, 2003.

APÊNDICES

Apêndice A - QQVT, QQVT- IFES - adaptações e justificativas.

	QUESTIONÁRIO TIMOSSO (2009)-QQVT Critérios de Walton(1975)*	QUESTIONÁRIO ADAPTADO QQVT-IFES	JUSTIFICATIVAS PARA A ADAPTAÇÃO
A*	Em relação ao salário (compensação) justo e adequado:	A Em relação ao salário (compensação) justo e adequado:	Todas as perguntas do questionário adaptado iniciarão, sempre que possível, com os seguintes termos: <i>O quanto você está satisfeito com (...)</i> . Isto se dá para manter um padrão e facilitar a compreensão do respondente, não prejudicando a questão original de Timossi et. al 2009. Sem alteração
1	O quanto você está satisfeito com o seu salário(remuneração)?	1 O quanto você está satisfeito com o seu salário(remuneração)?	
2	O quanto você está satisfeito com o seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?	2 O quanto você está satisfeito com o seu salário, comparando-o com o de seus colegas?	Alteração de forma, não de conteúdo.
3	O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?	3 O quanto você está satisfeito com as formas de ascensão funcional e aumento da remuneração por merecimento previstas no plano de carreira da IFES?	A pergunta original versa sobre recompensas pecuniárias, prêmios por participação em resultados, o que não se aplica no SPF. Contudo é previsto no plano de carreira das IFES o aumento salarial por bom desempenho e participação em processo de capacitação e treinamento. Isso nos parece semelhante a ideia original, visto que promove recompensa individual decorrente de aumento de desempenho em benefício dos fins da IFES.
4	O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a empresa oferece?	4 O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a instituição oferece?	Mantém, apenas substituindo empresa por instituição.
B*	Em relação a suas condições de trabalho:	B Em relação a suas condições de saúde e segurança no trabalho:	A alteração busca esclarecer que as condições de trabalho referem-se, como na proposta original, as condições de trabalho do ponto de vista da saúde e segurança do trabalho, não apenas das condições materiais que são disponibilizadas para a realização da tarefa.
5	O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?	5 O quanto você está satisfeito com a sua quantidade de horas trabalhadas por semana?	Adaptação apenas de texto, sem alterar o sentido da pergunta.
	QUESTIONÁRIO TIMOSSO (2009)-QQVT Critérios de Walton(1975)*	QUESTIONÁRIO ADAPTADO	JUSTIFICATIVAS PARA A ADAPTAÇÃO

6	Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?	6	O quanto você está satisfeito com a sua carga de trabalho (quantidade diária de trabalho) que tem de realizar?	Mera adaptação de texto, sem alterar o sentido da pergunta.
7	Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?	7	O quanto você está satisfeito com os recursos materiais e tecnológicos disponíveis para realizar o seu trabalho?	Mera adaptação de texto.
8	O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?	8	O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?	Mantida
9	O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?	9	O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção coletiva e individual disponibilizados pela IFES?	Mera adaptação de texto.
10	Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?	10	O quanto você está satisfeito com o cansaço que seu trabalho lhe causa?	Mera adaptação de textos.
C*	Em relação ao uso de suas capacidades para o trabalho:	C	Em relação ao uso de suas capacidades para o trabalho:	
11	Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade (sic) tomar decisões que possui no seu trabalho)?	11	O quanto você está satisfeito com a sua autonomia (oportunidade em tomar decisões que possui no seu trabalho)?	Mera adaptação de texto
12	Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	12	O quanto você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	Mera adaptação de texto
13	Em relação a polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?	13	O quanto você está satisfeito em relação a polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no seu trabalho?	Mera adaptação de texto
14	O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?	14	O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?	Mantém
15	Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?	15	O quanto você está satisfeito com a responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você)?	Mera adaptação de texto
D*	Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:	D	Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:	
16	O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?	16	O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?	Mantém
17	O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?	17	O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?	Mantém
18	Em relação às situações e à frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?	-	-	Inaplicável, visto que o sistema de contratação e demissão no serviço público atenderem processo legal demorado, não se vislumbrando demissões compulsórias e frequentes como na iniciativa privada.
19	Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?	18	O quanto você está satisfeito com os incentivos e bolsas de estudos oferecidos pela IFES para você estudar?	Adaptação de texto e cultural
E*	Em relação à integração social no seu trabalho:	E	Em relação à integração social no seu trabalho:	

20	Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual etc.) no seu trabalho, como você se sente?	19	O quanto você está satisfeito com a existência de discriminação social, racial, religiosa, sexual, etc. no seu trabalho?	Mera adaptação de texto
	QUESTIONÁRIO TIMOSSI (2009)-QQVT Critérios de Walton(1975)*		QUESTIONÁRIO ADAPTADO	JUSTIFICATIVAS PARA A ADAPTAÇÃO
21	Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?	20	O quanto você está satisfeito em relação ao seu relacionamento com seus colegas e chefias no seu trabalho?	Mera adaptação de texto
22	Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?	21	O quanto você está satisfeito com o comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho?	Mera adaptação de texto
23	O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	22	O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	Mantém
F*	Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho?	F	Em relação ao respeito às leis referentes a sua relação de trabalho com a IFES?	
24	O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?	23	O quanto você está satisfeito com a IFES por ela respeitar os direitos do servidor?	Adaptação de texto
25	O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade de dar suas opiniões) no trabalho?	24	O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade de dar suas opiniões) no trabalho?	Mantém
26	O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	25	O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	Mantém
27	Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particulares) no trabalho, como você se sente?	26	O quanto você está satisfeito com a sua individualidade (características individuais e particulares) no trabalho?	Mera adaptação de texto
G*	Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida:	G	Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida:	
28	O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?	27	O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?	Mantém
29	O quanto você está satisfeito com a influência de seu trabalho sobre sua possibilidade de lazer?	28	O quanto você está satisfeito com a influência de seu trabalho sobre sua possibilidade de lazer?	Mantém
30	O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?	29	O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?	Mantém
H*	Em relação à relevância social e importância do seu trabalho:	H	Em relação à relevância social e importância do seu trabalho:	
31	Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?	30	O quanto você está satisfeito em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho?	Mera adaptação de texto
32	Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?	31	O quanto você está satisfeito com a imagem que a IFES tem perante a sociedade?	Mera adaptação de texto
33	O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a empresa tem?	32	O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a IFES tem?	Mera adaptação de texto

34	O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fabrica?	33	O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade do ensino, pesquisa e extensão da IFES?	Adaptação de texto e cultural
35	O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma de a empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?	34	O quanto você está satisfeito com a política de gestão de pessoas (a forma de a IFES tratar os servidores) que a IFES tem?	Adaptação de texto e cultural

FONTE: Autoria própria, 2015

Apêndice B - Questionário de Julgamento do QQVT-IFES (QJ/QQVT-IFES)

QUESTIONÁRIO DE JULGAMENTO DO QUESTIONÁRIO ADAPTADO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO-IFES

Data: ____/____/2015.

Diretivas aos(as) Juízes(as)

O Questionário Adaptado de Qualidade de Vida no Trabalho para Servidores de Instituições Federais de Ensino brasileiras (QAQVT-IFES) consiste de 34 questões e deverá ser respondido por servidores públicos de IFES. O objetivo do QAQVT-IFES é avaliar o quanto o servidor de IFES está satisfeito com sua Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Considerando seu notório conhecimento e atuação na área de gestão de pessoas da IFES, solicita-se que você participe na condição de “juiz(a)/avaliador(a)” do QAQVT-IFES, indicando sua percepção quanto aos graus de CLAREZA e PERTINÊNCIA de cada uma das questões, que tratam de diversos aspectos da QVT, baseadas nos critérios de QVT de Walton, e nas questões no QQVT de Timossi et. al 2009, 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

Obs.1: Não devem ser respondidas as questões do QAQVT-IFES, 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.

Obrigado por sua colaboração!

ORIENTAÇÕES

Questionário Adaptado de Qualidade de Vida no Trabalho para Servidores de IFES brasileiras (QAQVT-IFES)



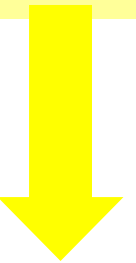
Solicita-se aos participantes do estudo, que leiam com atenção cada um dos itens de cada bloco, de acordo com a situação, apresentados nos enunciados e assinalem com um “X” a alternativa que corresponde a sua conclusão frente as afirmações do QAQVT-IFES em anexo, considerando as alternativas de múltiplas escolhas das Escalas de Clareza e Pertinência.

Observe que seu julgamento quanto ao grau 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 de servidores de IFES) de cada uma das questões abaixo é de extrema relevância para que se possa compreender e explicar mais adequadamente, o nível de satisfação dos servidores de IFES quanto a sua QVT.

Questionário de Julgamento do QAQVT-IFES

Senhor(a) Juiz(a)/Avaliador(a): Na coluna da esquerda, são apresentadas as 34 questões do QAQVT-IFES para o seu julgamento/avaliação em relação as escalas de clareza e pertinência ao lado direito. Abaixo está a mensagem que o respondente receberá e para cada uma das 34 perguntas - *O QUANTO VOCÊ ESTÁ SATISFEITO(A), deverá apontar 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.

É importante que o Sr.(a) comente sobre o que achar necessário na última coluna à direita. Lembramos que sua avaliação é determinante para que o QAQVT-IFES se torne o mais qualificado possível.

<p align="center">QAQVT-IFES</p> <p>*Servidor(a) responda o quanto você está satisfeito quanto à sua qualidade de vida no trabalho, especialmente no que se refere às 34 situações indicadas abaixo. Marque nos espaços abaixo, ao lado de cada pergunta, com um “X” uma única opção a sua escolha:</p> <p align="center">ATENÇÃO: NÃO RESPONDER AS QUESTÕES NUMERADAS DA COLUNA ABAIXO, REFERENTES AO QUESTIONÁRIO QAQVT-IFES. APENAS AS JULGUE/AVALIE CONFORME ESCALAS AO LADO.</p> <p align="center"></p>	<p align="center">ESCALA DE CLAREZA</p> <p align="center">Questão de:</p>	<p align="center">ESCALA DE PERTINÊNCIA</p> <p align="center">Questão de:</p>	<p align="center">QUESTIONÁRIO Nº _____</p>
<p align="center">*O quanto você está satisfeito(a):</p>	<p align="center"></p>	<p align="center"></p>	<p align="center">COMENTÁRIOS</p>
<p>1.com o seu salário(remuneração)?</p>			<p>1.() pouquíssima clareza 2.() pouca clareza 3.() apenas clara 4.() muita clareza 5.() muitíssima clareza</p>
<p>2.com o seu salário, comparando-o com o de seus colegas?</p>	<p>1.() pouquíssima clareza 2.() pouca clareza 3.() apenas clara 4.() muita clareza 5.() muitíssima clareza</p>	<p>1.() pouquíssima pertinência 2.() pouca pertinência 3.() apenas pertinente 4.() muita pertinência 5.() muitíssima pertinência</p>	

	ESCALA DE CLAREZA Questão de:	ESCALA DE PERTINÊNCIA Questão de:	COMENTÁRIOS
3.com as formas de ascensão funcional e aumento da remuneração por merecimento previstas no plano de carreira da IFES?	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima clareza 2.(<input type="checkbox"/>) pouca clareza 3.(<input type="checkbox"/>) apenas clara 4.(<input type="checkbox"/>) muita clareza 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima clareza	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima pertinência 2.(<input type="checkbox"/>) pouca pertinência 3.(<input type="checkbox"/>) apenas pertinente 4.(<input type="checkbox"/>) muita pertinência 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima pertinência	
4.com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a instituição oferece?	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima clareza 2.(<input type="checkbox"/>) pouca clareza 3.(<input type="checkbox"/>) apenas clara 4.(<input type="checkbox"/>) muita clareza 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima clareza	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima pertinência 2.(<input type="checkbox"/>) pouca pertinência 3.(<input type="checkbox"/>) apenas pertinente 4.(<input type="checkbox"/>) muita pertinência 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima pertinência	
5.com a sua quantidade de horas trabalhadas por semana?	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima clareza 2.(<input type="checkbox"/>) pouca clareza 3.(<input type="checkbox"/>) apenas clara 4.(<input type="checkbox"/>) muita clareza 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima clareza	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima pertinência 2.(<input type="checkbox"/>) pouca pertinência 3.(<input type="checkbox"/>) apenas pertinente 4.(<input type="checkbox"/>) muita pertinência 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima pertinência	
6.com a sua carga de trabalho (quantidade diária de trabalho) que tem de realizar?	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima clareza 2.(<input type="checkbox"/>) pouca clareza 3.(<input type="checkbox"/>) apenas clara 4.(<input type="checkbox"/>) muita clareza 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima clareza	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima pertinência 2.(<input type="checkbox"/>) pouca pertinência 3.(<input type="checkbox"/>) apenas pertinente 4.(<input type="checkbox"/>) muita pertinência 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima pertinência	
7. os recursos materiais e tecnológicos disponíveis para realizar o seu trabalho?	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima clareza 2.(<input type="checkbox"/>) pouca clareza 3.(<input type="checkbox"/>) apenas clara 4.(<input type="checkbox"/>) muita clareza 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima clareza	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima pertinência 2.(<input type="checkbox"/>) pouca pertinência 3.(<input type="checkbox"/>) apenas pertinente 4.(<input type="checkbox"/>) muita pertinência 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima pertinência	

	ESCALA DE CLAREZA Questão de:	ESCALA DE PERTINÊNCIA Questão de:	COMENTÁRIOS
8.com a salubridade (condições de trabalho) do seu local 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	
9.com os equipamentos de segurança, proteção coletiva e individual disponibilizados pela IFES?	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 o cansaço que seu trabalho lhe causa?	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	
11.com a sua autonomia (oportunidade em tomar decisões que possui 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	
12.com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	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.em relação a polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) 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	
14.com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o 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	

	ESCALA DE CLAREZA Questão de:	ESCALA DE PERTINÊNCIA Questão de:	COMENTÁRIOS
15.com a responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você)?	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 sua oportunidade de crescimento 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	
17.com os treinamentos que você faz?	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 os incentivos e bolsas de estudos oferecidos pela IFES para você estudar?	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 existência de discriminação social, racial, religiosa, sexual, etc. 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	
20.em relação ao seu relacionamento com seus colegas e chefias 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	

	ESCALA DE CLAREZA Questão de:	ESCALA DE PERTINÊNCIA Questão de:	COMENTÁRIOS
21.com o comprometimento da sua equipe e 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	
22.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	
23.com a IFES por ela respeitar os 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	
24.com sua liberdade de expressão (oportunidade de dar suas 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	
25.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	
26.com a sua individualidade (características individuais e particulares) 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	

	ESCALA DE CLAREZA Questão de:	ESCALA DE PERTINÊNCIA Questão de:	COMENTÁRIOS
27.com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?	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 influência de seu trabalho sobre sua possibilidade de 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	
29.com seus horários de trabalho e de descanso?	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.em relação ao orgulho de 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	
31.com a imagem que a IFES tem perante 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	
32.com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a IFES tem?	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	

	ESCALA DE CLAREZA Questão de:	ESCALA DE PERTINÊNCIA Questão de:	COMENTÁRIOS
33.com os serviços prestados e a qualidade do ensino, pesquisa e extensão da IFES?	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 política de gestão de pessoas (a forma de a IFES tratar os servidores) que a IFES tem?	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	

Apêndice C - Questionário de Julgamento do QAQVT-IFES/2 (QJ/QAQVT-IFES/2)

QUESTIONÁRIO DE JULGAMENTO DO 2º QUESTIONÁRIO ADAPTADO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO-IFES

Data: ____/____/2015.

Diretivas aos(as) Juízes(as)

O 2º Questionário Adaptado de Qualidade de Vida no Trabalho para Servidores de Instituições Federais de Ensino brasileiras (QAQVT-IFES) consiste de 39 questões e deverá ser respondido por servidores públicos de IFES. O objetivo do 2º QAQVT-IFES é avaliar o quanto o servidor de IFES está satisfeito com sua Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Considerando seu notório conhecimento e atuação na IFES, solicita-se que você participe na condição de “juiz(a)/avaliador(a)” do QAQVT-IFES, indicando sua percepção quanto aos graus de CLAREZA e PERTINÊNCIA de cada uma das questões, que tratam de diversos aspectos da QVT, baseadas nos critérios de QVT de Walton, questões no QQVT de Timossi et. al 2009, sendo o 2º QAQVT o resultado do primeiro julgamento de 55 juízes da IFES, suas notas e comentários. As escalas de clareza e pertinência são conforme apresentamos 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

Obs.1: Não devem ser respondidas as questões do QAQVT-IFES, 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.

Obrigado novamente por sua colaboração!

ORIENTAÇÕES

O 2º Questionário Adaptado de Qualidade de Vida no Trabalho para Servidores de IFES brasileiras (2º QAQVT-IFES)

Solicita-se aos participantes do estudo, que leiam com atenção cada um dos itens referentes a cada uma das questões propostas. De acordo com a situação, assinalem com um “X” a alternativa que corresponde a sua conclusão frente as questões do QAQVT-IFES, considerando as alternativas de múltiplas escolhas das Escalas de Clareza e Pertinência.

Observe que seu julgamento quanto ao grau 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 de servidores de IFES) de cada uma das questões abaixo é de extrema relevância para que se possa compreender e explicar mais adequadamente, o nível de satisfação dos servidores de IFES quanto a sua QVT.

Questionário de Julgamento do QAQVT-IFES

Senhor(a) Juiz(a)/Avaliador(a): Na coluna da esquerda, são apresentadas as 39 questões do QAQVT-IFES para o seu julgamento/avaliação em relação as escalas de clareza e pertinência ao lado direito. Abaixo está a mensagem que o respondente receberá e para cada uma das 39 perguntas - *O QUANTO VOCÊ ESTÁ SATISFEITO(A), ele deverá apontar 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.

É importante que o Sr.(a) comente sobre o que achar necessário na última coluna à direita. Lembramos que sua avaliação é determinante para que o 2º QAQVT-IFES se torne o mais qualificado possível.

<p align="center">QAQVT-IFES</p> <p>Servidor(a) responda o quanto você está satisfeito quanto à sua qualidade de vida no trabalho, especialmente no que se refere às 36 questões indicadas abaixo. Marque nos espaços abaixo, ao lado de cada pergunta, com um "X" uma única opção a sua escolha dentre as seguintes: 1- Muito insatisfeito, 2-Insatisfeito, 3-Nem satisfeito nem insatisfeito, 4-Satisfeito e 5-Muito satisfeito.</p> <p>ATENÇÃO JUIZ(A): Não responder as questões numeradas da coluna abaixo, referentes ao 2º questionário QQVT-IFES, apenas as julgue/avalie conforme escalas ao lado.</p> <p align="center"></p>	<p align="center">ESCALA DE CLAREZA</p> <p align="center">Questão de:</p> <p align="center"></p>	<p align="center">ESCALA DE PERTINÊNCIA</p> <p align="center">Questão de:</p> <p align="center"></p>	<p align="center">QUESTIONÁRIO N° _____</p>
<p align="center">As perguntas abaixo deverão ser respondidas pelos servidores (TAEs e Docentes das IFES)</p>			<p align="center">COMENTÁRIOS</p>
<p>1. O quanto você está satisfeito (a) com o quanto recebe de rendimentos do trabalho na IFES?</p>	<p>1.() pouquíssima clareza 2.() pouca clareza 3.() apenas clara 4.() muita clareza 5.() muitíssima clareza</p>	<p>1.() pouquíssima pertinência 2.() pouca pertinência 3.() apenas pertinente 4.() muita pertinência 5.() muitíssima pertinência</p>	

	ESCALA DE CLAREZA Questão de:	ESCALA DE PERTINÊNCIA Questão de:	COMENTÁRIOS
2. O quanto você está satisfeito (a) 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. O quanto você está satisfeito (a) com as formas de desenvolvimento na carreira (progressão por capacitação 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.O quanto você está satisfeito (a) 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	
4.1 O quanto você está satisfeito(a) com as ações de atenção e de atendimento à saúde e segurança do trabalho da IFES?	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. O quanto você está satisfeito (a) com a sua quantidade de horas trabalhadas por semana?	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	

	ESCALA DE CLAREZA Questão de:	ESCALA DE PERTINÊNCIA Questão de:	COMENTÁRIOS
6. O quanto você está satisfeito (a) com a sua carga/sobrecarga e/ou complexidade das atividades de trabalho que tem que realizar?	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.O quanto você está satisfeito (a) 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	
8. O quanto você está satisfeito (a) 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	
9. O quanto você está satisfeito (a) 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?	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. O quanto você está satisfeito (a) com o nível de cansaço (físico e/ou mental) que seu trabalho na IFES lhe 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	

	ESCALA DE CLAREZA Questão de:	ESCALA DE PERTINÊNCIA Questão de:	COMENTÁRIOS
11. O quanto você está satisfeito (a) com a sua autonomia (oportunidade de tomar decisões) no seu trabalho na IFES?	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.O quanto você está satisfeito (a) com a importância das suas atividades de trabalho na IFES?	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. O quanto você está satisfeito (a) com a possibilidade/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	
14. O quanto você está satisfeito (a) 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	
15. O quanto você está satisfeito (a) com a responsabilidade que lhe é atribuída no desempenho do seu trabalho na IFES?	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	

	ESCALA DE CLAREZA Questão de:	ESCALA DE PERTINÊNCIA Questão de:	COMENTÁRIOS
16. O quanto você está satisfeito (a) com as oportunidades de crescimento profissional na IFES?	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima clareza 2.(<input type="checkbox"/>) pouca clareza 3.(<input type="checkbox"/>) apenas clara 4.(<input type="checkbox"/>) muita clareza 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima clareza	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima pertinência 2.(<input type="checkbox"/>) pouca pertinência 3.(<input type="checkbox"/>) apenas pertinente 4.(<input type="checkbox"/>) muita pertinência 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima pertinência	
17. O quanto você está satisfeito (a) com os cursos de capacitação, formação ou treinamentos oferecidos pela IFES?	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima clareza 2.(<input type="checkbox"/>) pouca clareza 3.(<input type="checkbox"/>) apenas clara 4.(<input type="checkbox"/>) muita clareza 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima clareza	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima pertinência 2.(<input type="checkbox"/>) pouca pertinência 3.(<input type="checkbox"/>) apenas pertinente 4.(<input type="checkbox"/>) muita pertinência 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima pertinência	
18. O quanto você está satisfeito (a) 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?	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima clareza 2.(<input type="checkbox"/>) pouca clareza 3.(<input type="checkbox"/>) apenas clara 4.(<input type="checkbox"/>) muita clareza 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima clareza	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima pertinência 2.(<input type="checkbox"/>) pouca pertinência 3.(<input type="checkbox"/>) apenas pertinente 4.(<input type="checkbox"/>) muita pertinência 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima pertinência	
19. O quanto você está satisfeito (a) com o respeito a diversidade racial, social, religiosa, sexual, no seu trabalho na IFES?	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima clareza 2.(<input type="checkbox"/>) pouca clareza 3.(<input type="checkbox"/>) apenas clara 4.(<input type="checkbox"/>) muita clareza 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima clareza	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima pertinência 2.(<input type="checkbox"/>) pouca pertinência 3.(<input type="checkbox"/>) apenas pertinente 4.(<input type="checkbox"/>) muita pertinência 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima pertinência	
20. O quanto você está satisfeito (a) com o relacionamento com seus colegas de trabalho na IFES?	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima clareza 2.(<input type="checkbox"/>) pouca clareza 3.(<input type="checkbox"/>) apenas clara 4.(<input type="checkbox"/>) muita clareza 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima clareza	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima pertinência 2.(<input type="checkbox"/>) pouca pertinência 3.(<input type="checkbox"/>) apenas pertinente 4.(<input type="checkbox"/>) muita pertinência 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima pertinência	

	ESCALA DE CLAREZA Questão de:	ESCALA DE PERTINÊNCIA Questão de:	COMENTÁRIOS
20.1 O quanto você está satisfeito(a) com o relacionamento com suas chefias e direções na IFES?	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. O quanto você está satisfeito (a) com o comprometimento dos seus colegas com o trabalho na IFES?	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.O quanto você está satisfeito (a) com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho na IFES?	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	
23. O quanto você está satisfeito (a) com a IFES, 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	
24. O quanto você está satisfeito (a) com a sua liberdade de expressão (com a oportunidade de expressar as suas próprias opiniões) no trabalho na IFES?	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	

	ESCALA DE CLAREZA Questão de:	ESCALA DE PERTINÊNCIA Questão de:	COMENTÁRIOS
25. O quanto você está satisfeito (a) com as normas e regras do seu trabalho?	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima clareza 2.(<input type="checkbox"/>) pouca clareza 3.(<input type="checkbox"/>) apenas clara 4.(<input type="checkbox"/>) muita clareza 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima clareza	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima pertinência 2.(<input type="checkbox"/>) pouca pertinência 3.(<input type="checkbox"/>) apenas pertinente 4.(<input type="checkbox"/>) muita pertinência 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima pertinência	
26. O quanto você está satisfeito (a) com o respeito a sua individualidade (temperamento, experiências, particularidades e outras características pessoais) no trabalho?	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima clareza 2.(<input type="checkbox"/>) pouca clareza 3.(<input type="checkbox"/>) apenas clara 4.(<input type="checkbox"/>) muita clareza 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima clareza	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima pertinência 2.(<input type="checkbox"/>) pouca pertinência 3.(<input type="checkbox"/>) apenas pertinente 4.(<input type="checkbox"/>) muita pertinência 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima pertinência	
27. O quanto você está satisfeito (a) com os efeitos do seu trabalho na IFES sobre sua vida familiar?	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima clareza 2.(<input type="checkbox"/>) pouca clareza 3.(<input type="checkbox"/>) apenas clara 4.(<input type="checkbox"/>) muita clareza 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima clareza	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima pertinência 2.(<input type="checkbox"/>) pouca pertinência 3.(<input type="checkbox"/>) apenas pertinente 4.(<input type="checkbox"/>) muita pertinência 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima pertinência	
28. O quanto você está satisfeito (a) com os efeitos do seu trabalho na IFES sobre suas atividades de lazer?	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima clareza 2.(<input type="checkbox"/>) pouca clareza 3.(<input type="checkbox"/>) apenas clara 4.(<input type="checkbox"/>) muita clareza 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima clareza	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima pertinência 2.(<input type="checkbox"/>) pouca pertinência 3.(<input type="checkbox"/>) apenas pertinente 4.(<input type="checkbox"/>) muita pertinência 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima pertinência	
29. O quanto você está satisfeito (a) com seus horários de trabalho e de descanso?	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima clareza 2.(<input type="checkbox"/>) pouca clareza 3.(<input type="checkbox"/>) apenas clara 4.(<input type="checkbox"/>) muita clareza 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima clareza	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima pertinência 2.(<input type="checkbox"/>) pouca pertinência 3.(<input type="checkbox"/>) apenas pertinente 4.(<input type="checkbox"/>) muita pertinência 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima pertinência	

	ESCALA DE CLAREZA Questão de:	ESCALA DE PERTINÊNCIA Questão de:	COMENTÁRIOS
30. O quanto você está satisfeito (a) em relação ao orgulho que sente diante do trabalho que realiza na IFES ?	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. O quanto você está satisfeito (a) com a imagem que a IFES tem perante 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	
32. O quanto você está satisfeito (a) com as contribuições e integração que a IFES tem 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	
33. O quanto você está satisfeito (a) com a qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão, que a IFES oferece 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	

34. O quanto você está satisfeito (a) com a política de gestão de pessoas da IFES?

ESCALA DE CLAREZA Questão de:	ESCALA DE PERTINÊNCIA Questão de:	COMENTÁRIOS
1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima clareza 2.(<input type="checkbox"/>) pouca clareza 3.(<input type="checkbox"/>) apenas clara 4.(<input type="checkbox"/>) muita clareza 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima clareza	1.(<input type="checkbox"/>) pouquíssima pertinência 2.(<input type="checkbox"/>) pouca pertinência 3.(<input type="checkbox"/>) apenas pertinente 4.(<input type="checkbox"/>) muita pertinência 5.(<input type="checkbox"/>) muitíssima pertinência	

Apêndice D - Informações sócio demográficas

JUIZES(AS)/AVALIADORES(AS) do QJ/QQVT-IFES

INFORMAÇÕES IMPORTANTES: A identificação do Juíz(a)/Avaliador(a) visa comprovar que o mesmo(a) preenche os requisitos para a ser participante da pesquisa VALIDADE DO QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO ADAPTADO PARA SERVIDORES DE INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR BRASILEIRA, cujo Pesquisador Responsável é Gerson Luiz Santos Rocha. Destina-se também a dar garantia a privacidade do participante frente aos dados que o mesmo fornecerá para a pesquisa, em relação aos demais juízes e não participantes da pesquisa, tudo conforme disposição do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE firmado pelas partes. As informações fornecidas serão resguardadas pelo Pesquisador responsável sob as penas legais.

Data: ____/____/2015.

Nome do juiz(a)/avaliador(a): _____

Idade: _____ anos Gênero: () H () M

Função/Cargo na IFES _____

Tempo no Cargo/função: _____ anos

Formação: Graduação: _____

Pós-Graduação: _____

Não precisa assinatura.

Devolva ao Pesquisador.

Apêndice E - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Convidamos o(a) Sr(a) para participar da Pesquisa: **VALIDADE DO QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO ADAPTADO PARA SERVIDORES DE INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR BRASILEIRA**

Pesquisador responsável: Gerson Luiz Santos Rocha, E-mail: gersonrocha1807@gmail.com

Corresponsável: Prof. José Carlos de Carvalho Leite – PhD. E-mail: jcdc.leite@gmail.com

1. Justificativa e objetivo da pesquisa: O presente estudo objetiva investigar a validade de conteúdo do Questionário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho – QQVT-IFES adaptado para Servidores de Instituição Federal de Ensino Brasileiras (IFES). 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 uma medida validada de QVT, pois é elemento de avaliação de desempenho e pode colaborar nos processos de gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho da IFES.

2. Procedimentos da pesquisa: O Sr.(a) Servidor(a) na condição de Juiz(a)-avaliador(ra) receberá uma cópia impressa do Questionário de Julgamento do Questionários de Qualidade de Vida no Trabalho para servidores de IFES (QJ/QQVT-IFES). Os juízes(as) deverão apontar o nível de clareza e pertinência de cada uma das 34 questões do QQVT-IFES frente ao construto Qualidade de Vida no Trabalho para Servidores de IFES brasileiras. Não deverão ser respondidas as questões do QQVT-IFES, apenas julgá-las quanto a clareza e pertinência além de comentários que julgarem necessário. Quaisquer instruções e esclarecimentos por parte de juízes(as), poderão ser obtidas a qualquer momento com o Pesquisador responsável pelas vias de contato aqui informadas. Ainda receberá uma Ficha de dados sócio demográficos que estará apartada do QJ/QQVT-IFES, resguardando sua privacidade em relação aos dados fornecidos nas respostas ao QJ/QQVT-IFES e também garantir que o Sr.(a) é pessoa apta para a função de Juiz(a)/avaliador(a).

3. Caso o Sr/Sra concorde em participar, a sua participação lhe tomará pouco tempo durante a jornada de trabalho diária. Sua avaliação poderá ser feita durante um período entre a aceitação da participação e a data combinada para a entrega do QJ respondido, num prazo de até 5 (cinco) dias. Sendo assim, o julgamento/avaliação 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 que será utilizado, num período de 5 dias, será de 40 minutos.

4. Possíveis riscos, desconfortos: Envolvem especialmente o tempo para resposta ao QJ/QQVT-IFES e Ficha de Informações Sócio demográficas, de encontro com o pesquisador para receber as orientações sobre a atividade de julgador(a)/avaliador(a) e a leitura das instruções contidas no QJ/QQVT-IFES antes de seu preenchimento. Isto poderá atrapalhar o ritmo de trabalho do Juiz/Avaliador caso resolva responder ao QJ/QQVT-IFES durante sua jornada de trabalho. .

5. Benefícios decorrentes da sua participação: Contribuir diretamente para a validação do QQVT-IFES para servidores de IFES brasileiras. Diretamente se beneficiará com indicadores que podem colaborar na avaliação de desempenho dos servidores e das diversas políticas de gestão de pessoas da IFES com base em indicadores de QVT gerados pelos QQVT-IFES validado.

6. O Participante reconhece que foi igualmente informado:

- a) Que aceita participar da pesquisa e autoriza o uso dos dados fornecidos;
- b) Da garantia de receber resposta a qualquer pergunta ou esclarecimentos a qualquer dúvida acerca dos procedimentos, riscos, benefícios e outros assuntos relacionados à pesquisa;
- c) que as informações serão mantidas sob anonimato e está garantido o caráter confidencial das informações coletadas. Somente os pesquisadores responsáveis terão acesso a tais informações.
- d) Os dados e TCLE serão guardados por um período de 5 anos e posteriormente serão incinerados;

- e) Da liberação de retirar meu consentimento a qualquer momento e por qualquer motivo e deixar de participar do estudo sem que isto acarrete prejuízo a minha pessoa no meu trabalho;
- f) De que ao aceitar participar da pesquisa, autorizo o uso dos dados e que os mesmos serão utilizados para fins científicos na presente pesquisa.
- g) Da garantia de que não será identificado quando da divulgação dos resultados e que as informações obtidas serão utilizadas apenas para fins científicos vinculados a presente projeto pesquisa;
- h) De que não terá qualquer gasto (custo financeiro), ao aceitar participar da pesquisa.
- i) Que essa pesquisa não apresenta nenhum risco ou prejuízo a saúde do indivíduo participante.
- j) Essa pesquisa fornecerá benefícios não somente ao pesquisado, mas a todos os indivíduos servidores da IFES.

7. 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 o pesquisador responsável.

Eu, _____, declaro que compreendi as informações do presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e manifesto minha concordância em participar de forma livre e esclarecida desta pesquisa. Fui informado(a) de forma clara e detalhada, livre de qualquer forma de constrangimento, acerca dos objetivos, da justificativa, dos procedimentos que deverei cumprir, dos riscos e dos benefícios e da maneira sigilosa e confidencial com que as informações a meu respeito serão tratadas. Estou ciente também de que, a qualquer momento, poderei solicitar novas informações e mudar a minha decisão de participar dessa pesquisa, assim como ter as informações a meu respeito retiradas do banco de dados, se eu assim desejar.

Para qualquer informação, o (a) Sr (a) poderá entrar em contato com o pesquisador responsável **Gerson Luiz Santos Rocha**, email: gersonrocha1807@gmail.com, pelo **telefone (51) 8188.3071**. Poderá também, se desejar, entrar em contato com a instituição a que pertence o pesquisador responsável que poderá ser contatada pelo e-mail CEP-Unilasalle: cep.unilasalle@unilasalle.edu.br ou com a Instituição Coparticipante através do Fone: + (55 51) 3308-3738 ou E-mail: etica@propesq.ufrgs.br.

Coloco-me à disposição para qualquer esclarecimento sobre dúvidas com relação à pesquisa. Esse termo de consentimento livre e esclarecido foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário La Salle. _____

Porto Alegre, _____ de _____ de 2015.

Nome/Carimbo e Assinatura do (a)
Participante

Nome e assinatura do pesquisador
Responsável pela pesquisa
Gerson Luiz Santos Rocha – (IU 003566013)

Apêndice F – Comparativo dos CVCc e CVCt de clareza e pertinência em QQVT-IFES e QQVT-IFES/2

QQVT-IFES (55 JUIZES) <i>Pei = 1,9 x 10⁻⁹⁶(zero)</i>	CVCc Clareza	CVCc Pertinência	QQVT-IFES/2 (5 JUIZES) <i>Pei=0,00032</i>	CVCc Clareza	CVCc Pertinência
1.	0,89	0,90	1.	0,64	0,88
2.	0,77	0,71	2.	0,76	0,60
3.	0,78	0,88	3.	0,96	0,96
4.	0,84	0,90	4.	0,99	0,99
			4.1	0,99	0,99
5.	0,90	0,90	5.	0,99	0,96
6.	0,88	0,91	6.	0,88	0,96
7.	0,89	0,92	7.	0,96	0,96
8.	0,82	0,92	8.	0,99	0,99
9.	0,72	0,92	9.	0,99	0,99
10.	0,72	0,83	10.	0,80	0,99
11.	0,85	0,91	11	0,99	0,99
12	0,85	0,91	12.	0,68	0,92
13.	0,70	0,79	13.	0,99	0,99
14.	0,74	0,87	14.	0,76	0,99
15.	0,85	0,88	15	0,99	0,96
16.	0,85	0,89	16.	0,88	0,99
17.	0,85	0,88	17.	0,99	0,92
18.	0,82	0,89	18.	0,96	0,92
19.	0,58	0,83	19.	0,99	0,99
20.	0,88	0,93	20.	0,99	0,99
			20.1	0,99	0,99
21	0,85	0,90	21.	0,99	0,99
22.	0,89	0,91	22.	0,99	0,99
23.	0,70	0,85	23.	0,99	0,99
24.	0,85	0,90	24.	0,99	0,96
25.	0,80	0,86	25.	0,96	0,88
26.	0,58	0,71	26	0,99	0,96
27.	0,84	0,92	27.	0,80	0,99
28.	0,82	0,88	28.	0,76	0,88
29.	0,89	0,90	29.	0,92	0,84
30.	0,76	0,84	30.	0,64	0,88
31.	0,85	0,81	31.	0,96	0,92
32.	0,76	0,76	32.	0,99	0,96
33.	0,77	0,76	33.	0,99	0,96
34.	0,77	0,88	34.	0,99	0,99
	CVCt Clareza	0,80		CVCt Clareza	0,92
	CVCt Pertinência	0,86		CVCt Pertinência	0,95

FONTE: Autoria própria, 2015

Apêndice G – Comparativo (CVC) entre QQVT-IFES, QQVT_IFES/2 e QQVT-IFES/3

QQVT-IFES (55 JUIZES) <i>Pei</i> = 1,9 x 10 ⁻⁹⁶ (zero)	CVCc Clareza	CVCc Pertinência	QQVT-IFES 2 (5 JUIZES) <i>Pei</i> =0,00032	CV Cc Clareza	CVCc Pertinência	QQVT-IFES/3 <i>Pei</i> = 0,00032	CVCc Clareza	CVCc Pertinência
1	0,89	0,90	1.	0,64	0,88	1.	0,88	0,89
2	0,77	0,71	2	0,76	0,60	2.	0,77	0,71
3.	0,78	0,88	3.	0,96	0,96	3.	0,96	0,96
4.	0,84	0,90	4.	0,99	0,99	4.	0,99	0,99
			4.1	0,99	0,99	4.1	0,99	0,99
5.	0,90	0,90	5.	0,99	0,96	5.	0,99	0,96
6.	0,88	0,91	6.	0,88	0,96	6.	0,88	0,96
7.	0,89	0,92	7.	0,96	0,96	7.	0,96	0,96
8.	0,82	0,92	8.	0,99	0,99	8.	0,99	0,99
9.	0,72	0,92	9.	0,99	0,99	9.	0,99	0,99
10.	0,72	0,83	10.	0,80	0,99	10.	0,80	0,99
11.	0,85	0,91	11.	0,99	0,99	11.	0,99	0,99
12	0,85	0,91	12.	0,68	0,92	12	0,84	0,90
13.	0,70	0,79	13	0,99	0,99	13.	0,99	0,99
14.	0,74	0,87	14.	0,76	0,99	14.	0,76	0,99
15.	0,85	0,88	15.	0,99	0,96	15.	0,99	0,96
16.	0,85	0,89	16.	0,88	0,99	16.	0,88	0,99
17.	0,85	0,88	17.	0,99	0,92	17.	0,99	0,92
18.	0,82	0,89	18.	0,96	0,92	18.	0,96	0,92
19.	0,58	0,83	19	0,99	0,99	19.	0,99	0,99
20.	0,88	0,93	20.	0,99	0,99	20.	0,99	0,99
			20.1	0,99	0,99	20.1	0,99	0,99
21.	0,85	0,90	21.	0,99	0,99	21.	0,99	0,99
22.	0,89	0,91	22.	0,99	0,99	22.	0,99	0,99
23.	0,70	0,85	23.	0,99	0,99	23.	0,99	0,99
24.	0,85	0,90	24	0,99	0,96	24.	0,99	0,96
25.	0,80	0,86	25.	0,96	0,88	25.	0,96	0,88
26.	0,58	0,71	26.	0,99	0,96	26.	0,99	0,96
27.	0,84	0,92	27.	0,80	0,99	27.	0,80	0,99
28.	0,82	0,88	28.	0,76	0,88	28.	0,76	0,88
29.	0,89	0,90	29.	0,92	0,84	29.	0,92	0,84
30.	0,76	0,84	30.	0,64	0,88	30.	0,75	0,83
31.	0,85	0,81	31.	0,96	0,92	31.	0,96	0,92
32.	0,76	0,76	32	0,99	0,96	32.	0,99	0,96
33.	0,77	0,76	33.	0,99	0,96	33.	0,99	0,96
34.	0,77	0,88	34.	0,99	0,99	34.	0,99	0,99
CVCt Clareza	0,80		CVCt Clareza	0,92		CVCt Clareza	0,94	
CVCt Pertinência		0,86	CVCt Pertinência		0,95	CVCt Pertinência		0,95

FONTE: Autoria própria, 2015