



HELENA BEATRIZ PETERSEN

**VALIDADE DE CONTEÚDO DO “QUESTIONÁRIO DE CONTEÚDO  
DO TRABALHO” AVALIADA POR SERVIDORES DE UMA  
INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR.**

CANOAS, 2017

HELENA BEATRIZ PETERSEN

**VALIDADE DE CONTEÚDO DO “QUESTIONÁRIO DE CONTEÚDO DO  
TRABALHO” AVALIADA POR SERVIDORES DE UMA  
INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR.**

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

Orientador: Prof. Dr. José Carlos de Carvalho Leite

CANOAS, 2017

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**

P484v Petersen, Helena Beatriz.  
Validade de conteúdo do questionário de conteúdo do trabalho avaliada por servidores de uma instituição federal de ensino superior [manuscrito] / Helena Beatriz Petersen – 2017.  
108 f.; 30 cm.

Dissertação (mestrado em Saúde e Desenvolvimento Humano) – Universidade La Salle, Canoas, 2017.  
"Orientação, Prof. Dr. José Carlos de Carvalho Leite".

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Validação. 3. Questionário. 4. Servidores públicos federais. I. Leite, José Carlos de Carvalho. III. Título.

CDU: 658.3

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE E DESENVOLVIMENTO HUMANO**

**BANCA EXAMINADORA**

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

  
Prof. Dr. Ricardo Pedrozo Saldanha  
UNILASALLE

Prof. Dr.<sup>a</sup> Lidiane Isabel Filippin  
UNILASALLE

  
Prof.ª Dr.ª Maria de Lourdes Drachler  
UFERS

**Área de Concentração:** Saúde e Desenvolvimento Humano

**Curso:** Mestrado Profissional em Saúde e Desenvolvimento Humano

Caroas, 11 de outubro de 2017.

HELENA BEATRIZ PETERSEN

**VALIDADE DE CONTEÚDO DO “QUESTIONÁRIO DE CONTEÚDO  
DO TRABALHO” AVALIADA POR SERVIDORES DE UMA  
INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR.**

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

Aprovada pela banca examinadora em 11 de outubro de 2017.

**BANCA EXAMINADORA**

Prof. Dr. Ricardo Pedrozo Saldanha,  
Universidade La Salle

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Lidiane Isabel Filippin.  
Universidade La Salle

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria de Lourdes Drachler,  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, a minha família, minha mãe Vera Petersen, pelo incentivo e pelo exemplo de coragem e determinação, aos meus irmãos, João Paulo Petersen Filho e Julio Cesar Petersen (in memorian), por torcerem sempre por mim, ao meu filho e amigo Gabriel Petersen Tirado, pelo seu eterno apoio, para minha nora Manoela e minhas pequenas netas, Surya e Sita, que são meu estímulo para melhorar sempre.

Agradeço aos colegas da IFES, que são os responsáveis pela realização da pesquisa. Agradeço a Direção e Vice-Direção do ICBS, pela autorização e auxílio na realização da pesquisa.

Agradeço ao meu Orientador, Prof. Dr. José Carlos de Carvalho Leite (Zeca), pela sua competência, paciência, gentileza e amizade.

Agradeço ao Unilasalle/Canoas, em especial a Coordenação do Mestrado Profissional em Saúde e Desenvolvimento Humano, onde tive a oportunidade de conhecer professores e colegas muito especiais.

Agradeço as amigas e amigos, Lúcia Carvalho, Maria Cândida Monteiro, Daniela Agnolim, M<sup>a</sup> Carolina Scheffer, Renan Cintra, Luiz Carlos Mai Junior, Gerson Rocha e André Bendi, pelo eterno apoio moral, espiritual e pelos auxílios prestados.

Agradeço a EDUFRGS/PROGESP, em especial as colegas e amigas, Cristiane Difini e Rebeca Donazar, minhas eternas incentivadoras.

Agradeço a todos que direta ou indiretamente me ajudaram a chegar ao final desse trabalho.

*"Cada sonho que você deixa para trás, é um pedaço do seu futuro que deixa de existir".*

Steve Jobs.

## RESUMO

O presente estudo apresenta os resultados da validade de conteúdo do Questionário de Conteúdo do Trabalho (JCQ), acessada por servidores de uma instituição federal de ensino superior. Participaram 52 dentre os 180 servidores da instituição. Esses sujeitos foram considerados juízes que avaliaram os níveis de clareza e pertinência dos itens JCQ e, quando necessário, sugeriram adaptações ao conjunto dos itens. A validade do JCQ foi acessada com o cálculo do coeficiente de validade de conteúdo (CVC) para cada item e para o total do questionário. O JCQ apresentou evidência de validade de conteúdo sugerido pelos níveis satisfatórios dos CVCs maiores que 0,7 para os critérios de clareza e pertinência. Sofreram adaptações 13 dos 49 itens do JCQ adaptado para as particularidades da instituição federal de ensino superior em questão. Sugere-se que futuros estudos avaliem outros aspectos da validade e confiabilidade do Questionário de Conteúdo do Trabalho, como a validade preditiva e a confiabilidade teste-reteste.

**Palavras-chave:** Validade de conteúdo; Questionário de Conteúdo do Trabalho; Funcionário público.

## ABSTRACT

The present study presents the content validity results of the Job Content Questionnaire (JCQ), accessed by servers of a federal institution of higher education. Among the 180 institution's employees, 52 participated in the study. These subjects were considered as judges who evaluated the levels of clarity and relevance of the JCQ items and, when necessary, suggested adaptations to the set of items. The validity of the JCQ was accessed by calculating the content validity coefficient (CVC) for each item and for the total of the questionnaire. The JCQ presented evidence of content validity as suggested by acceptable levels of CVCs greater than 0.7 for criteria of clarity and relevance of the items. Among the 49 items of the JCQ, 13 items were adapted to the particularities of sampled institution. It is suggested that future studies further evaluate validity and reliability of the Job Content Questionnaire, such as predictive validity and test-retest reliability.

**Keywords:** Content validity; Job Content Questionnaire; Civil servant.



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>8</b>
1.1 O processo saúde-doença no ambiente de trabalho .....	8
1.2 As Instituições Federais de Ensino Superior – IFES e a legislação sobre a Saúde do Trabalhador no setor público .....	10
1.3 Justificativa da oportunidade do estudo .....	11
<b>2 EMBASAMENTO TEÓRICO</b> .....	<b>13</b>
2.1 Qualidade de vida no trabalho e adoecimento .....	13
2.2 Modelo Demanda-Controle – Definições teóricas e conceituais .....	15
2.3 Contribuições do Modelo Demanda-Controle aos estudos de estresse ocupacional e saúde .....	19
2.4 Questionário de Conteúdo do Trabalho – Job Content Questionnaire (JCQ) .....	20
<b>3 A PROPOSTA DO PRESENTE ESTUDO</b> .....	<b>24</b>
<b>4 OBJETIVOS</b> .....	<b>25</b>
4.1 Objetivo Geral .....	25
4.2 Objetivos Específicos .....	25
<b>5 METODOLOGIA</b> .....	<b>26</b>
5.1 Participante e delineamento .....	26
5.2 O <i>setting</i> : Instituto de Ciências Básicas da Saúde (ICBS) .....	26
5.3 Medidas .....	27
5.4 Tamanho da amostra .....	27
5.5 Análise dos dados .....	28
<b>6 CONSIDERAÇÕES ÉTICA</b> .....	<b>30</b>
6.1 Riscos e benefícios aos participantes da pesquisa .....	30
<b>7 RESULTADOS</b> .....	<b>31</b>
7.1 Participantes: os juízes/avaliadores .....	31
7.2 Clareza, pertinência e CVCC dos itens da medida do JCQ IFES .....	31
7.3 Adaptação de termos e formas do JCQ IFES .....	34
<b>8 DISCUSSÃO</b> .....	<b>38</b>
<b>9 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>41</b>
<b>10 PRODUTO SOCIAL</b> .....	<b>43</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>46</b>
Apêndice A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE .....	49
Apêndice B – Informações Sócio Demográficas dos Servidores/Avaliadores do JCQ-IFES .....	51
Apêndice C – Instrumento de avaliação da validade de conteúdo do “Questionário de Conteúdo do Trabalho” – JCQ-IFES .....	52

# 1 INTRODUÇÃO

## 1.1 O processo saúde-doença no ambiente de trabalho

O trabalho é o local onde a maioria das pessoas passa a maior parte do seu dia. Desse modo o ambiente de trabalho poderá interferir diretamente na saúde do indivíduo. Sendo assim, o trabalho pode ser considerado como um fator de saúde, quando proporciona ao trabalhador o desenvolvimento do seu potencial criativo, inovador, favorecendo aprendizagem de novos conhecimentos e desenvolvimento de habilidades intelectuais e sociais. No entanto, o trabalho pode tornar-se um “vilão” e ameaçar a saúde física, emocional e social do indivíduo, levando ao surgimento de doenças profissionais e doenças do trabalho.

Para compreender os pontos acima mencionados é necessário entender que trabalhador são todos os homens e mulheres que exercem atividades para sustento próprio e/ou de seus dependentes, qualquer que seja sua forma de inserção no mercado de trabalho, nos setores formais ou informais da economia (Brasil, 2012). O servidor público como trabalhador também pode ser acometido das doenças do trabalho em virtude de seu ambiente organizacional.

A Saúde do Trabalhador constitui uma área da Saúde Pública que tem como objeto de estudo e intervenção as relações entre o trabalho e a saúde. Os objetivos principais são a promoção e a proteção do trabalhador.

A Lei nº 8.080/90, no art.6,§3.º, traz que:

Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho (BRASIL, 1990).

O Ministério da Saúde (2001) aponta uma multiplicidade dos fatores determinantes da condição saúde-doença dos trabalhadores, compreendendo os sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais, assim como os fatores resultantes da organização laboral – processo de trabalho e os fatores de riscos ocupacionais – físicos, químicos, biológicos e mecânicos.

O indivíduo passa grande parte de seu tempo vivenciando situações diversas para desempenhar seu papel - exigências físicas e mentais, condições inadequadas de trabalho, conflitos gerenciais, interações pessoais, mudanças políticas e

organizacionais – que podem interferir na sua condição de saúde (CUNHA, 2007). Segundo Assunção (2003) “a relação saúde e trabalho não diz respeito apenas ao adoecimento, aos acidentes e ao sofrimento. Para os trabalhadores, a saúde é construída no trabalho”.

Estudos atuais revelaram aumento no número de pessoas que adoeceram e se afastaram do trabalho pelos mais variados motivos de saúde, mas com especial atenção aos transtornos mentais e comportamentais. Por exemplo, Silva et al.(2012) mostraram que de 8.249 servidores públicos do estado de Alagoas, afastados das atividades laborais, pelos mais diversos motivos, 1.668 (20,2%) foram em virtude de transtornos mentais e comportamentais. No trabalho de Nogueira et al. (2010), das 8.174 licenças ocorridas durante o mês analisado entre servidores civis e militares do estado do Ceará, 2.460 se enquadravam dentro dos transtornos mentais e comportamentais. Cunha et. al. (2007) analisaram as taxas de afastamento do trabalho por problemas de saúde, entre servidores estaduais da Secretaria de Estado de Saúde (SES) e da Administração do Estado (SEA) de Santa Catarina, e constataram entre os principais grupos de causas de afastamento os transtornos mentais e comportamentais (SES=25,6% e SEA=18,24%) e as doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (SES=20,41% e SEA=23,48%). No estudo de SILVA (2010), com servidores de uma Instituição Federal Ensino Superior do estado da Bahia no ano de 2006, foi observado que das 1.283 ocorrências de licença médicas para tratamento da saúde os principais grupos de causas foram atribuídas às doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (34,5%) e os transtornos mentais e comportamentais (24,9%). Esses números revelaram dados preocupantes em relação aos afastados do trabalho no serviço público por adoecimento. No Brasil, as estatísticas dos serviços de saúde registraram o aumento de distúrbios mentais e de comportamento na população trabalhadora. Esses ocuparam o 3º lugar entre as causas de concessão de benefícios previdenciários, sem considerarem os casos não registrados nas estatísticas oficiais. Dentre os problemas de saúde, os transtornos mentais foram os responsáveis pelo maior número de dias de afastamento do trabalho (JACQUES; AMAZARRAY, 2006).

## 1.2 As Instituições Federais de Ensino Superior– IFES e a legislação sobre a Saúde do Trabalhador no setor público

O Governo Federal, onde as Instituições Federais de Ensino Superior - IFES estão vinculadas por meio do Ministério da Educação, tem políticas de orientação quanto ao funcionamento dessas incluído a Lei 8112/90 que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais e, traz orientações sobre quem é o servidor público, seus direitos e deveres, além de normas gerais.

Na esfera das IFES, a licença para tratamento de saúde (art. 202 a 206A) é direito garantido a todo servidor com vínculo efetivo com a Administração Pública Federal e tem duração mínima de um dia e máxima de 24 meses (Lei 8112/90). A licença é concedida ao servidor que, por motivo de acidente ou doença, encontravam-se incapacitado para o trabalho e/ou impossibilitado de locomover-se.

Os afastamentos para tratamento em saúde no setor público vêm despertando preocupação por parte do poder executivo que para regulamentar a atenção à saúde do servidor, promulgou o Decreto 6.833, de 29/04/2009, que institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS que no art. 2º apresenta como objetivo:

[...] coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida pelo Governo (BRASIL, 2009).

A **assistência à saúde envolve** ações que visem à prevenção, a detecção precoce e o tratamento de doenças e, ainda, a reabilitação da saúde do servidor, compreendendo as diversas áreas de atuação relacionadas à atenção à saúde do servidor público civil federal. A **perícia oficial** envolve ação médica ou odontológica com o objetivo de avaliar o estado de saúde do servidor para o exercício de suas atividades laborais. A **promoção, prevenção e acompanhamento da saúde envolvem** ações com o objetivo de intervir no processo de adoecimento do servidor, tanto no aspecto individual quanto nas relações coletivas no ambiente de trabalho (BRASIL, 2009).

Essas políticas vêm para atender o que a constituição Federal de 1988 já tinha consagrado: que a saúde é um direito social, assegurando aos trabalhadores o direito

à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança – artigo 7º, inciso XXII. A legislação previdenciária, assim como diversas leis ordinárias, decretos, entre outros, também estabelecem normas para a proteção da saúde do trabalhador.

As universidades em suas estruturas organizacionais são compostas por Pró-Reitorias, que possuem funções específicas, dentre elas a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (ou Recursos Humanos), responsáveis pelas políticas e ações que abrangem os servidores docentes e técnico-administrativos, incluindo as ações sobre a saúde do trabalhador na qual geralmente possuem um setor/departamento específico dedicado a atender às demandas dos servidores na área da saúde.

### **1.3 Justificativa da oportunidade do estudo**

O quantitativo de pessoas afastadas do trabalho público em razão do adoecimento é preocupante, bem como as consequências para as organizações, para o desenvolvimento do trabalho e para a saúde do trabalhador (SILVA et al. (2012), NOGUEIRA et al. (2010), CUNHA et. al. (2007) e SILVA (2010)).

Frente a grande preocupação, com a questão da prevenção e manutenção, da saúde do servidor público de uma instituição federal de ensino superior brasileira no ambiente de trabalho, e com informações do Departamento de Segurança do trabalho da mesma, foi manifestada, a importância da realização da pesquisa, aplicação do Questionário de Conteúdo do Trabalho (JCQ), no Instituto de Ciências Básicas da Saúde, visto que é uma unidade, a qual apresenta um grande número de servidores que recebem insalubridade e periculosidade, significando assim, um maior risco de acidentes no trabalho e de agravos à saúde do trabalhador.

A periculosidade e a insalubridade são consideradas indicadores de riscos à saúde. Periculosidade é definida como a qualidade daquilo que é perigoso ou arriscado para a vida. Normalmente costuma ser aplicada no âmbito da segurança e saúde do trabalho, indicando quando uma determinada atividade ou função é considerada uma ameaça à vida e saúde do trabalhador conforme as leis trabalhistas determinam, o trabalhador tem o direito a usufruir de uma remuneração extra, como “recompensa” (Brasil, 2013) pela predisposição ao elevado risco que se expõe em prol do desempenho do seu trabalho. Os pressupostos que especificam as normas deste direito trabalhista estão previstos entre os artigos 193 e 196 da Consolidação

das Leis do Trabalho (CLT), através do Decreto de Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943. O adicional de periculosidade é de 30% do salário base do empregado (BRASIL, 1943).

Já a insalubridade pode ser entendida à exposição do trabalhador a determinados agentes, físicos, químicos ou biológicos em circunstâncias prejudiciais a saúde (Brasil, 2013), que por ventura possa existir no ambiente de trabalho. Além disso, o artigo 189 da Consolidação das Leis de Trabalho – CLT define as atividades ou operações insalubres como aquelas que por sua natureza, condições ou método de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos a saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição a seus efeitos. A insalubridade foi regulamentada através da Portaria de número 3214, de 08 de junho de 1978, pelo Ministério do Trabalho, sendo esta avaliada por um médico ou engenheiro do trabalho, os quais poderão definir o risco do trabalhador; mínimo 10%, médio 20% e máximo 40%, baseado no salário mínimo da região.

A diferença entre insalubridade e a periculosidade é em que a primeira o trabalhador estará exposto, em caráter habitual e permanente a locais insalubres ou em contato permanente com substâncias que possam vir a causar adoecimento; já a segunda o trabalhador está exposto a risco mais iminente, risco de morte imediata.

## 2 EMBASAMENTO TEÓRICO

### 2.1 Qualidade de vida no trabalho e adoecimento

O movimento de qualidade de vida no trabalho surgiu no final da década de 60, início dos anos 70 do século XX em resposta as situações que estavam acontecendo em relação à organização do trabalho caracterizada pelo Taylorismo em que ocorrem ações como a radicalização e endurecimento dos movimentos sindicais dos trabalhadores, valorização do capital e o aumento da produtividade. Essa fase manifestou-se no período 1965-75 (FIGUEIRA, 2014).

Durante esse mesmo período um grupo de pesquisadores, líderes sindicais e o governo americano devido às preocupações crescentes com a saúde e o bem-estar, resolvem investigar como a qualidade de vida pode influenciar na qualidade das experiências individuais no trabalho. Isso marca o surgimento nos EUA de teorias das ciências sociais sobre a humanização do local de trabalho (FIGUEIRA, 2014).

O conceito qualidade de vida no trabalho passou por evoluções que, segundo Walton (apud COUTINHO, 2009) a “qualidade de vida no trabalho é diretamente proporcional ao nível de satisfação e a autoestima do empregado”. Já Westley (1979, apud COUTINHO, 2009) “considera que a qualidade de vida no trabalho é afetada por quatro problemas: o problema político, o problema econômico, o problema psicológico e o problema sociológico”. Mais recentemente Gutierrez (apud COUTINHO, 2009) aponta que “a QVT pode ser entendida como uma situação de bem-estar relacionado ao emprego do indivíduo e a extensão em que sua experiência de trabalho é compensadora, satisfatória, despojada de estresse e outras consequências negativas”.

Na perspectiva de Ferreira (apud FIGUEIRA, 2014) sobre o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho na abordagem da Ergonomia da Atividade Aplicada à QVT se expressa como:

Sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações sócio profissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho) que estes constroem, indicando o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos

institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais.

Os conceitos de qualidade de vida no trabalho mostraram que o trabalho tem relação direta com a saúde do trabalhador, principalmente quando ligado às questões do ambiente de trabalho e satisfação profissional e como as influências psicológicas puderam gerar estados que resultaram em motivação ou desmotivação do trabalhador.

Segundo Coutinho (2009), a qualidade de vida no trabalho passou a ser considerada não somente o aspecto sócio técnico – correspondente à relação pessoa, trabalho e organização- mas também passou a abordar bem-estar e saúde do trabalhador.

A Organização Internacional do Trabalho (2013) divulgou dados em que a cada ano, 2,34 milhões de pessoas morreram no mundo devido a acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho. A análise desses dados da OIT indica uma tendência de elevação anual desses números. Tais indicadores sinalizaram que o trabalho que provê a subsistência e cria sentido existencial pode ser o mesmo que provoca riscos de adoecimento.

A relação entre características da organização do trabalho e repercussões negativas sobre a saúde mental dos trabalhadores é largamente descrita na literatura (DEJOURS, 1987; SELIGMANN-SILVA, 1994). Determinadas formas de organizar o trabalho (tipo de tarefa a ser executadas, modalidades de exigências, ritmo, volume e intensidades estabelecidas), de estruturação das relações hierárquicas e de divisão do trabalho ordenaram, por sua vez, vivências laborais específicas, inscritas em vias promotoras de satisfação e prazer ou de adoecimento e sofrimento.

Nos últimos anos, observou-se o aumento no número de estudos destinados a avaliar as características do trabalho e seus efeitos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores. Pesquisas com foco na análise dos aspectos psicossociais e fontes do trabalho e dos elementos produtores de estresse ocupacional ganharam relevância no conjunto desses esforços (ARAÚJO, 2003). Elevados custos com incapacidades e aposentadorias precoces contribuíram para o incremento observado de estudos. Identificados potenciais de estresse no trabalho despontaram como um elemento central para prevenir doenças e acidentes no trabalho. Alguns modelos de análise, com correspondente instrumental metodológico, têm sido propostos para avaliar o estresse no trabalho. O modelo demanda-controle é um destes. Proposto no final da



década de 1970 por Robert Karasek, esse modelo e seu instrumento de mensuração, o *Job Content Questionnaire (JCQ)*, é amplamente utilizado em todo o mundo há mais de três décadas (KARASEK, 1979).

## **2.2 Modelo Demanda-Controle – Definições teóricas e conceituais**

O modelo demanda-controle (demand-control model ou Job Strain, como tem sido denominado mais recentemente) foi proposto por Karasek com a finalidade de integrar as concepções e modelos de análise da tradição da pesquisa em estresse ocupacional – centrada nas demandas ambientais – com a tradição das pesquisas sobre satisfação no trabalho, com foco privilegiado na avaliação do controle, porém com pouca referência às demandas da tarefa (JOHNSON, 1988). Assim, buscou-se incorporar, em um mesmo modelo, a perspectiva oriunda dos estudos que focalizaram a produção do estresse como decorrente do confronto entre as demandas do ambiente laboral e a capacidade do indivíduo de responder às essas demandas à análise do papel do controle na relação entre demanda-resposta dos trabalhadores (KARASEK, 1990).

As bases teóricas que fundamentaram a estruturação do modelo demanda-controle podem ser encontradas no trabalho de Gardell sobre a organização psicossocial do trabalho (carga de trabalho, autonomia, participação) e de Kohn e Schooler sobre as características do trabalho (complexidade, rotina, supervisão). A construção desse modelo assenta-se também na discussão crítica sobre o alcance limitado dos modelos unidimensionais de abordagem do estresse, com foco em apenas uma dimensão do trabalho, e a necessidade de expansão para abordagens mais abrangentes (GARDELL, 1977), (KOHN, 1973).

A estruturação do modelo de Karasek sustentou-se também em achados de pesquisas sobre a fisiologia do estresse conduzidas por Bertill Gardell e Mariane Frankenhauser, na Suécia (FRANKENHAUSER, 1976). Os estudos realizados avaliaram respostas endócrinas ao estresse, considerando exposição a diferentes níveis de controle e exigências ambientais (demanda). Os resultados obtidos evidenciaram que essas duas dimensões associavam-se a padrões de respostas fisiológicas específicas, a depender dos níveis de controle e demandas envolvidos. No estudo de Frankenhauser e Gardell, que monitorou dois grupos de trabalhadores da indústria de serralheria sueca sob níveis diferentes de controle sobre o trabalho,

observou-se que a excreção de catecolamina e autorrelato de irritação foram significativamente mais elevadas no grupo de baixo controle, se comparado ao de alto controle (FRANKENHAEUSER, 1976). Em um experimento de laboratório realizado por Frankenhaeuser, Lundberg e Foreman, em que os indivíduos desenvolviam atividades envolvendo alta demanda e baixo controle sobre o trabalho (uma situação similar ao trabalho em alta exigência), a produção de cortisol e adrenalina elevava-se, ao passo que nas situações em que o indivíduo tinha um estressor controlável, somente a produção de adrenalina aumentava, enquanto o cortisol permanecia baixo (FRANKENHAEUSER, 1980).

Os estudos realizados de Frankenhaeuser, Lundberg e Foreman, permitiram observar ainda que, quando as demandas eram experimentadas mais como estímulo que como uma carga, a excreção dos chamados hormônios do estresse mudou: a produção de adrenalina era tipicamente alta, ao passo que a de cortisol, baixa. Nessas condições, o custo de realização da tarefa para o corpo era inferior ao trabalho realizado, sob condições demandantes e pouco estimulantes. Essa situação se assemelha àquela estabelecida por Karasek como de trabalho ativo: quando a situação, mesmo sob elevadas demandas, é capaz de estimular a aprendizagem de novos comportamentos, pode constituir-se em fonte de satisfação e bem-estar.

O conjunto das evidências geradas pelos estudos de fisiologia do estresse de Frankenhaeuser, Lundberg e Foreman fortaleceu a hipótese de que o não balanceamento entre demandas laborais e nível de controle exercido no atendimento a essas exigências (portanto, envolveu mais de uma dimensão do trabalho), assim como o tempo em que se experimentava essa situação de desequilíbrio, elevaram a produção dos hormônios do estresse, que, por sua vez, associavam-se a processos de adoecimentos físico e mental e a situações de insatisfação. Esses achados deram consistência à perspectiva de se avaliou conjuntamente essas duas dimensões laborais.

A proposição do modelo baseou-se, portanto, nessas evidências; este se encontrava estruturado de modo a identificar situações de trabalho cuja configuração estabelecia possibilidades de desenvolvimento e de aprendizagem para os indivíduos ou, o inverso, situações promotoras de efeitos negativos e nocivos à vida dos trabalhadores.

Os aspectos ligados ao ambiente psicossocial do trabalho foram privilegiados no modelo de Karasek e destacaram duas dimensões como centrais na experiência

laboral: a demanda psicológica e o controle sobre o próprio trabalho. O modelo alicerça-se, desse modo, na análise simultânea desses dois elementos ao abordar a experiência psicossocial no trabalho. Combinações entre diferentes níveis de controle e demanda conformam experiências ocupacionais distintas. Diferentes experiências, por sua vez, estruturam repercussões diferenciadas sobre a vida dos trabalhadores, sobre a saúde física e mental, satisfação e produtividade, dentre outros elementos.

Como estabelecido no modelo, o controle sobre o próprio trabalho compreende dois componentes:

- Aspectos referentes ao uso de habilidades: o grau laboral de aprendizagem de coisas novas, repetição, criatividade, tarefas variadas e desenvolvimento de habilidades especiais individuais.
- Autoridade de decisão: abarca a habilidade individual para a tomada de decisões sobre o próprio trabalho, a influência do grupo de trabalho e a influência na política gerencial (KARASEK,1979).

A demanda psicológica referiu-se às exigências psicológicas que o trabalhador enfrentava na realização de suas tarefas e envolveu pressão do tempo (tempo de trabalho realizado sob pressão), nível de concentração requerida, volume das tarefas, interrupção e necessidade de se esperar pelas atividades realizadas por outros trabalhadores.

O modelo estabeleceu a partir da combinação de diferentes níveis de controle e demanda quatro tipos básicos de experiências no trabalho: alta exigência do trabalho (caracterizada por situação de trabalho com alta demanda e baixo controle), trabalho ativo (situação de alta demanda e alto controle), trabalho passivo (baixa demanda e baixo controle) e baixa exigência (combinando baixa demanda e alto controle) (Figura 1). No modelo proposto, estabeleceu-se duas diagonais que atuaram em direções opostas, resultado de duas interações possíveis: uma situação em que as demandas e o controle divergiram (Diagonal A) e outra em que esses aspectos concordaram (Diagonal B). Essas diagonais estruturam as duas predições do modelo. Na Diagonal A, as demandas foram mais elevadas que o controle sobre o trabalho, o que correspondeu a um excesso de demanda sobre o controle: a exigência aumentou conforme a demanda aumenta e o controle diminuiu. Por outro lado, o desenvolvimento de competência e satisfação ocorreu quando os desafios de uma situação encontraram correspondência com o repertório de capacidades e habilidades

individuais do trabalhador e com condições nas quais há possibilidade de autonomia para o enfrentamento das exigências estipuladas.

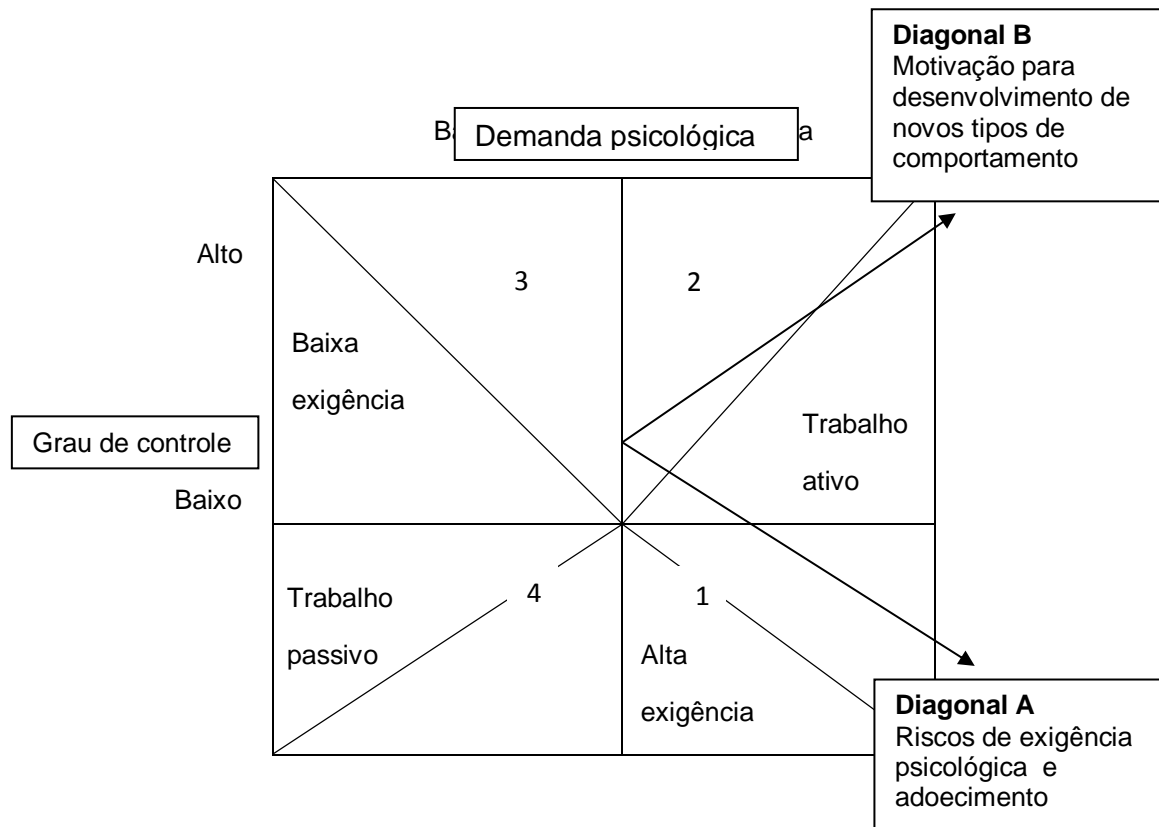


Figura 1 – Modelo demanda-controle de Karasek R, (1979).  
 Fonte: Karasek R, 1979.

A Diagonal A assinala o risco de distúrbios de ordem psicológica e de doença física. O modelo sustentou a hipótese de que a maior parte das relações adversas das exigências psicológicas, tais como fadiga, ansiedade, depressão e doença física, ocorreram quando a demanda do trabalho é alta, e o grau de controle do trabalhador sobre o trabalho, baixo (quadrante 1), situação típica de postos de trabalho e de funções em que é possível uma objetivação maior do trabalho (linhas de montagem, serviço de telemarketing) (KARASEK, 1990). Na Diagonal B, pode ser identificada a situação promotora de comportamento proativo e de motivação para o desenvolvimento de novos padrões de comportamento. Entretanto, o modelo prediz que o trabalho nas condições do quarto quadrante, definido como passivo, podia conduzir ao declínio na atividade global do indivíduo (passividade) e à redução do

repertório de respostas, o que, conseqüentemente, implica diminuição da capacidade de produzir soluções para as demandas existentes.

### **2.3 Contribuições do Modelo Demanda-Controle aos estudos de estresse ocupacional e saúde**

O modelo demanda-controle é amplamente utilizado em todos os continentes do mundo. Um estudo de revisão de literatura sobre instrumentos usados para medir estressores ocupacionais, desenvolvido pelo Institute for Employment Studies, um centro internacional de pesquisa e consultoria em recursos humanos da Europa, identificou a expressiva disseminação desse modelo (RICK, 2001). O estudo gerou o relatório intitulado: *A Critical Review of Psychosocial Hazard Measures* e incluiu, na análise, a produção publicada entre 1990 e 2001, nas bases de dados Psyclit, Medline e Web of Science (Bids). O artigo de Karasek em que se propôs o modelo demanda-controle teve o maior número de citações (481), seguido pelo artigo publicado por Hackman e Oldham que propôs o inquérito de Diagnóstico do Trabalho (*Job Diagnostic Survey*) (391) e pelo de Caplan, com a Escala de Ambiente de Trabalho (*Job Environment Scale*) (189) (KARASEK, 1979), (RICK, 2001), (HACKMANN, 1975). Outros indicadores avaliados nessa revisão atestaram amplo uso do modelo demanda-controle e sua consolidação como um dos mais relevantes e influentes instrumentos para avaliar estressores ocupacionais na atualidade (RICK, 2001).

Na América Latina identificar as produções científicas que utilizaram o modelo “Demanda Controle”, sendo a Metodologia: pesquisa bibliográfica nas bases de dados LILACS, SCIELO E MEDLINE, realizadas no período de junho a setembro de 2010. No Brasil o periódico com maior número de publicações foi a Revista de Saúde Pública, os estudos investigaram trabalhadores da área da saúde e outras áreas de trabalho. Evidenciou-se a importância do modelo “Demanda-Controle”, na investigação do ambiente psicossocial do trabalho, principalmente os efeitos do estresse e suas repercussões sobre a saúde em estudos com diversas populações (KARASEK, 1979), (GRECO, 2010).

O modelo demanda-controle e seu instrumento de mensuração, o *Job Content Questionnaire* (JCQ), foi usado para avaliar a associação entre situações de trabalho (os quadrantes previstos no modelo) e os mais diversos efeitos sobre a saúde

(doenças cardiovasculares, hipertensão arterial, distúrbios psíquicos, depressão, aborto, distúrbios osteomusculares) e sobre a vida dos trabalhadores (satisfação, qualidade de vida, produtividade) (SCHNALL, 1994), (ROSMA, 1998), (BONGERS, 2002), (LERNER, 1994). A hipótese de efeito negativo do baixo controle e de elevadas demandas psicológicas sobre a saúde mental, considerados de modo separado ou combinado, encontrava relativo suporte na literatura, seja em estudos transversais ou em estudos longitudinais (KARASEK, 1979), (DOEF, 1999), (STANSFELD, 1995), (PATERNIT, 2002), (DE LANGE, 2003).

A expressiva influência do modelo demanda-controle foi destacada como decorrente de sua simplicidade, ampla aplicabilidade, ênfase nas características estruturais do ambiente de trabalho e possibilidade de avaliação dos efeitos tanto negativos como positivos de situações específicas de trabalho. Assim, apesar de se centrar na análise de apenas duas dimensões do mundo laboral (demanda e controle), pode ser considerado um modelo simplista, possibilita distinguir, ao utilizar um conjunto de variáveis para medir essas dimensões, os principais aspectos psicossociais no trabalho; foi a partir desses elementos que considera os demais, ordenando-os de modo hierárquico. O modelo, portanto, não se baseou em lista de fatores sem critério de determinação ou de relevância; ao contrário, estabelece claramente que a organização psicossocial do trabalho estruturou-se a partir da configuração desses elementos-chaves (SCHNALL, 1994). Ao compreender a organização do trabalho como estrutura determinante de relações laborais, advogou-se que as intervenções sobre o trabalho deveriam estar direcionadas ao redesenho dessas características, ao reordenamento da estrutura organizacional, e não dos comportamentos individuais, como correntemente estabelecidos nos modelos tradicionais de análise de estresse ocupacional.

#### **2.4 Questionário de Conteúdo do Trabalho – *Job Content Questionnaire* (JCQ)**

O *Questionário de Conteúdo do Trabalho* (JCQ) foi elaborado por Karasek, (1979) para mensurar as dimensões psicossociais laborais do modelo demanda-controle anteriormente descritas. No formato recomendado, os itens do questionário encontravam-se distribuídos em cinco dimensões, ou escalas: controle sobre o próprio trabalho (uso de habilidade e autoridade decisória), demandas psicológicas, demandas físicas, insegurança no trabalho e apoio social (proveniente dos colegas de

trabalho e da chefia). As respostas foram medidas em uma escala tipo Likert, contendo quatro opções de respostas: discordo fortemente (1), discordo (2), concordo (3) e concordo fortemente (4) (Quadro 1).

O JCQ foi adaptado para diferentes países em vários continentes (Quadro 2). Avaliou-se os indicadores de validade é possível identificar que determinadas situações de trabalho associaram-se a repercussões específicas na saúde e na vida dos trabalhadores (GLINA, 2010). Estudos desenvolvidos na Europa (Suécia, Dinamarca, Itália, Espanha, Holanda, Bélgica, Suíça e Inglaterra), na América do Norte (Estados Unidos, Canadá e México) e na Ásia (Japão e Taiwan) apontaram desempenho satisfatório do JCQ.

No Brasil, o estudo de validação conduzido com trabalhadores, a partir de uma pesquisa de base populacional, revelou bom desempenho do JCQ: os coeficientes de consistência interna das escalas analisadas foram iguais ou superiores a 0.65.

No caso específico do Brasil, observou-se crescimento acentuado de estudos voltados à avaliação dos aspectos relacionados à organização do trabalho e suas repercussões sobre a saúde (SELLIGMANN-SILVA, 1994). Contudo, a diversidade metodológica, teórica e conceitual predominou em três estudos: em cada estudo é privilegiado um aspecto específico, ou um mesmo aspecto foi avaliado de modo diferente, ou ainda é dada denominação diversa para um mesmo aspecto. Tal diversidade tem dificultado avanços importantes, especificamente aqueles referentes à intervenção nos ambientes laborais, uma vez que impossibilita comparação entre os estudos realizados em diferentes países.

Quadro 1 – Escalas e subescalas do Questionário de Avaliação do Conteúdo do Trabalho com suas respectivas questões\*

Escala	Subescala	Questões avaliadas
Controle sobre o próprio trabalho	Uso de habilidades	Aprendizagem de coisas novas Trabalho repetitivo Trabalho requer criatividade Requer alto nível de habilidades Permite variedade de tarefas
	Autoridade decisória	Desenvolve habilidades próprias Permite a tomada de decisões Pouca liberdade para decidir Tem o que dizer sobre o próprio trabalho
Demandas psicológicas		Trabalho rápido Trabalho duro Trabalho não excessivo Tempo é suficiente Envolve demandas conflitantes Envolve intensa concentração Trabalho frenético Espera pelo trabalho de outros
Demandas físicas		Envolve muito esforço físico Carrega ou levanta cargas pesadas Atividade física rápida e contínua Posição incômoda do corpo Posição incômoda de braços e cabeça
Insegurança no trabalho		Estabilidade no emprego Segurança no trabalho Desempenho recente Possibilidade de desemprego futuro Possibilidades na carreira Validade temporal das habilidades
Apoio social	Apoio social proveniente de chefia	A chefia preocupa-se com você A chefia presta atenção no que você diz A chefia é hostil A chefia é cooperativa A chefia organiza bem o trabalho
	Apoio social proveniente dos colegas de trabalho	Os colegas são competentes Os colegas interessam-se por você. Os colegas são hostis Os colegas são amigáveis O grupo trabalha em parceria Os colegas são colaborativos A chefia me ajuda a fazer meu trabalho A chefia é bem sucedida em promover trabalho em equipe. Os colegas são competentes em suas atividades. Os colegas se interessam no que acontece comigo. Estou exposto(a) a conflitos ou hostilidades por parte das pessoas com que trabalho. Não sou solicitado para realizar excessivo de trabalho. Os colegas encorajam um ao outro a trabalhar juntos. A equipe de trabalho toma decisões democraticamente. Qual o nível de qualificação requerido para seu trabalho em termos de treinamento formal. Quantas pessoas fazem parte da sua equipe de trabalho.

Fonte: GLINA, 2010.



Quadro 2– Lista de países em que há registro de traduções e adaptações do Questionário de Conteúdo do Trabalho (JCQ)

País (autor, ano de aprovação da tradução)	
1. Alemanha (Ute Stephan, 2004)	15. Japão (NoritoKawakami, 1996)
2. Bélgica (Marcel Kornitzer, 1993)	16. Coreia (Sung-Il Cho, 2001)
3. <b>Brasil (Tânia M. Araújo, 2001)</b>	17. Malásia (James Harman, 2004)
4. Bulgária (RouyaNikolova, 2001)	18. México (D. Sanchez, 1997; L. Cedillo, 1998)
5. Canadá (C. Brisson e M. Vézina, 1998)	19. Noruega (Ulla Forseth, 1996)
6. China (Sung-il Cho, 2002)	20. Polônia (Ute Stephan, 2004)
7. Dinamarca (1993)	21. Portugal (Scott McIntyre, 2004)
8. Espanha (Escribá, 1994; Sans, 1994; Blanca, 2002)	22. Porto Rico (Jeffrey Johson, 1993)
9. França (1997)	23. Romênia (Irina Poant, 2005)
10. Grécia (ArtemixXanthakis, 2002)	24. Rússia (Lilia Fatkhutdinova, 2002)
11. Holanda (Irene Houtman, 1996)	25. Suécia (Per-Olof Ostergren, 1991)
12. Irã (AlirezaChoobineh e HalehGhaem, 2006)	26. Tailândia (ThaneeKaewthummanukul, 2002)
13. Islândia (ÁgústaBjarnadóttir, 2002)	27. Taiwan (Yawen Cheng, 2000)
14. Itália (Enea Bologna, 2001)	28. República Tcheca (Ute Stephan, 2004)
	29. Venezuela (Nuri Bagés/Claudia Pérez, 1997)

Fonte: JCQ Center ([www.jcqcenter.org](http://www.jcqcenter.org)). Dados atualizados em 05/04/2008.

\* Não constam na lista os Estados Unidos e a Inglaterra, que utilizam o JobContentQuestionnaire (JCQ) na versão original. Registra-se, ainda, uma versão do JCQ em espanhol usada na Califórnia (Estados Unidos).

### 3 A PROPOSTA DO PRESENTE ESTUDO

No serviço público, onde cada vez mais pessoas adoeceram por variadas causas laborais, pensar em políticas de prevenção e recuperação é uma demanda iminente, pois negar essa realidade alimenta tanto o processo de adoecimento-afastamento e quanto à negligência à saúde do trabalhador.

A saúde dos servidores públicos de uma Universidade Federal brasileira, panorama deste estudo, tem sido preocupação constante de gestores da área da saúde devido ao grande número de pessoas afastadas das atividades laborais por doenças ligadas ao trabalho, onde o Departamento de Saúde da universidade em questão mostrou-se um crescente significativo número nesses afastamentos. Especificamente, consideraram-se os 2.664 servidores técnicos do quadro da universidade em questão, em 2014 foram 21% servidores técnicos afastados por licença saúde e, em 2015 foram 22% desses servidores. Uma das possibilidades para lidar com esse problema é o acompanhamento dos servidores de setores críticos da Universidade, a exemplo do Instituto de Ciências Básicas da Saúde (ICBS). Este Instituto apresentou um dos maiores índices insalubridade e periculosidade da Instituição em estudo. No ICBS, por exemplo, temos um número significativo de servidores expostos a agentes físicos, químicos e biológicos no trabalho. Espera-se que as informações geradas a partir de um questionário adaptado para avaliar o conteúdo do trabalho (JCQ) venha subsidiar a área dos Recursos Humanos (RH) em ações e políticas voltadas à melhoria das condições de trabalho, estratégia de promoção da saúde do trabalhador.

## 4 OBJETIVOS

### 4.1 Objetivo Geral

Investigar a validade de conteúdo do *Questionário de Conteúdo do Trabalho* (JCQ-IFES), para aplicação em servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior Brasileira.

### 4.2 Objetivos Específicos

- a) Acessar os níveis de clareza da linguagem e de pertinência prática dos itens da medida do JCQ-IFES.
- b) Calcular o *coeficiente de validade de conteúdo* (CVC) proposto por Hernandez-Nieto (2002).
- c) Adaptar termos e formas das perguntas do JCQ-IFES, com base nos índices de clareza e pertinência e com base nas observações dos juízes avaliadores.

## 5 METODOLOGIA

### 5.1 Participantes e delineamento

Foi uma pesquisa quantitativa, no qual participaram do estudo, servidores do Instituto de Ciências Básicas da Saúde, pertencentes ao quadro de funcionários de uma Universidade Federal Brasileira. Esperou-se que os conhecimentos produzidos poderiam subsidiar avanços na efetividade da atenção à saúde dos servidores das IFES Brasileiras. Esses servidores foram juízes/avaliadores da clareza e pertinência do JCQ-IFES.

Os participantes foram convidados pessoalmente, após contato prévio através dos canais de comunicação do Instituto de Ciências Básicas da Saúde (ICBS), quando receberam da pesquisadora os esclarecimentos sobre o estudo e o que seria esperado dos mesmos. Na ocasião, foram esclarecidos sobre o instrumento de coleta de dados e como deveriam preencher o instrumento que acessa a validade de conteúdo do JCQ, sendo determinado pelos mesmos o melhor horário para realização do preenchimento do questionário.

#### •Critérios de inclusão de participantes:

I – Servidores públicos pertencentes ao quadro funcional da instituição, sob o Regime Jurídico Único – Lei 8112/90 que trabalham no Instituto de Ciências Básicas da Saúde, que foram expostos a possíveis riscos a saúde ou acidente de trabalho, com idade superior a 18 anos.

### 5.2 O *setting*: Instituto de Ciências Básicas da Saúde (ICBS)

O ICBS (Instituto de Ciências Básicas da Saúde) foi criado em 1996 pelo conselho Universitário de uma universidade federal de ensino superior brasileiro. O Instituto está formado por cinco departamentos: Ciências Morfológicas, Imunologia e Parasitologia, Fisiologia e Farmacologia, localizado no Campus Centro, e Bioquímico, em prédio próprio no campus da saúde. O Centro de Reprodução e Experimentação de Animais de Laboratório (CREAL), órgão auxiliar do ICBS está localizado no Campus do Vale, e é o fornecedor de animais para experimento, no âmbito do ICBS e da universidade. O ICBS possui seis pós-graduações, fisiologia, bioquímica, microbiologia agrícola e do ambiente, química da vida e saúde e farmacologia terapêutica. O ICBS é um instituto de caráter multidisciplinar onde os docentes

desenvolvem importantes projetos de pesquisa e extensão para o desenvolvimento científico e tecnológico nacional, com inserção internacional através de suas publicações. O Instituto conta com quarenta grupos de pesquisa cadastrados no CNPQ (Centro Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico).

### 5.3 Medidas

**Informações sócio demográficas:** As Informações sócio demográficas visaram (a) identificar a idade, gênero, função/cargo na IFES, tempo no cargo/função em anos, formação (graduação e pós-graduação), e (b) e comprovar que os participantes preenchessem os requisitos mínimos para atuarem como avaliadores. Porém essas informações foram colhidas mediante formulário separado do JCQ, impedindo assim a identificação do participante (Apêndice B).

#### ***Instrumento de avaliação da validade de conteúdo do “Questionário de Conteúdo do Trabalho” (JCQ-IFES):***

Nesse instrumento foram apresentadas as instruções para o preenchimento das escalas de **clareza** e de **pertinência** (Apêndice C). Para cada item do JCQ-IFES, os servidores foram convidados a avaliar o nível de clareza em uma escala de 1 a 5 (tipo *Likert*), onde 1 representou que cada item do JCQ-IFES tem pouquíssima clareza, 2 pouca clareza, 3 apenas claro, 4 muita clareza e 5 muitíssima clareza. O mesmo procedimento foi feito na escala de pertinência, com escala de 1 a 5 (tipo *Likert*) onde 1 representou que cada item do JCQ-IFES tem pouquíssima pertinência, 2 pouca pertinência, 3 apenas pertinente, 4 muita pertinência e 5 muitíssima pertinência do JCQ-IFES. Os juízes/avaliadores poderiam também tecer por escrito as críticas e sugestões que entendiam necessárias no espaço “comentários” na coluna à direita.

### 5.4 Tamanho da amostra

O tamanho da 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 2), 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 2 – Cálculo de tamanho de amostra em estudos de avaliação da concordância inter-avaliadores

Fonte: GWET, 2008.

Considerando as seguintes condições: (a) que o grau de concordância (ao acaso) entre 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)  $N=180$ , o número de funcionários do Instituto de Ciências básicas da saúde, na IFE em questão no presente estudo, (c) que 30% seja o erro relativo ( $r=0,3$ ), e (d) que 10% dos funcionários do Instituto de Ciências básicas da Saúde recusem participação ; o número mínimo do tamanho da amostra será de avaliadores ( $n=40$ ).

### 5.5 Análise dos dados

A avaliação dos 49 itens do JCQ-IFES feita pelos participantes (juízes/avaliadores) possibilitará o cálculo de um *coeficiente final das validades de conteúdo (CVCC)* para cada item do JCQ-IFES e para o instrumento como um todo (*CVCCt*). A técnica usada na análise trata de uma adaptação, em 5 passos, para acessar a clareza da linguagem e a pertinência prática dos itens de questionários padronizados, conforme Quadro 3. Escores produzidos a partir da aplicação das escalas de clareza da linguagem e de pertinência prática dos itens têm sido usados para calcular, em cinco passos, o *coeficiente de validade de conteúdo (CVC)* proposto por Hernandez-Nieto (2002).

O ponto de corte para determinar os níveis satisfatórios para clareza da linguagem e pertinência do item foi de  $CVCC \geq 0,70$  para cada item do JCQ-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 QCT-IFES foi aferida mediante a utilização do coeficiente alfa de *Cronbach*. Valores de alfa maior ou igual a 0,70 têm sido considerados satisfatórios, sendo que acima de 0,90, sugestivo de confiabilidade alta (EVERITT; DUNN, 1991).

Quadro 3 - Cinco passos para o cálculo do *coeficiente de validade de conteúdo* (CVC) proposto por Hernandez-Nieto (2002)

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

Fonte: GLINA, 2010.

## 6 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

As informações foram coletadas de forma individual, sem prejuízo para as pessoas envolvidas, principalmente quanto aos dados pessoais dos servidores públicos. Os dados ficarão sob a guarda da pesquisadora (Helena Beatriz Petersen) e de seu orientador (Prof. Dr. José Carlos de Carvalho Leite), por 5(cinco) anos, sendo garantido seu sigilo e confidencialidade.

Todos os participantes assinaram Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice A) para a autorização da coleta e análise dos dados, cientes que as informações geradas serão divulgadas, via relatório e publicações, seguindo os princípios éticos da pesquisa em saúde.

A equipe da pesquisa teve acesso ao banco de dados e qualquer informação que possa revelar a identidade dos servidores públicos foi confidencial e tratada com sigilo profissional. As informações confidenciais foram guardadas à parte do banco de dados usado para as análises. No banco de dados os sujeitos foram identificados apenas por números.

### 6.1 Riscos e benefícios aos participantes da pesquisa

Possíveis riscos, desconfortos: sentir-se desconfortável com o conteúdo e tempo de preenchimento do questionário. Os participantes (juízes-avaliadores) puderam preencher o instrumento de avaliação no melhor momento que lhe convir. A pesquisadora esteve presente durante o preenchimento do questionário para ler e esclarecer qualquer dúvida manifestada pelos juízes avaliadores. Em caso de cansaço ou desconforto o juiz avaliador (participante) pode desistir de preencher o questionário a qualquer momento.

Benefícios decorrentes da sua participação: o JCQ é o questionário objeto da validade de conteúdo. Esta validade foi acessada com a geração de um Coeficiente de Validade de Conteúdo. O JCQ, uma vez validado, pode mapear (ou priorizar) as necessidades de melhorias no ambiente de trabalho (o ICBS). Portanto, seus benefícios com a participação foi indiretos, pois pode gerar impactos positivos na qualidade de vida dos trabalhadores do ICBS.



## 7 RESULTADOS

### 7.1 Participantes: os juízes/avaliadores

Os 52 (cinquenta e dois) participantes do estudo, que atuaram como julgadores do JCQ IFES-ICBS formaram um grupo de 73,1% de mulheres (38) e 26,9% (14) homens. A maioria com formação superior e cursos de especialização (apenas 3,8% com formação máxima de Ensino Médio Completo): 38,5% com formação máxima de Ensino Superior; 5,8% com especialização, 11,5% com formação máxima de mestrado, 34,6% até doutorado e 5,8% com pós-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, tem-se que a idade mínima identificada na amostra foi de 24 (vinte e quatro) anos, a máxima de 66 (sessenta e seis) - resultando numa média de 45,2 anos e desvio padrão de 10,4. Funcionários com idade até 30 (trinta anos) representam 7,7%; de 31 a 40 anos, 28,8%; de 41 a 50, 25,0%; de 51 a 60 anos, 32,7%; e 61 anos ou mais, 5,8%.

Quanto ao tempo de serviço, em anos, o período mínimo foi de 0,58 (7 meses) e máximo de 37,5 (37 anos e 6 meses), de modo que a média estimada foi de 15,5 anos e 11,23 anos. 19,2% dos entrevistados afirmaram estar a cinco anos trabalhando no ICBS; 28,8% de 6 a 10 anos; 17,3% de 11 a 20 anos; 19,2% de 21 a 30 anos; e de 31 a 40 anos, 15,4%.

### 7.2 Clareza, pertinência e CVCc dos itens da medida do JCQ IFES

A distribuição dos escores de clareza e pertinência de cada item do JCQ-IFES encontra-se descrita na Discussão.

A Tabela 1 mostra os resultados do coeficiente final das validades de conteúdo (CVCc) para cada item do JCQ-IFES, quanto às dimensões clareza (CVCc-Clareza) e pertinência (CVCc-Pertinência). O valor de  $Pe_{máximo}$  (medida de erro máxima) encontrado nos itens avaliados foi de  $1,5 \cdot 10^{-83}$ , um valor muito próximo de zero; mesmo assim, essa medida de erro foi considerada para o cálculo dos CVCc e para os  $CVC_{total}$  (clareza e pertinência).

Tabela 1 - CVCc de Clareza e Pertinência dos Itens do JCQ IFES-ICBS e CVCT de Clareza e Pertinência

JCQ IFES-ICBS Itens	CVCc Clareza	CVCc Pertinência
1. Aprende coisas novas?	0,75	0,79
2. O trabalho é repetitivo?	0,80	0,79
3. O trabalho requer criatividade?	0,82	0,80
4. O trabalho requer alto nível de habilidades?	0,76	0,80
5. Permite variedade de tarefas?	0,77	0,78
6. Desenvolve atividades próprias?	0,58	0,66
7. Permite a tomada de decisões?	0,82	0,83
8. Pouca liberdade para decidir?	0,68	0,74
9. Tem o que dizer sobre o próprio trabalho?	0,58	0,68
10. Trabalho rápido?	0,54	0,59
11. Trabalho duro?	0,55	0,64
12. Trabalho não excessivo?	0,57	0,65
13. Tempo suficiente?	0,65	0,72
14. Envolve demandas conflitantes?	0,72	0,77
15. Envolve intensa concentração?	0,77	0,81
16. Trabalho frenético?	0,62	0,69
17. Espera pelo trabalho de outros?	0,70	0,73
18. Envolve muito esforço físico?	0,78	0,76
19. Carrega ou levanta cargas pesadas?	0,80	0,79
20. Atividade física e contínua?	0,69	0,79
21. Posição incômoda do corpo?	0,76	0,83
22. Posição incômoda de braços e cabeça?	0,77	0,82
23. Estabilidade no emprego?	0,80	0,76
24. Segurança no trabalho, local apropriado, ventilado e com equipamentos de proteção necessários?	0,79	0,89
25. Cumprimentos de normas exigidas para realização do trabalho?	0,74	0,89
26. Possibilidades de perder o emprego?	0,77	0,72

Continuação da Tabela 1 - CVCc de Clareza e Pertinência dos Itens do JCQ IFES-ICBS e CVCt de Clareza e Pertinência

JCQ IFES-ICBS Itens	CVCc Clareza	CVCc Pertinência
27. Possibilidades na carreira?	0,73	0,78
28. Validade temporal das habilidades?	0,52	0,64
29. A chefia preocupa-se com você?	0,69	0,78
30. A chefia presta atenção no que você diz?	0,79	0,84
31. A chefia é hostil?	0,78	0,81
32. A chefia é cooperativa?	0,81	0,84
33. A chefia organiza bem o trabalho?	0,78	0,84
34. Os colegas são competentes?	0,78	0,79
35. Os colegas interessam-se por você?	0,72	0,70
36. Os colegas são hostis?	0,76	0,76
37. Os colegas são amigáveis?	0,79	0,77
38. O grupo trabalha em parceria?	0,79	0,83
39. Os colegas são colaborativos?	0,81	0,82
40. A chefia me ajuda a fazer meu trabalho?	0,75	0,76
41. A chefia é bem sucedida em promover o trabalho em equipe?	0,81	0,82
42. As pessoas com quem eu trabalho são competentes na realização de suas atividades?	0,84	0,81
43. As pessoas com quem eu trabalho interessam-se pelo que acontece comigo?	0,75	0,66
44. Estou exposto(a) a conflitos ou hostilidade por parte das pessoas com quem trabalho?	0,79	0,76
45. Não sou solicitado para realizar um volume excessivo de trabalho?	0,68	0,75
46. As pessoas com quem eu trabalho encorajam uma a outra a trabalharem juntas?	0,78	0,80
47. A equipe de trabalho toma decisões democraticamente?	0,81	0,84
48. Qual o nível de qualificação requerido para seu trabalho em termos de treinamento formal (não equivale necessariamente ao nível educacional adquirido)?	0,69	0,79
49. Quantas pessoas fazem parte de sua equipe de trabalho?	0,85	0,76

Cvc Total: Clareza= 0,74

Cvc Total: Pertinência =0,77

Entre os itens que não superaram o ponto de corte do Coeficiente de Validade de Conteúdo ( $Cvc \geq 0,70$ ) destacam-se, no que se refere à clareza e pertinência, os itens 6, 9, 10, 11, 12, 16 e 28. Somente na dimensão clareza, os itens 8, 20, 29, 45 e 48 não ultrapassaram o referido ponto de corte do CVCc. Somente na dimensão pertinência, o item 43 apresentou CVCc abaixo de 0,70. Considerando a avaliação da validade de conteúdo para as duas dimensões, o item 28 foi o que apresentou o CVCc mais baixo ( $CVCc=0,52$ , na dimensão clareza). Os coeficientes de validade de conteúdo total para as escalas de clareza e pertinência foram os seguintes:  $CVCT=0,74$  e  $CVCT=0,77$ , respectivamente.

A confiabilidade das escalas de clareza e pertinência dos itens do QCT-IFES, aferida mediante o coeficiente alfa de *Cronbach*, foi de 0,97 e de 0,95 respectivamente. Esses níveis foram aceitáveis, considerando valores satisfatórios para alfa  $\geq 0,70$  e altos para alfa  $\geq 0,90$  (EVERITT; DUNN, 1991).

### 7.3 Adaptação de termos e formas do JCQ IFES

O conjunto de itens do JCQ-IFES, após avaliação dos níveis de clareza e pertinência, foi submetido a uma segunda avaliação de juízes avaliadores. Essa avaliação foi qualitativa, isto é, os juízes foram solicitados a criticar a versão adaptada. Foi um total de 104 manifestações e comentários em 40 itens dos 49 apresentados pelo JCQ-ICBS. Alguns itens, entretanto, apresentaram mais comentários que os demais. A tabela 2 representa os itens que representaram baixas clareza e/ou pertinência e, portanto, foram submetidos a adaptações pelos juízes.

Tabela 2 - Itens que apresentaram a maior quantidade de alterações e comentários pelos juízes avaliadores

JCQ IFES-ICBS Itens	Quantidade de comentários/manifestações
6. Desenvolve atividades próprias?	10
10. Trabalho rápido?	9
11. Trabalho duro?	6
16. Trabalho frenético?	6
28. Validade temporal das habilidades?	6

Fonte: GLINA, 2010.

Tabela 3 – Resumo –Matriz Clareza e Pertinência

---

 Baixa Clareza e Alta Pertinência
 

---

- 20. Atividade física e continua?
  - 27. Possibilidades na carreira?
  - 29. A chefia preocupasse com você?
  - 48. Qual o nível de qualificação requerido para seu trabalho em termos de treinamento formal (não equivale necessariamente ao nível educacional adquirido)?
  - 6. Desenvolve atividades próprias?
  - 8. Pouca liberdade para decidir?
  - 9. Tem o que dizer sobre o próprio Trabalho?
  - 10. Trabalho rápido?
  - 11. Trabalho duro?
  - 12. Trabalho não excessivo?
  - 13. Tempo suficiente?
  - 14. Envolve demandas conflitantes?
- 

Fonte: GLINA, 2010.

O item mais comentado, com um total de 10 manifestações de avaliadores, foi nº 6 ("Desenvolve atividades próprias?"). De modo geral, os comentários elaborados neste item vão em direção à definição do que se referem às atividades próprias. Alguns exemplos se podem ilustrar esse sentido: "*Não está claro se é uma atividade que só este servidor pode ou sabe fazer ou se refere à atividade 'criada' pelo mesmo.*"; "*Não compreendi o sentido de 'próprias'. Se refere ao meu desenvolvimento pessoal? Ou ao desenvolvimento de minhas tarefas?*"; "*'Atividades próprias', em que sentido?*".

Outro item com relevância de comentários é o 10 ("Trabalho rápido?"), com nove comentários. Nesse caso, é importante ressaltar que a dúvida apresentada se concentrou na palavra "Rápido", podendo ela ser fruto de melhores especificações em aplicação futura do questionário. Então, apareceram manifestações: "*'Rápido' em que sentido? Dinâmico? Que leva pouco tempo pra concluir?*"; "*Acho que poderia ser perguntado de outra maneira. Se refere à carga de trabalho? A frequência ou a*

*exigência?"; "Qual a escala de tempo? Refere-se apenas ao trabalho diário ou a um projeto, que pode levar ano para ser finalizado?".*

Com relação aos itens 11 ("Trabalho duro?") e 16 ("Trabalho frenético?"), ambos apresentaram 6 manifestações ou comentários. No primeiro caso, a principal foi a de definir se se referia à quantidade de trabalho ou ao desgaste emocional. Algumas sugestões de alteração foram aventadas, como, dependendo do sentido, trocar "duro" por "exigente", "dispendioso", "excesso de trabalho" etc. Alguns exemplos nesse sentido são: *"'Duro' significa trabalhar muito ou trabalho que envolve esforço físico?"* e *"'Duro'? Como sugestão, acho que o adjetivo 'duro' poderia ser trocado por exigente, dispendioso ou outro adjetivo menos coloquial."* O segundo caso apresentou uma dificuldade similar, quanto à palavra "frenético". A principal sugestão, para este item, foi a troca para "Intenso", sendo objeto de bastantes dúvidas: *"Fico em dúvida se se refere à natureza do trabalho que desenvolvo ou ao ritmo que eu pessoalmente desempenho.";* *"'Frenético?'. Sugiro a troca por 'intenso'."*

O item 28 ("Validade temporal das habilidades?") sofreu algumas sugestões de alteração, sobretudo no que se refere à sua formulação. Ela foi associada à questão de treinamento e reciclagens periódicas, mas dentre as manifestações as mais frequentes foram à falta de compreensão do item.

Entre aqueles que tiveram o ponto de corte não satisfatório para clareza e pertinência, ainda restam os itens 9 ("Tem o que dizer sobre o próprio trabalho?") e 12 ("Trabalho não excessivo?"). O item 9 obteve três manifestações, no sentido da falta de especificação relacionado à descrição do próprio (função ou atividades). Já o item 12 apresentou quatro manifestações, salientando a palavra "não" como complicador na compreensão.

Para os itens que obtiveram CVCc menores que o ponto de corte, destaca-se o item 29 ("A chefia preocupa-se com você?"), com quatro manifestações sobre se a pergunta se refere a uma preocupação da chefia em relação ao desempenho das atividades ou se se referia ao relacionamento interpessoal. O item 20 ("Atividade física e contínua?") está mais ligado à rotina de atividades do ICBS, e por isso as dúvidas que surgiram foram no sentido de detalhar ao que se referia essas atividades, como por exemplo, *"Poderia acrescentar 'demanda' como atividade física e contínua?"* e *"Atividade física refere-se ao esforço físico ou a outra coisa?"*.

Ainda no que diz respeito aos itens com CVCc abaixo do ponto de corte, deve-se ressaltar que o item 45 ("Não sou solicitado para realizar um volume excessivo de

trabalho?") obteve 3 manifestações, sendo duas referentes ao emprego da palavra "não" como um fator para incompreensão do quesito e uma manifestação à substituição da palavra "volume excessivo". O item 48 ("Qual o nível de qualificação requerido para seu trabalho em termos de treinamento formal (não equivale necessariamente ao nível educacional adquirido)?"), por outro lado, apresentou apenas uma manifestação quanto à ambiguidade: "*Não compreendi a pergunta do modo como foi formulada. Se refere a minha formação, a formação exigida para ao cargo, às qualificações?*".

Os principais comentários referentes ao item 43 ("As pessoas com quem eu trabalho interessam-se pelo que acontece comigo?"), item abaixo do nível de corte da pertinência, foram no sentido de determinar a que tipo de interesse a que se referia. Foram apenas três comentários: "*Em relação ao meu trabalho ou a minha vida?*", "*O termo pode levar a diferentes interpretações (interesses profissionais, pessoais, amizade fora do ambiente de trabalho, relações por meio de mídias sociais)*" e "*Pessoalmente?*".

## 8 DISCUSSÃO

O objetivo do trabalho foi validar um instrumento de conteúdo do trabalho JCQ IFES-ICBS. O questionário utilizado foi o denominado "Demanda Controle" de Karasek (1979), e aplicado entre os servidores federais do ICBS-IFES.

O Job Content Questionnaire – JCQ é utilizado para caracterizar os aspectos psicossociais do trabalho. O questionário é utilizado em grande escala em estudos relacionados a saúde dos trabalhadores. Foi traduzido e adaptado para 22 diferentes idiomas e possui um centro de estudos de referencia, o JCQ Center que articula, informa e dá suporte a pesquisadores que utilizam o questionário para estudo da saúde ocupacional em todo o mundo (ARAUJO, 2006).

Neste estudo, tratou-se de descrever a percepção de clareza e pertinência das questões apresentadas pelo questionário JCQ para a amostra de funcionários do ICBS caracterizada acima. Para cada um desses aspectos, foi elaborada uma escala Likert, variando de 1 a 5. No caso da Clareza, os itens foram avaliados como: 1-pouquíssima clareza; 2-pouca clareza; 3-apenas clara; 4-muita clareza; 5-muitíssima clareza. Para pertinência: 1-pouquíssima pertinência; 2-pouca pertinência; 3-apenas pertinente; 4-muita pertinência; 5-muitíssima pertinência.

A apresentação dos dados foi através de gráficos de barras onde esteve a porcentagem de respondentes para cada valor da escala de cada questão. As porcentagens foram arredondadas em 2 casas decimais. Nesse sentido, primeiro, foram apresentados os gráficos desses dois aspectos para todas as perguntas, separadamente. Além disso, foram calculadas a média e moda de ambas as características indagadas. Essa é uma forma de resumo dos dados que facilitou na hierarquização dos itens investigados, dos mais aos menos claros e pertinentes. O cálculo da média foi usado, sobretudo, como um escore - um índice para comparação entre as questões. Nesse caso, a não resposta a algum item não foi considerado no cálculo.

Com relação às cargas de pertinência e clareza, constatou-se que a pertinência obteve um escore mais elevado (0,77) que a clareza (0,74). Porém, alguns itens obtiveram um desempenho abaixo do corte de 0,7, sem, contudo, afetar o desempenho total das escalas CVCc e CVCp.

Os itens com CVCc e CVCp abaixo do nível de 0,7, segundo a literatura, devem, entretanto, ser alvos de revisão ou adaptação. Merece serem destacados os



itens 6, 9, 10, 11, 12, 16 e 28, que ficaram abaixo tanto para clareza quanto para pertinência (mas com um índice não menor do que 0,58). A maior parte dessas questões se referiu a intensidade e força de trabalho (à exceção do quesito 6), o que pode estar vinculado ao tipo de trabalho exercido na instituição que visa ao desenvolvimento científico e de pesquisas.

O item 6 apresentou a maior quantidade de comentários dos juízes, e constatou problemas no uso da expressão "Atividades próprias", no sentido de necessitar de uma maior clareza ou especificação.

Por outro lado, os itens 8, 20, 29, 45 e 48 poderiam ser mais bem adaptados quanto à clareza, sobretudo devido ao contexto do ICBS-IFES, pois são questões que tratam de aspectos como atividade física, entre outros. Nesse caso, o principal item comentado foi o 29. Foi ressaltado a dúvida quanto à pergunta referir-se a uma preocupação da chefia em relação ao desempenho das atividades ou referir-se ao relacionamento interpessoal.

E, com relação ao item 43, apenas a sua pertinência deveria ser reavaliada no ICBS-IFES, o que está relacionado à percepção dos funcionários. Porém, algumas manifestações apontaram para um aperfeiçoamento da formulação no sentido ter uma maior objetividade com relação ao que se define como o interesse expresso na pergunta, relacionamento pessoal ou de trabalho.

Com relação à adaptação de termos e formas das perguntas do JCQ-IFES, a partir das sugestões dos juízes avaliadores, destacam-se:

A validação da proposta original de Hernandez-Nieto (2002) se mostrou viável para acessar a clareza e pertinência 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  $Pe_i$ , a ser descontado do CVCi de cada item da escala e sua média  $MPe_i$  de cada CVct, destina-se a corrigir possíveis vieses dos juízes avaliadores. Porém o  $Pe_i$  máximo encontrado com 52 julgadores foi de  $1,5 \times 10^{-83}$ , ou seja, um erro muito pequeno numericamente. 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.

As limitações do estudo sugerem a necessidade de se ampliar o conhecimento a respeito da compreensão dos motivos para a melhoria da clareza e pertinência de alguns quesitos, principalmente tendo em vista uma abordagem qualitativa para comparar com os resultados encontrados neste trabalho. Os servidores participantes foram tanto técnicos-administrativos quanto os servidores docentes que atuam 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 JCQ são semelhantes.

Existem variáveis importantes que podem influenciar nos resultados, como aspectos regionais, culturais e de porte diferente da IFES. Outro fator é o recente surgimento de novas IFES e Institutos Federais de Ciências e Tecnologia por todo Brasil, inclusive no interior, de modo que os quadros de servidores podem não se assemelham aos dos atuais IFES. Há, nesse sentido, o fato de, nas novas IFES, as equipes de servidores serem potencialmente mais jovens na idade e no tempo de trabalho. Já nas IFES mais antigas, os servidores têm mais tempo de serviço e as ações no campo do JCQ mais experimentadas e estruturadas.

Ressalta-se que embora o JCQ já tenha sido validado no Brasil (Karasek, 1979), novos estudos envolvendo essa medida ainda precisam ser implementados, acessando diferentes tipos de validação (por exemplo, as validades preditivas e de critério). A importância de tais estudos justifica-se à medida que a efetividade de medidas padronizadas precisa estar exposta à constates testes de validação, considerando diferentes populações-alvo.

## 9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Saúde do Trabalhador é uma dimensão da Saúde Pública cujo objeto primordial é o estudo e intervenção nas relações do trabalho e saúde, condicionado a variados fatores de saúde-doença do trabalhador - variando dos aspectos sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais, assim como de riscos ocupacionais. Atualmente, com a expansão da IFES no Brasil, também ocorreu um aumento de afastamentos de licença saúde nessas instituições, prejudicando tanto o trabalhador quanto o sistema público. Dessa forma, métodos que avaliam as necessidades e riscos inerentes a contexto do trabalho tornam-se importantes instrumentos de criação de políticas públicas com objetivo de prevenção.

Nesse sentido, tem crescido a literatura acadêmica voltada a essa preocupação, como manifestadas pelos estudos de Silva et al. (2012), Nogueira et al. (2010), Cunha et al. (2007) e Silva (2010). O presente trabalho foi desenvolvido no ICBS-IFES, por ser uma instituição onde os riscos, sobretudo de insalubridade e periculosidade, são constantes. Tendo como objetivo investigar a Validade de Conteúdo do “Questionário de Conteúdo do Trabalho” (JCQ) em uma instituição federal, avaliaram-se os aspectos de clareza e pertinência do referido instrumento, tendo como base teórica fundamentalmente o modelo Demanda-Controle de Karasek (1979). Para um dos casos, foi utilizada a escala Likert, com os diferentes níveis de clareza e pertinência. Isso resultou no cálculo do coeficiente de validade de conteúdo (CVC), desenvolvido por Hernandez-Nieto (2002).

A validação de conteúdo do JCQ-IFES contou com a avaliação de 52 respondentes, servidores técnico-administrativos e docentes da IFES em estudo (ICBS). Constatou-se uma amostra com elevado grau de escolaridade, composto por majoritariamente de servidores com Ensino Superior ou mais elevado, e mulheres. Além disso, a amostra se caracterizou por ter uma relevante dispersão no que se refere à idade dos entrevistados e ao período de serviço na instituição, o que é vantajoso, pois abrange basicamente todas as faixas etárias adultas.

O presente estudo apresenta limitações, alguns itens obtiveram seus índices abaixo do nível de corte (mas não menores que 0,58), o que aponta para uma futura adaptação nas IFES. Nesse caso, foram destaques quesitos que se referenciavam à intensidade e força de trabalho, aspectos que podem ser identificados como de certa


forma dissonantes a uma instituição como ICBS-IFES, voltada, sobretudo à pesquisa e desenvolvimentos científico.


Além disso, foi aberta a possibilidade de manifestações pelos juízes avaliadores o qual obtiveram 104 manifestações em 40 itens dos 49 perguntados do JCQ-ICBS, sendo os mais relevantes, sobretudo tendo em vista os resultados de CVCc e CVCp onde ficaram abaixo do ponto de corte.


Portanto, este trabalho contribui para embasar e auxiliar na criação de futuras políticas públicas voltadas à área de Gestão e Saúde Laboral. Todavia, um melhor aprofundamento, principalmente no que se refere à compreensão de itens que podem ser aperfeiçoados quanto à clareza e pertinência, trabalhos com viés mais qualitativos certamente seriam profícuos. Dessa forma, espera-se que os resultados expostos nesta pesquisa possam contribuir para uma melhor qualidade de vida no trabalho dos servidores de IFES. A validade preditiva e a confiabilidade precisam ser conteúdos em outros estudos.

## 10 PRODUTO SOCIAL

O Produto Social (PS) consiste no questionário de conteúdo do trabalho, avaliada por servidores de uma IFES(JCQ). O uso desse questionário validado poderá informar políticas e ações na gestão de pessoas das IFES brasileiras. A versão do JCQ-IFES é apresentada no quadro.

<b>JCQ (Questionário de Conteúdo do Trabalho) avaliada por servidores de uma IFES</b>					
<p>O quanto você está satisfeito(a) com as seguintes situações relativas ao seu trabalho?</p> 		<p><b>Responder as questões abaixo, marcando com um "X", na resposta escolhida.</b> Se desejar, poderá escrever algum comentário/sugestão no espaço reservado.</p>			
<b>ITENS do JCQ-IFES/CBS</b>					<b>COMENTÁRIOS/SUGESTÕES</b>
1.Você aprende coisas novas?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )	
2.O seu trabalho é repetitivo?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )	
3.O seu trabalho requer criatividade?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )	
4.O seu trabalho requer alto nível de habilidades?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )	
5.O seu trabalho permite variedade de tarefas?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )	
6.Só você realiza suas tarefas?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )	
7.O seu trabalho permite a tomada de decisões?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )	
8.Você possui liberdade para decidir?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )	
9.Você tem o que dizer sobre o próprio trabalho?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )	
10.Seu trabalho depende de muito ou pouco tempo para concluir?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )	
11.O ritmo do seu trabalho exige esforço físico?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )	
12.Seu trabalho não é exaustivo?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )	
13.O tempo é suficiente?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )	

JCQ (Questionário de Conteúdo do Trabalho) avaliada por servidores de uma IFES						
<p>O quanto você está satisfeito(a) com as seguintes situações relativas ao seu trabalho:</p> 		<p>Responder as questões abaixo, marcando com um "X", na resposta escolhida.</p> <p>Se desejar, poderá escrever algum comentário/sugestão no espaço reservado.</p>				
ITENS do JCQ-IFES/CBS						COMENTÁRIOS/SUGESTÕES
14.O seu trabalho envolve demandas conflitantes?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
15.O seu trabalho exige intensa concentração?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
16.Seu trabalho é muito intenso, exige muito do desempenho pessoal?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
17.Você espera pelo trabalho de outros?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
18.O seu trabalho envolve muito esforço físico?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
19.Você carrega ou levanta cargas pesadas?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
20.A sua atividade exige esforço físico?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
21.O seu trabalho exige posição incômoda do corpo?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
22.O seu trabalho exige posição incômoda de braços e cabeça?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
23.Você tem estabilidade no emprego?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
24.Você tem segurança no trabalho, local apropriado, ventilado e com equipamentos de proteção necessários?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
25.Existe cumprimentos de normas exigidas para realização do trabalho?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
26.Existe a possibilidade de perder o emprego?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
27.Existe possibilidades na carreira?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
28.Seu trabalho exige treinamentos periódicos?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
29.A chefia mantém um bom relacionamento com você?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
30.A chefia presta atenção no que você diz?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
31.A chefia é hostil?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		

<b>JCQ (Questionário de Conteúdo do Trabalho) avaliada por servidores de uma IFES</b>						
<p>O quanto você está satisfeito(a) com as seguintes situações relativas ao seu trabalho:</p> 		<p>Responder as questões abaixo, marcando com um "X", na resposta escolhida.</p> <p>Se desejar, poderá escrever algum comentário/sugestão no espaço reservado.</p>				
<b>ITENS do JCQ-IFES/CBS</b>						<b>COMENTÁRIOS/SUGESTÕES</b>
32.A chefia é cooperativa?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
33.A chefia organiza bem o trabalho?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
34.Os colegas são competentes?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
35.Os colegas interessam-se por você?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
36.Os colegas são hostis?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
37.Os colegas são amigáveis?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
38.O grupo trabalha em parceria?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
39.Os colegas são colaborativos?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
40.A chefia me ajuda a fazer meu trabalho?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
41.A chefia é bem sucedida em promover o trabalho em equipe?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
42.As pessoas com quem eu trabalho são competentes na realização de suas atividades?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
43.Seus colegas se interessam pela sua vida profissional e pessoal?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
44.Estou exposto(a) a conflitos ou hostilidade por parte das pessoas com quem trabalho?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
45.Seu trabalho possui um volume excessivo?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
46.As pessoas com quem eu trabalho encorajam uma a outra a trabalharem juntas?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
47.A equipe de trabalho toma decisões democraticamente?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
48.Exige conhecimento específico para realização do seu trabalho?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		
49.Quantas pessoas fazem parte de sua equipe de trabalho?	Discordo fortemente ( )	Discordo ( )	Concordo ( )	Concordo fortemente ( )		

**Agradecemos sua participação.**

Fonte: elaborado pelo autor, em 2017.

## REFERÊNCIAS

ALEVATO, Hilda. Os desafios da reinserção laboral dos afastados por transtornos mentais e comportamentais. **Revista da RET**. Estudos do Trabalho. v 5, n. 9, 2011.

ARAÚJO, T.M. Modelo Demanda-Controlle (Job Strain Model): Proposições, limites e usos em estudos de estresse e saúde ocupacional. In: Congresso Brasileiro de Saúde Coletiva (4. 2000 : Salvador). [Anais], Salvador, 2000.

ARAÚJO, T.M.; GRAÇA, C.C.; RAUJO, E. Estresse ocupacional e saúde: Contribuições do modelo demanda-controlle. **Ciência & Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, RJ n. 8, p. 991-1003. 2003.

ARAÚJO, T.M.; KARASEK, R. **Validity and reliability of the job content questionnaire: Comparing formal and informal jobs in a developing country**. 2006.

\_\_\_\_\_. Validity and reliability of the job content questionnaire in formal and informal jobs in Brazil. Scan. **J. Work Environ Health Suppl**, n. 6, p. 52-59. 2008.

ASSUNÇÃO, Ada Ávila. Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 4, p. 1005-1008. 2003.

BRASIL. Decreto Lei nº 5452, de 01 de maio de 1943. **Decreta a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://edisdisciplinas.usp.br/<fd-2013>dtb>dtb0314-t21>legislação>. Acesso em: maio de 2015.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009. **Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil03/ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm>. Acesso em: 25/maio/2015.

\_\_\_\_\_. Legislação: **CLT - Artigos 189 a 194** - Moodle USP. Disponível em: <http://edisdisciplinas.usp.br/<fd-2013>dtb>dtb0314-t21>legislação>. Acesso em: maio de 2015.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. **Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências**. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/legislacao/lei8080.htm>. Acesso em: 25/maio/2015.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em: 25/maio/2015.



\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. **Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora**. Publicado no DOU em 24 de agosto de 2012. Brasília (DF): Ministério da Saúde, 2012.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. Representação do Brasil da OPAS/OMS. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília (DF): Ministério da Saúde, 2001.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **RR – 124400-56. 2005.5.04.0008, Relator Ministro: Antonio José de Barros Levenhagch, órgão julgador: 4ª turma, Brasília, 15 de agosto de 2008**. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2>. Acesso em: maio de 2015.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 31 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

COUTINHO, Maria Lúcia Granja. **Prática de gestão de projetos em programas de qualidade de vida no trabalho**. Dissertação. Universidade de São Paulo. Programa de Pós-Graduação em Administração. São Paulo, SP, 2009. 191 p.

CUNHA, Jane Cléia Cardoso de Bittencourt. **Adoecimento e afastamento do trabalho de servidores públicos estaduais de Santa Catarina, 1995 a 2005**. Dissertação. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública. Florianópolis, SC, 2007. 119 p.

FIGUEIRA, Tânia Gomes. **Bem-Estar, Mal-Estar e Qualidade de Vida no Trabalho em uma Instituição Pública Brasileira**. Tese. Universidade de Brasília. Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Brasília, DF, 2014. 149p.

FONTANELLA, Bruno José Barcellos et al. **Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: Contribuições teóricas**. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csp/v24n1/02.pdf>> Acesso em: 29/maio/2015.

GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther. **Saúde Mental no Trabalho da Teoria à Prática**. São Paulo : Ed. Roca, 2010.

GRECO, Patricia Toscani; TAVARES, Juliana Petry et al. **Utilização do Modelo Demanda-Controle de Karasek na América Latina**. Revista de Enfermagem UFSM. Santa Maria RS (2010).

JACQUES, Maria da Graça Corrêa; AMAZARRAY, Mayte Raya. Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência. **Boletim da Saúde**, Porto Alegre RS, v. 20, n. 1, 2006.

KARASEK, R. Job Demand, jobdecision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. **Administr. Scie. Quart.**, v. 24, p. 285-308. 1979.

MARTÍNEZ, Isabel M.; SALANOVA, Marisa. Autoeficacia em el trabajo: El poder de creer que tu puedes. **Estudios financieros**, [s.l.], n. 45 (2006).

MILES, M.B.; HUBERMAN, A.M. **Qualitative data analysis**. 2 ed. Thousand Oaks, CA: Sage, 1994.

NOGUEIRA, Carla Valéria et al. **Afastamentos por transtornos mentais entre servidores públicos do estado do Ceará**. In: Congresso Nacional de Excelência em Gestão (6. : 2010 agosto : Niterói, RJ - Energia, Inovação, Tecnologia e complexidade para a Gestão Sustentável). Niterói : 2010.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 25 ed. São Paulo : Saraiva, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT (2013). **La prevencion de las enfermedades profesionales**. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_209555.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_209555.pdf). Acesso em 03 de março de 2016.

PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo : LTr, 2004.

SCHMIDT, D.R.C. **Qualidade de Vida no Trabalho e sua associação com o estresse ocupacional, a saúde física e mental e o senso de coerência entre profissionais de enfermagem do Bloco Cirúrgico**. Tese. Universidade de São Paulo. Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto. Ribeirão Preto, SP, 2009.

SILVA, Diorlene Oliveira da. **Fatores associados à ocorrência e duração dos afastamentos para tratamento da saúde em trabalhadores de uma Instituição Federal de Ensino Superior na Bahia**. Dissertação. Universidade Federal da Bahia. Instituto de Saúde Coletiva. Salvador, BA, 2010.

SILVA, Eli Borges de Freitas et al. Transtornos mentais e comportamentais: Perfil dos afastamentos de servidores públicos estaduais em Alagoas, 2009. **Revista Epidemiol. Serv. Saúde**, Brasília (jul./set 2012).

## Apêndice A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE

Convidamos o(a) Sr(a) para participar da Pesquisa: **VALIDADE DE CONTEÚDO DO “QUESTIONÁRIO DE CONTEÚDO DO TRABALHO”, AVALIADA POR SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR.**

**Pesquisador responsável:** Helena Beatriz Petersen  
E-mail: [petersenhelenabeatriz@gmail.com](mailto:petersenhelenabeatriz@gmail.com)

**Corresponsável:** Prof. José Carlos de Carvalho Leite – PhD  
E-mail: [jcdc.leite@gmail.com](mailto:jcdc.leite@gmail.com)

**1. Justificativa e objetivo da pesquisa:** O presente estudo objetiva validar o Questionário de Conteúdo do Trabalho - JCQ para servidores públicos de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES), contando com a participação dos servidores do Instituto de Ciências Básicas da Saúde (ICBS). Devido às características do Instituto, as peculiaridades do trabalho no serviço público do campo da pesquisa, ensino e extensão, faz-se necessário um questionário capaz de gerar informações que poderão ajudar a definir prioridades em ações de melhoria das condições de trabalho desses servidores. Os itens do JCQ (questionário objeto da validade de conteúdo) se referem ao tema saúde do trabalhador e tais itens, uma vez validados, poderão colaborar (a) nas ações voltadas ao atendimento à saúde do servidor público e (b) nos processos de gestão de pessoas e promoção da qualidade de vida no trabalho da IFES.

**2. Procedimentos da pesquisa:** O Sr(a) Servidor(a) na condição de colaborador, ao concordar em participar desta pesquisa fornecerá informações que levar-nos-ão a definir e conhecer quais são suas percepções sobre o JCQ (Questionário de Conteúdo do Trabalho). O/A Sr/Sra exercerá o papel de JUÍZ/AVALIADOR e será solicitado a identificar os níveis de clareza e pertinência de cada item do JCQ, o qual será acompanhado(a) pela pesquisadora responsável pelo estudo. A duração do preenchimento do questionário está estimada em 01 encontro com duração de 30 a 45 minutos. Também será solicitado que realize o preenchimento das informações sócio-demográficas, resguardando sua privacidade em relação à identidade na pesquisa e também garantindo que o Sr.(a) está apto(a) a participar do estudo.

### **3. Possíveis riscos e benefícios relacionados à sua participação:**

a) Possíveis riscos, desconfortos: sentir-se desconfortável com o conteúdo e tempo do preenchimento do questionário. Os participantes (juizes-avaliadores) poderão preencher o instrumento de avaliação no melhor momento que lhe convir. A pesquisadora estará presente durante o preenchimento do questionário para ler e esclarecer qualquer dúvida manifestada pelos juizes avaliadores.

b) Benefícios decorrentes da sua participação: o JCQ é o questionário objeto da validade de conteúdo do trabalho. Esta validade será acessada com a geração de um Coeficiente de Validade de Conteúdo do Trabalho. O JCQ, uma vez validado, poderá mapear (ou priorizar) as necessidades de melhorias no ambiente de trabalho (o ICBS/IFES). Portanto, seus benefícios com a participação serão indiretos, pois poderão gerar impactos positivos na qualidade de vida dos trabalhadores do ICBS.

**4. Caso o Sr/Sra concorde em participar,** a sua participação lhe tomará pouco tempo durante a jornada de trabalho. Sua colaboração poderá ser feita após sua concordância com a participação do estudo e a data para a aplicação do questionário será agendada. Sendo assim, poderá ser feita em horário diverso da jornada de trabalho ou ser durante a jornada. Estimamos que o tempo total que será utilizado será de 30 a 45 minutos.

**5. 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 em anonimato, e está garantido o caráter confidencial da identidade. Somente os pesquisadores responsáveis terão acesso a tais informações;
- d) Os dados e TCLE serão guardados por um período de cinco(5) anos e posteriormente serão descartados;
- e) Da liberação de retirar seu consentimento a qualquer momento e por qualquer motivo e deixar de participar do estudo sem que isto acarrete prejuízo a sua pessoa no seu trabalho;
- f) De que ao aceitar participar da pesquisa, autoriza 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 ao presente projeto pesquisa;
- h) De que não terá qualquer gasto (custo financeiro), ao aceitar participar da pesquisa.
- i) Que essa pesquisa não apresenta risco ou prejuízo à saúde do indivíduo participante.
- j) Essa pesquisa poderá trazer benefícios ao pesquisado e aos indivíduos servidores da IFES.

6. 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) e capítulo III das normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais (resolução 510/2016), 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 desta pesquisa.

Qualquer informação, o(a) Sr(a) poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável **Helena Beatriz Petersen**, e-mail: [petersenhelenabeatriz@gmail.com](mailto:petersenhelenabeatriz@gmail.com) pelos telefones (51) 91223029 ou (51) 3335-3029 e o orientador professor **José Carlos de Carvalho Leite**, e-mail [jcdc.leite@gmail.com](mailto:jcdc.leite@gmail.com). 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](mailto:cep.unilasalle@unilasalle.edu.br) ou com a Instituição Coparticipante através do Fone: (51) 3308-3738 ou E-mail: [etica@propesq.ufrgs.br](mailto: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 2016.

\_\_\_\_\_  
Nome/Carimbo e Assinatura do(a) Participante

\_\_\_\_\_  
Nome e assinatura do pesquisador  
Responsável pela pesquisa  
Helena Beatriz Petersen

## Apêndice B - Informações Sócio Demográficas dos Servidores/Avaliadores do JCQ-IFES

### Informações Sócio Demográficas

A identificação do servidor visa comprovar que o mesmo preenche os requisitos para participar da pesquisa **VALIDADE DE CONTEÚDO DO “QUESTIONÁRIO DE CONTEÚDO DO TRABALHO”, AVALIADA POR SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR**, cujo Pesquisador Responsável é **Helena Beatriz Petersen**. Destina-se também a dar privacidade e garantia do participante diante dos dados que fornecerá a pesquisa, em relação aos demais 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: \_\_\_\_/\_\_\_\_/2016.

Nome: \_\_\_\_\_

Idade: \_\_\_\_\_ anos      Gênero: ( ) H    ( ) M

Função/Cargo na IFES \_\_\_\_\_

Escolaridade: \_\_\_\_\_

Há quanto tempo trabalha na IFES: \_\_\_\_\_(anos e meses)

**Apêndice C - Instrumento de avaliação da validade de conteúdo do  
“Questionário de Conteúdo do Trabalho - JCQ-IFES**

**QUESTIONÁRIO**

**ORIENTAÇÕES**

**VALIDADE DE CONTEÚDO DO “QUESTIONÁRIO DE CONTEÚDO DO TRABALHO” AVALIADA POR SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR.**

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 às afirmações do JCQ 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 do ambiente de trabalho de servidores do ICBS) 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 do ICBS no ambiente de trabalho.

**Questionário de Julgamento do JCQ-ICBS**

**Senhor(a) servidor(a)/Avaliador(a):** Na coluna da esquerda, são apresentadas as 49 questões do JCQ-ICBS para o seu julgamento/avaliação em relação as escalas de satisfação e pertinência ao lado direito. Abaixo está a mensagem que o respondente receberá e para cada uma das 49 perguntas - \*O QUANTO VOCÊ ESTÁ SATISFEITO(A), deverá apontar numa escala de 1 a 5 nível de clareza. 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 JCQ-ICBS se torne o mais qualificado possível.



*O quanto você está satisfeito(a) com as seguintes situações relativas ao seu trabalho:	ESCALA DE CLAREZA					ESCALA DE PERTINÊNCIA					COMENTÁRIOS
	Questão de:					Questão de:					
	pouquíssima clareza	pouca clareza	apenas clara	muita clareza	muitíssima clareza	pouquíssima pertinência	pouca pertinência	apenas pertinente	muita pertinência	muitíssima pertinência	
7- Permite a tomada de decisões?											
8- Pouca liberdade para decidir?											
9- Tem o que dizer sobre o próprio trabalho?											
10- Trabalho rápido?											
11- Trabalho duro?											
12- Trabalho não excessivo?											
13- Tempo suficiente?											
14- Envolve demandas conflitantes?											
15- Envolve intensa concentração?											
16- Trabalho frenético?											
17- Espera pelo trabalho de outros?											
18- Envolve muito esforço físico?											
19- Carrega ou levanta cargas pesadas?											
20- Atividade física e contínua?											
21- Posição incômoda do corpo?											
22- Posição incômoda de braços e cabeça?											
23- Estabilidade no emprego?											
24- Segurança no trabalho, local apropriado, ventilado e com equipamentos de proteção necessários?											



*O quanto você está satisfeito(a) com as seguintes situações relativas ao seu trabalho:	ESCALA DE CLAREZA					ESCALA DE PERTINÊNCIA					COMENTÁRIOS
	Questão de:					Questão de:					
	pouquíssima clareza	pouca clareza	apenas clara	muita clareza	muitíssima clareza	pouquíssima pertinência	pouca pertinência	apenas pertinente	muita pertinência	muitíssima pertinência	
25- Cumprimentos de normas exigidas para realização do trabalho?											
26- Possibilidades de perder o emprego?											
27- Possibilidades na carreira?											
28- Validade temporal das habilidades?											
29- A chefia preocupasse com você?											
30- A chefia presta atenção no que você diz?											
31- A chefia é hostil?											
32- A chefia é cooperativa?											
33- A chefia organiza bem o trabalho?											
34- Os colegas são competentes?											
35- Os colegas interessam-se por você?											
36- Os colegas são hostis?											
37- Os colegas são amigáveis?											
38- O grupo trabalha em parceria?											
39- Os colegas são colaborativos?											
40- A chefia me ajuda a fazer meu trabalho?											
41- A chefia é bem sucedida em promover o trabalho em equipe?											
42- As pessoas com quem eu trabalho são competentes na realização de suas atividades?											



## DESCRIÇÃO DA AMOSTRA

Durante o período de março a abril, foram aplicados questionários com o objetivo de validá-los quanto ao conteúdo de trabalho, para servidores de uma instituição federal. A seguir foram apresentados os dados referentes à amostra dos entrevistados. Primeiro, cabe destacar que dentre os 52 entrevistados, o número respondentes do sexo feminino foi 38 e o de masculino, 14. Com uma maioria feminina, ressaltou-se as principais medidas descritivas da idade da amostra.

Tabela 1 - Idade

Idade	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Anos	24	66	45,19	10,37

Fonte: GLINA, 2010

As idades variaram de 24 a 66, com uma média de cerca de 45 anos, o que revelou um público maduro mas com uma relevante amplitude etária, atestou-se também pelo alto desvio padrão. A alta variabilidade da idade contrasta com um perfil mais homogêneo se se levar em conta a escolaridade.

Tabela 2 - Escolaridade

Nível de escolaridade	Frequência
Pós-Doutorado	3
Doutorado	18
Mestrado	6
Pós-Graduação	3
Superior Completo	20
Ensino Médio Completo	2
Total	52

Fonte: GLINA, 2010.

De fato, tratou-se de uma amostra com alto nível de instrução. 50 dos 52 entrevistados afirmaram possuir Ensino Superior completo, sendo apenas dois entrevistados com nível de escolaridade até Ensino Médio completo. Tendo em vista que a pesquisa foi realizada em uma instituição de ensino pública, de certa forma, esse resultado já seria esperado.

Tabela 3 - Cargo Função

Cargo (Função)	Frequência
Professor (Titular e Associado)	25
Técnico Laboratório	12
Assistente Administrativo	6
Bibliotecário	3
Técnico Administrativo	3
Técnico Anatomista	1
Porteiro	1
Biólogo	1
<b>Total</b>	<b>52</b>

Fonte: GLINA, 2010.

Da mesma forma, observou-se uma predominância de respondentes que ocupam cargos de professor, correspondendo a quase metade da amostra. Pode-se identificar na **Tabela 3** basicamente três grupos de profissionais: professores (25), auxiliares administrativos e bibliotecários (13) e corpo técnico (14).

Tabela 4 - Há quanto tempo trabalha na IFES

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Anos	0,58	37,50	15,46	11,23

Fonte: GLINA, 2010.

Similarmente à idade, que revelou uma heterogeneidade no que se refere à sua distribuição, isso também ficou evidente com relação ao período que o entrevistado está trabalhando no IFES. A **tabela 4** mostra que o menor período correspondeu a 0,58 (7 meses) e o maior 37,50 (37 anos e 6 meses), sendo a média de 15 anos e cerca de 5 meses, com desvio padrão com pouco mais de 11 anos.

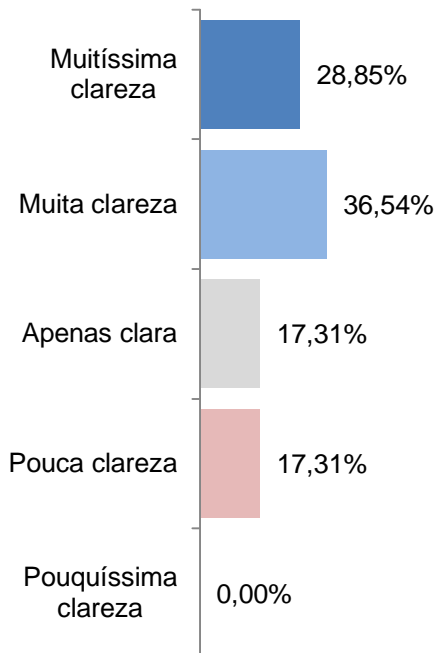
Assim, foi constatada uma concentração da amostra em altos níveis de escolaridade, mas com uma variabilidade no que se refere à questão etária e ao período que trabalha na instituição. O cargo de professor foi o que mais se destacou, correspondendo a quase metade da amostra. Também se evidenciou uma predominância de respondentes mulheres.

Dessa forma, ao analisar os resultados a respeito da clareza e pertinência das questões propostas na próxima seção, deve-se ter em mente a descrição do perfil traçado acima.

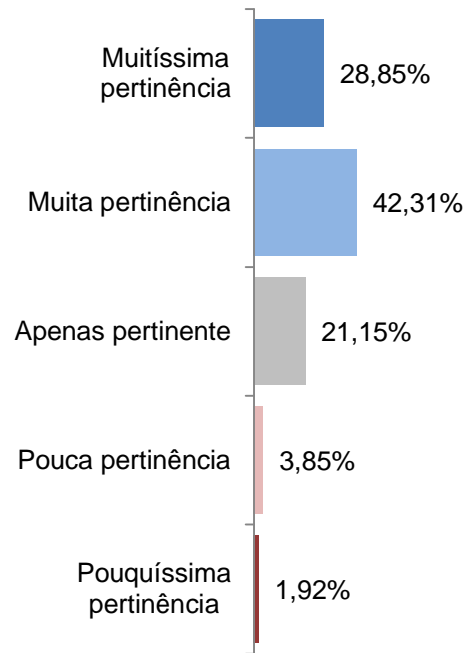
## 1. Aprende coisas novas?

A primeira questão a qual os entrevistados responderam se tratava da aprendizagem de coisas novas no trabalho. Foram indagados a respeito da clareza e pertinência dessa pergunta.

**Gráfico 1 - "Aprende coisas novas?" - Clareza**



**Gráfico 2 - "Aprende coisas novas?" - Pertinência**



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

n=52

**Tabela 5 - Médias e Moda - "Aprende coisas novas? - Clareza e Pertinência**

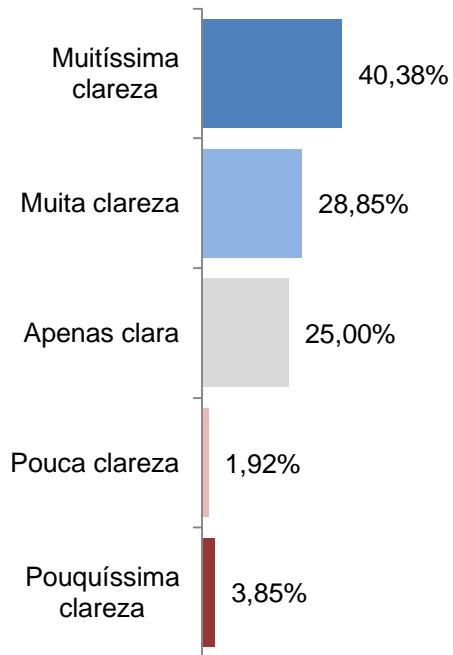
	Média	Moda	n
Clareza	3,77	4	52
Pertinência	3,94	4	51

Os **Gráficos 1** e **Gráfico 2** evidenciaram uma maior concentração no sentido de que esta questão foi elaborada de maneira clara e é percebida como pertinente. 65,39% dos entrevistados a definiram como apresentando muita ou muitíssima clareza e 71,16% como muito ou muitíssima pertinência, demonstrando que a intensidade de pertinência foi maior que a de clareza também evidente pela diferença da média calculada entre os dois na **Tabela 5**.

## 2. O trabalho é repetitivo?

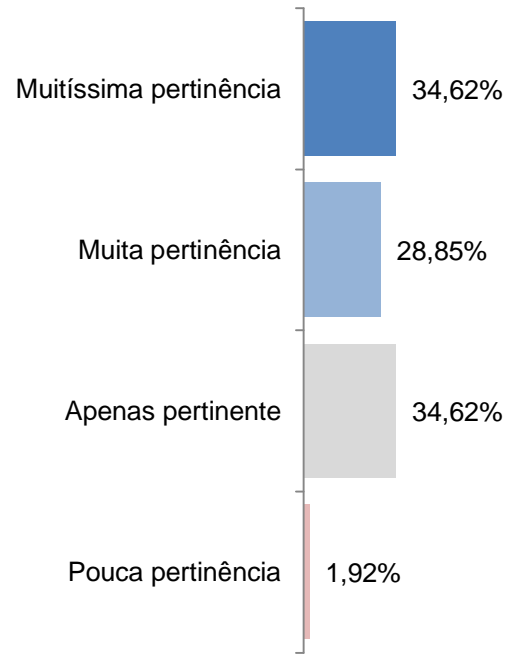
A segunda questão do questionário tratou-se da adequação da pergunta sobre o trabalho ser repetitivo.

Gráfico 3 - "O trabalho é repetitivo?" - Clareza



n=52

Gráfico 4 - "O trabalho é repetitivo?" - Pertinência



n=52

Tabela 6 - Médias e Moda - "O trabalho é repetitivo?" - Clareza e Pertinência

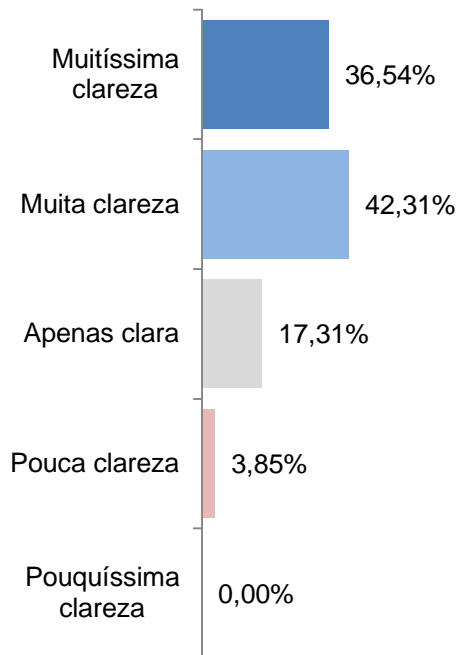
	Média	Moda	n
Clareza	4,00	5	52
Pertinência	3,96	3;5	52

O destaque dessa questão foi o fato de cerca de um terço da amostra tê-la achado "apenas pertinente". Ainda assim, à exceção de apenas um entrevistado, todos a identificaram como pertinente. Com relação à clareza, apenas 5,77% da amostra afirmou não tê-la considerada clara. Diferente da anterior, a média calculada da pertinência foi maior que a da clareza. Clareza e Pertinência predominaram.

### 3. O trabalho requer criatividade?

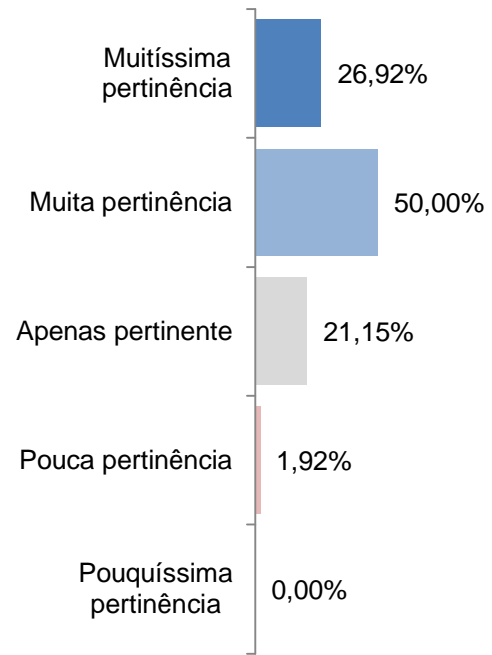
Ainda sobre as características do trabalho, indagou-se sobre a utilização da criatividade nas rotinas de trabalho - se essa pergunta seria clara e pertinente para o contexto.

Gráfico 5 - "O trabalho requer criatividade?" - Clareza



n=52

Gráfico 6 - "O trabalho requer criatividade?" - Pertinência



n=52

Tabela 7 - Médias e Moda - "O trabalho requer criatividade?" - Clareza e Pertinência

	Média	Moda	n
Clareza	4,12	4	52
Pertinência	4,02	4	52

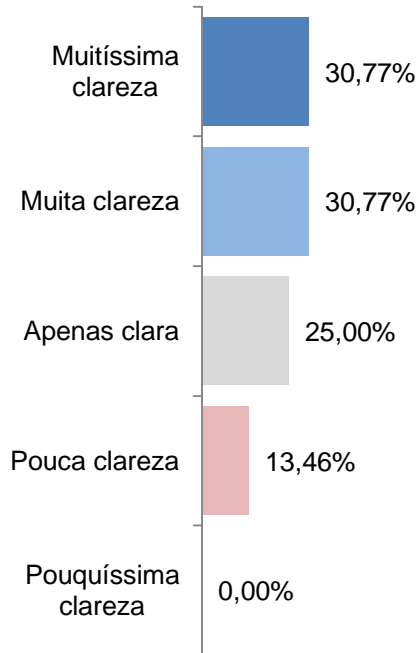
Nesta questão, também houve uma hegemonia de muito e muitíssimo claro e pertinente. Cerca de 8 em cada 10 entrevistados classificaram-na como Muito ou muitíssimo clara e pertinente.



#### 4. O trabalho requer alto nível de habilidades?

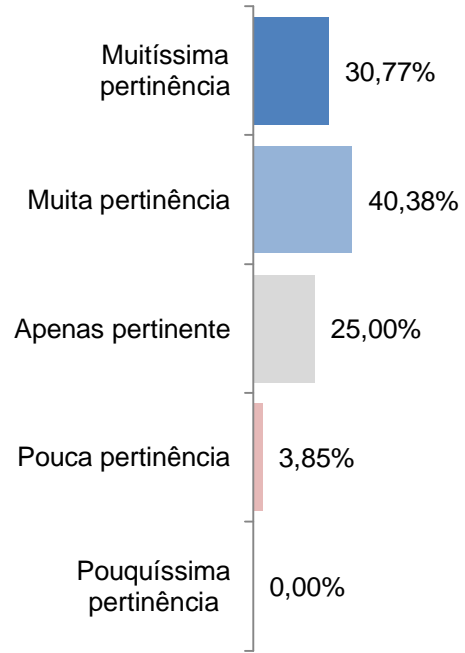
O requerimento de alto nível de habilidades para o trabalho foi uma pergunta testada no questionário, acerca de sua clareza e pertinência.

Gráfico 7 - "O trabalho requer alto nível de habilidades?" - Clareza



n=52

Gráfico 8 - "O trabalho requer alto nível de habilidades?" - Pertinência



n=52

Tabela 8 - Médias e Moda - "O trabalho requer criatividade?" - Clareza e Pertinência

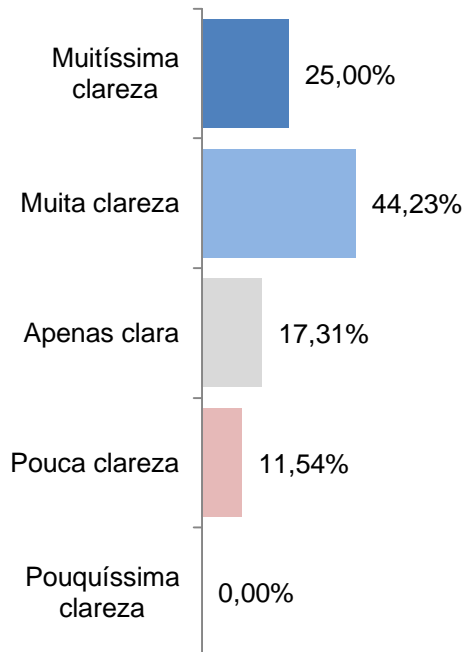
	Média	Moda	n
Clareza	3,79	4;5	52
Pertinência	3,98	4	52

De todos entrevistados, sete (7) declararam que a pergunta sobre o requerimento de alto nível de habilidade para o trabalho teria pouca clareza. Mesmo assim, como nas anteriores, Muitíssima e muita clareza e pertinência são as categorias que predominaram.

## 5. Permite variedade de tarefas?

Tendo em mente clareza e pertinência da elaboração, outra pergunta formulada foi a respeito da permissão de variedades de tarefas no trabalho.

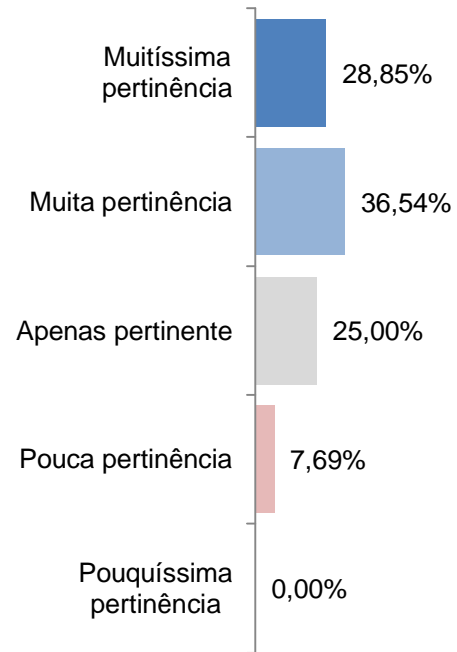
**Gráfico 9 - "Permite variedade de tarefas?" - Clareza**



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

**Gráfico 10 - "Permite variedade de tarefas?" - Pertinência**



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

**Tabela 9 - Médias e Moda - "Permite variedade de tarefas?" - Clareza e Pertinência**

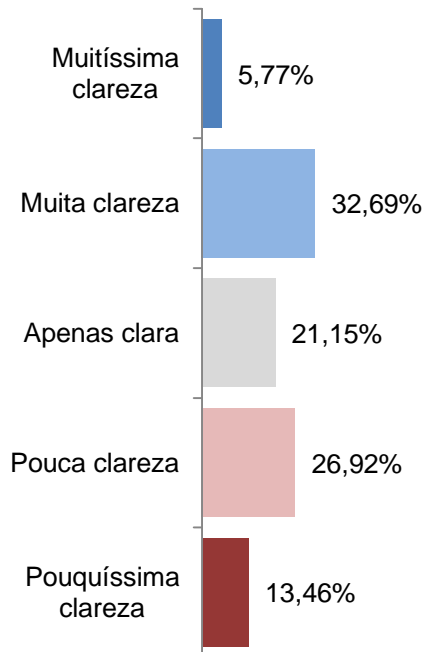
	Média	Moda	n
Clareza	3,84	4	51
Pertinência	3,88	4	51

Nesse quesito, destacou-se a muitas e muitíssimas clareza e pertinência, de modo similar, ressaltando a adequação da pergunta ao público indagado.

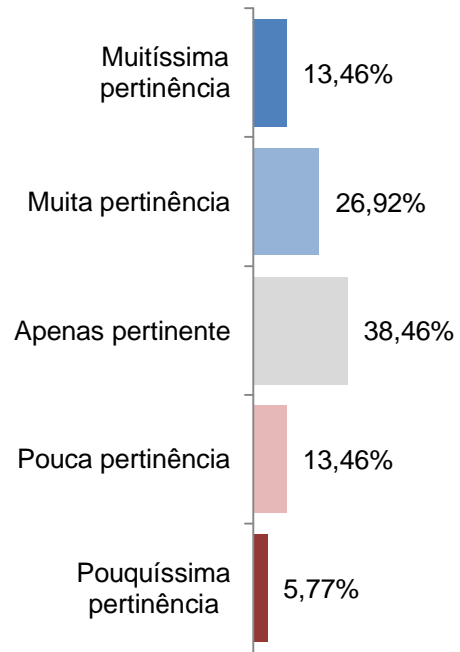
## 6. Desenvolve atividades próprias?

A questão "Desenvolve atividades próprias?" foi a sexta do questionário apresentado para os funcionários do ICBS.

**Gráfico 11 - "Desenvolve atividades próprias?" - Clareza**



**Gráfico 12 - "Desenvolve atividades próprias?" - Pertinência**



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

n=52

**Tabela 10 - Médias e Moda - " Desenvolve atividades próprias?" - Clareza e Pertinência**

	Média	Moda	n
Clareza	2,90	4	52
Pertinência	3,29	3	51

Apesar de, com relação à clareza, "Muita Clareza" ter se destacado como a categoria mais frequente, a soma dos extremos (Muitíssima mais Muita; e Pouca e Pouquíssima) pendeu para pouca ou pouquíssima clareza, com 40,38%. Já no que se refere à pertinência, tem-se que "Muitíssima e Muita" somaram 40,38%, pouco acima de "Apenas pertinente", com 38,46%.

## 7. Permite a tomada de decisões?

Sobre a possibilidade tomar decisões no trabalho para validação do questionário proposto.

Gráfico 13 - "Permite a tomada de decisões?" - Clareza

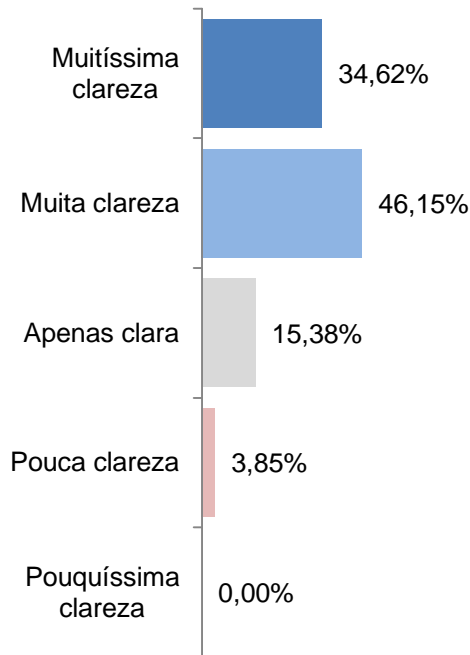
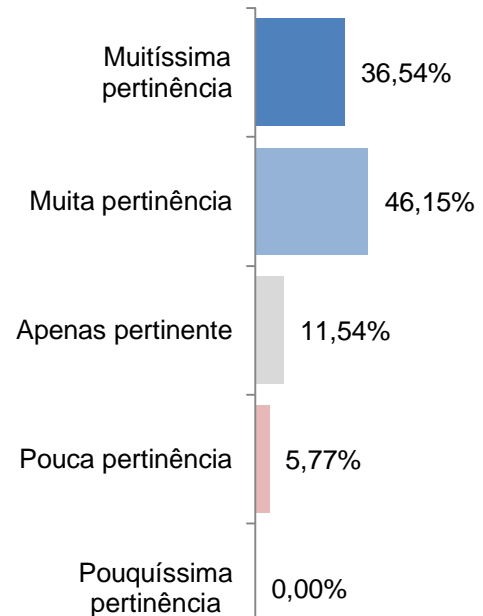


Gráfico 14 - "Permite a tomada de decisões?" - Pertinência



n=52

n=52

Tabela 11 - Médias e Moda - "Permite a tomada de decisões?" - Clareza e Pertinência

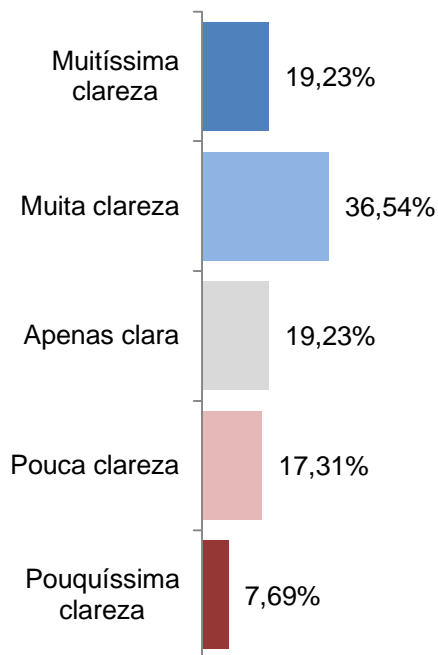
	Média	Moda	n
Clareza	4,12	4	52
Pertinência	4,13	4	52

Esta foi considerada clara e pertinente para grande maioria dos entrevistados. Apenas duas pessoas afirmaram ser pouco clara e três, pouco pertinente.

## 8. Pouca liberdade para decidir?

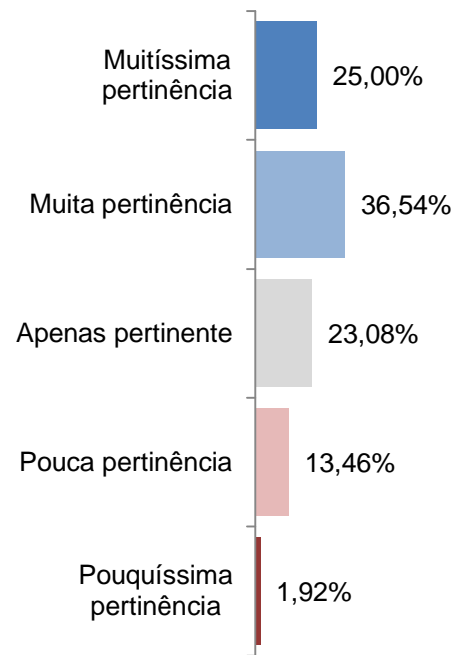
A oitava pergunta do questionário tratou de indagar sobre pouca liberdade de decisão no trabalho, especificamente a respeito da clareza e pertinência dessa questão.

Gráfico 15 - "Pouca liberdade para decidir?" - Clareza



n=52

Gráfico 16- "Pouca liberdade para decidir?" - Pertinência



n=52

Tabela 12 - Médias e Moda - "Pouca liberdade para decidir?" - Clareza e Pertinência

	Média	Moda	n
Clareza	3,42	4	52
Pertinência	3,69	4	52

Ainda que as maiores porcentagens se concentrassem na Muitíssima e muita clareza e pertinência, 25% (13 entrevistados) da amostra a considerou pouco ou pouquíssima clara.

## 9. Tem o que dizer sobre o próprio trabalho?

A nona questão tratou de indagar sobre a clareza e pertinência de "Tem o que dizer sobre o próprio trabalho?"

Gráfico 17 - "Tem o que dizer sobre o próprio trabalho?" - Clareza

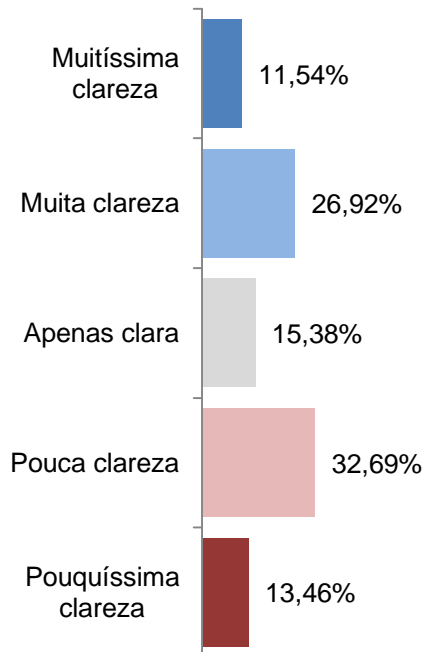
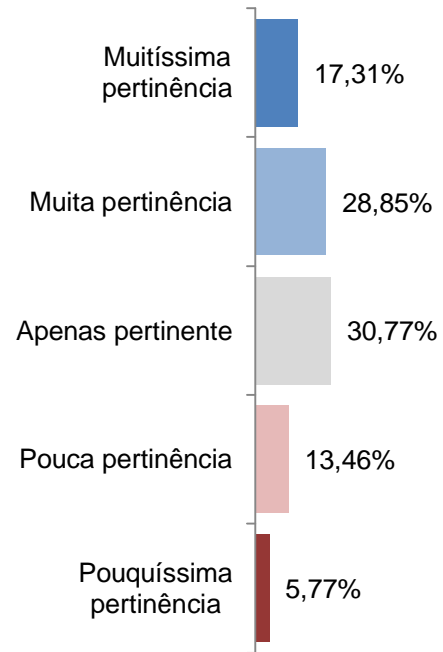


Gráfico 18- "Tem o que dizer sobre o próprio trabalho?" - Pertinência



Não soube/Não quis responder: 3,85%

n=52

n=52

**Tabela 13 - Médias e Moda - "Tem o que dizer sobre o próprio trabalho?" - Clareza e Pertinência**

	Média	Moda	n
Clareza	2,90	2	52
Pertinência	3,40	3	50

Questão em que a clareza foi caracterizada como pouco ou pouquíssima por 46,15% da amostra, quase metade. Mesmo assim, 76,93% a consideraram pelo menos como "apenas pertinente", de modo que esta questão foi mais afetada pela clareza em sua elaboração.

## 10. Trabalho rápido?

A décima questão tratou da clareza e pertinência de se perguntar sobre "Trabalho rápido".

Gráfico 19 - "Trabalho rápido?" - Clareza

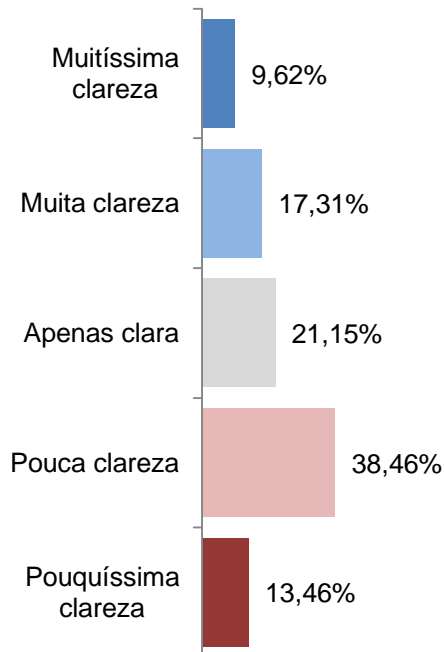
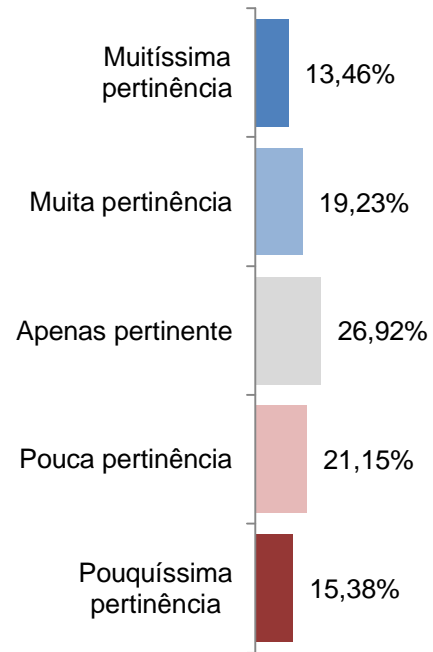


Gráfico 20- "Trabalho rápido?" - Pertinência



Não soube/Não quis responder: 3,85%

n=52

n=52

Tabela 14 - Médias e Moda - "Trabalho rápido?" - Clareza e Pertinência

	Média	Moda	n
Clareza	2,71	2	52
Pertinência	2,94	3	50

Pouca clareza e pertinência predominaram no que se refere a essa questão. No primeiro caso, somou-se 51,92% dos entrevistados, ou seja, mais da metade; no segundo, as duas categorias inferiores superaram as de muita e muitíssima pertinência. Questão que, para ser perguntada novamente, deve ter sua formulação revisada no sentido de torná-la mais clara.

## 11. Trabalho duro?

A pergunta "trabalho duro", assim como a anterior, demonstrou problemas, sobretudo a respeito de sua clareza.

Gráfico 21 - "Trabalho duro ?" - Clareza

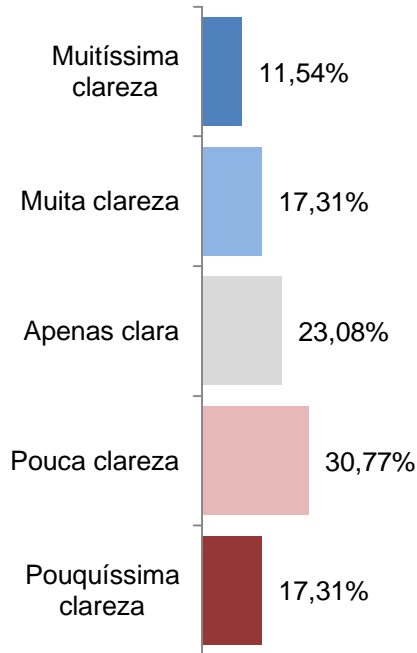
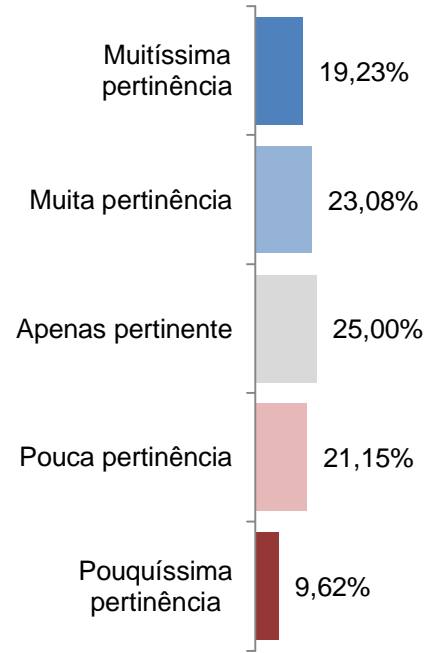


Gráfico 22- "Trabalho duro ?" - Pertinência



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

n=52

**Tabela 15 - Médias e Moda - "Trabalho duro?" - Clareza e Pertinência**

	Média	Moda	n
Clareza	2,75	2	52
Pertinência	3,22	3	51

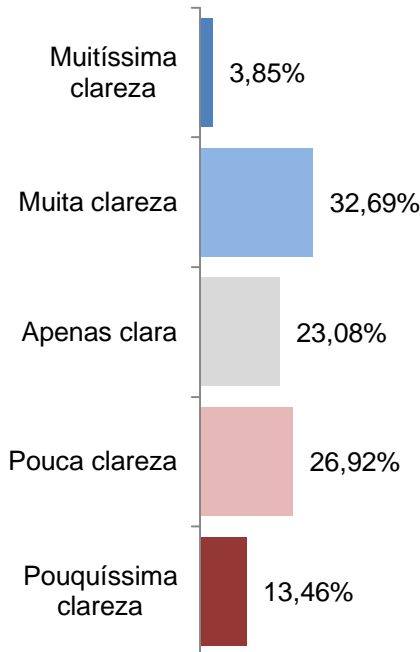
Os entrevistados a definiram mais como pergunta pertinente, 67,31% a identificaram como pelo menos "apenas pertinente". Da mesma forma, quase a metade da amostra a definiu como de Pouca ou pouquíssima clareza.



## 12. Trabalho não excessivo?

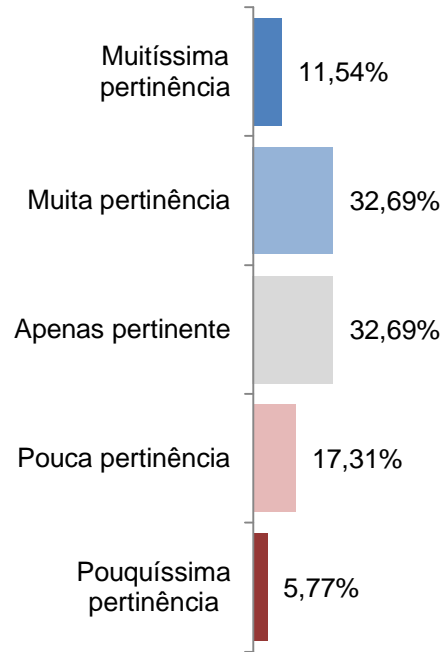
A décima segunda questão perguntou a respeito da clareza e pertinência de "Trabalho não excessivo?"

**Gráfico 23 - "Trabalho não excessivo?" - Clareza**



n=52

**Gráfico 24- "Trabalho não excessivo?" - Pertinência**



n=52

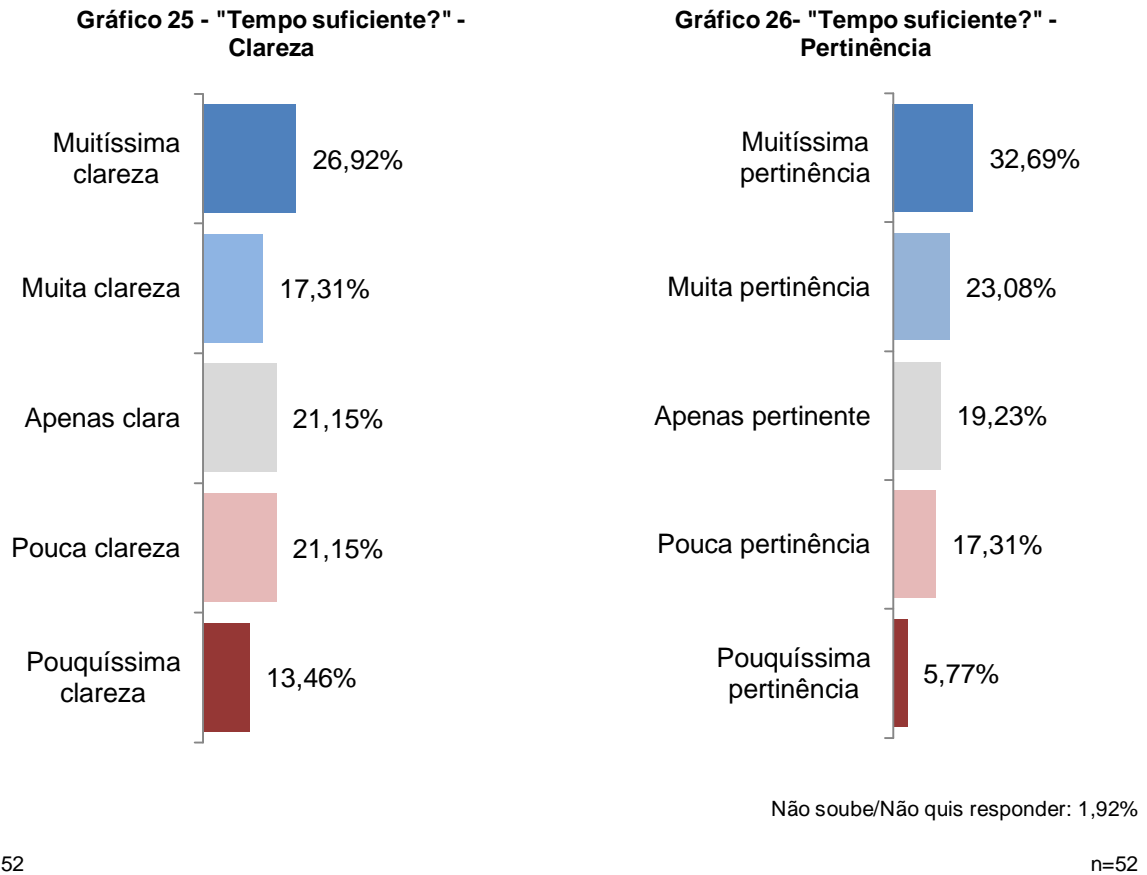
**Tabela 16 - Médias e Moda - "Trabalho não excessivo?" - Clareza e Pertinência**

	Média	Moda	n
Clareza	2,87	4	52
Pertinência	3,27	3;4	52

Anda que a maior parte da amostra tenha classificado como uma questão pelo menos "Apenas Clara" e "Apenas pertinente", mais de um terço da amostra a identificou como tendo pouca ou pouquíssima clareza. Ainda assim, 76,92% disseram que se trata de uma questão pertinente ("Apenas pertinente", "Muita pertinência" e "Muitíssima pertinência").

### 13. Tempo suficiente?

A clareza e a pertinência da pergunta "tempo suficiente" foi a décima terceira a ser respondida pelos entrevistados, a respeito das características do trabalho.



**Tabela 17 - Médias e Moda - "Tempo suficiente?" - Clareza e Pertinência**

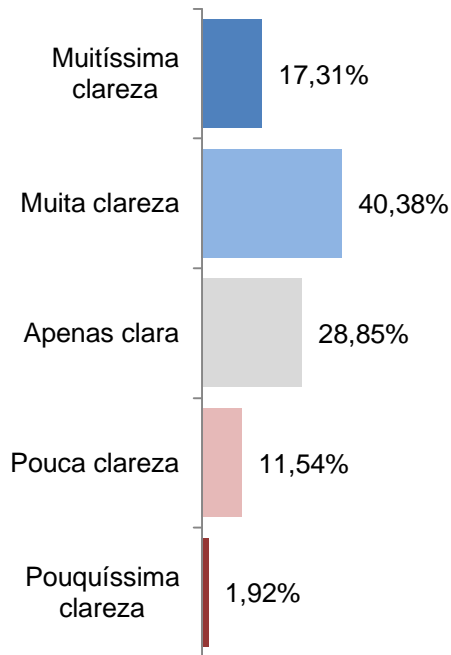
	Média	Moda	n
Clareza	3,23	5	52
Pertinência	3,61	5	51

Cerca de 65% dos entrevistados classificaram a questão como clara (Apenas, Muita e Muitíssima) e 75% como pertinente (Apenas, Muita e Muitíssima), sendo um quesito em que clareza e pertinência predominam. Ainda assim, mais de um terço da amostra a identificaram como de pouca ou pouquíssima clareza.

#### 14. Envolve demandas conflitantes?

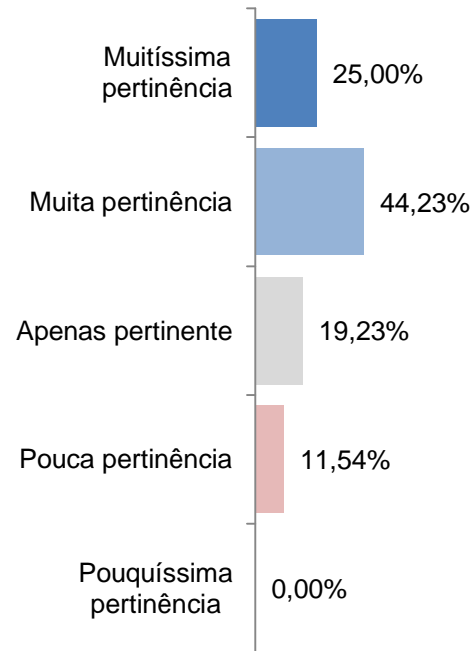
Sobre a clareza e pertinência de demandas conflitantes no trabalho, o questionário JCQ a posicionou na pergunta de número quatorze (14).

**Gráfico 27 - "Envolve demandas conflitantes?" - Clareza**



n=52

**Gráfico 28- "Envolve demandas conflitantes?" - Pertinência**



n=52

**Tabela 18 - Médias e Moda - "Envolve demandas conflitantes?" - Clareza e Pertinência**

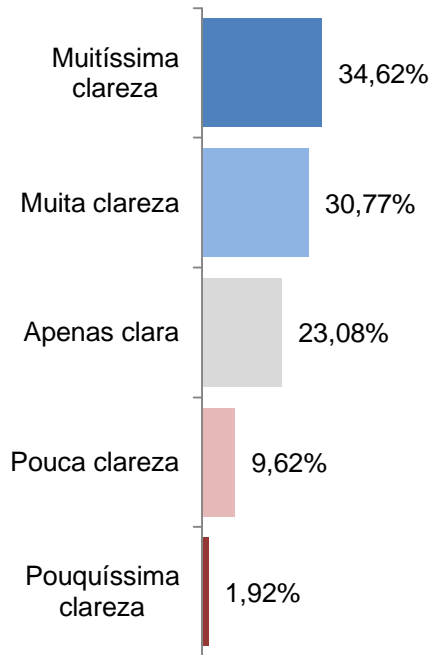
	Média	Moda	n
Clareza	3,60	4	52
Pertinência	3,83	4	52

Questão com altos índices de clareza e pertinência. Apenas um entrevistado a classificou como de pouquíssima clareza e nenhum, de pouquíssima pertinência. Muita clareza e pertinência foram classificações predominantes.

### 15. Envolve intensa concentração?

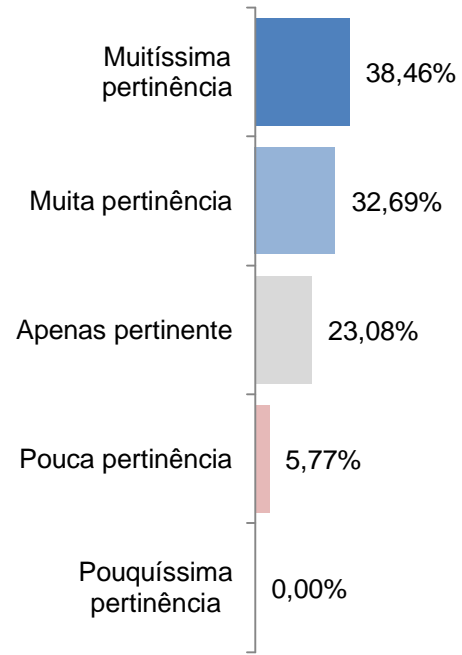
Sobre o envolvimento de intensa concentração no trabalho, especificamente, sobre a clareza e a pertinência dessa pergunta, no JCQ, está posicionada como a décima quinta pergunta.

**Gráfico 29 - "Envolve intensa concentração ?" - Clareza**



n=52

**Gráfico 30- "Envolve intensa concentração ?" - Pertinência**



n=52

**Tabela 19 - Médias e Moda - "Envolve demandas conflitantes?" - Clareza e Pertinência**

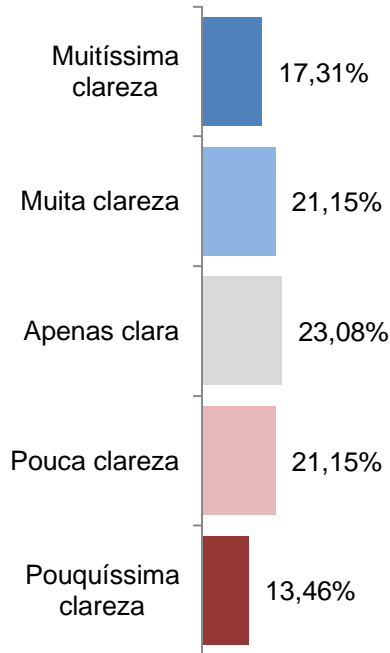
	Média	Moda	n
Clareza	3,87	5	52
Pertinência	4,04	5	52

Muitíssima clareza e pertinência foram as classes mais frequentes, seguido por muita clareza e pertinência, o que demonstra ser uma questão que ficou clara e foi encarada como pertinente. Apenas um entrevistado alegou tratar-se de pouquíssima clareza e nenhum, pouquíssima pertinência.

## 16. Trabalho frenético?

Nesta seção apresenta-se a percepção de clareza e pertinência para pergunta "Trabalho frenético?" para os entrevistados.

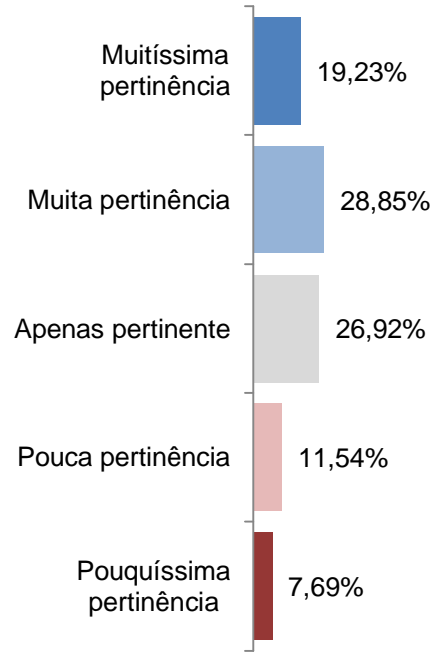
Gráfico 31 - "Trabalho frenético?" - Clareza



Não soube/Não quis responder: 3,85%

n=52

Gráfico 32- "Trabalho frenético?" - Pertinência



Não soube/Não quis responder: 5,77%

n=52

Tabela 20 - Médias e Moda - "Trabalho frenético?" - Clareza e Pertinência

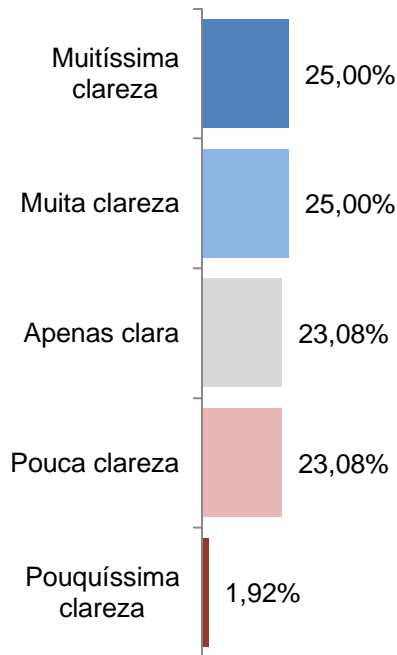
	Média	Moda	n
Clareza	3,08	3	50
Pertinência	3,43	4	49

Distribuição relativamente uniforme quanto às classes de clareza, sobretudo entre Pouca clareza, apenas clara e muita clareza, indicando dispersão no que se refere à percepção da clareza da questão. Por outro lado, há um destaque para pertinência, que foi relevante, especialmente entre Apenas pertinente e Muita pertinência.

## 17. Espera pelo trabalho de outros?

A décima sétima questão tratou de perguntar sobre a clareza e pertinência de se esperar pelo trabalho de outros para os funcionários do ICBS.

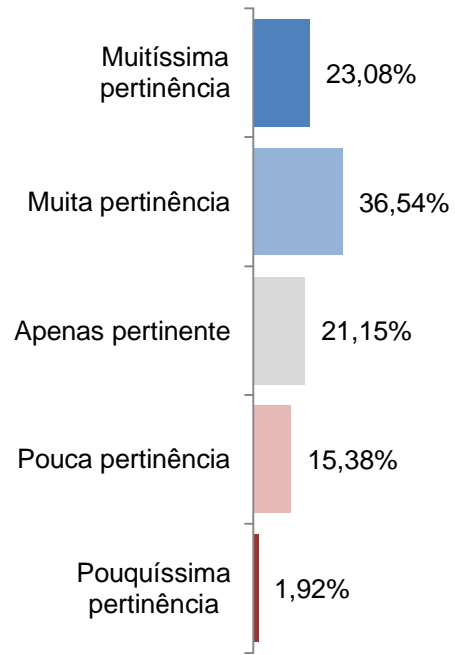
**Gráfico 33 - "Espera pelo trabalho de outros?" - Clareza**



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

**Gráfico 34- "Espera pelo trabalho de outros?" - Pertinência**



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

**Tabela 21 - Médias e Moda - "Espera pelo trabalho de outros?" - Clareza e Pertinência**

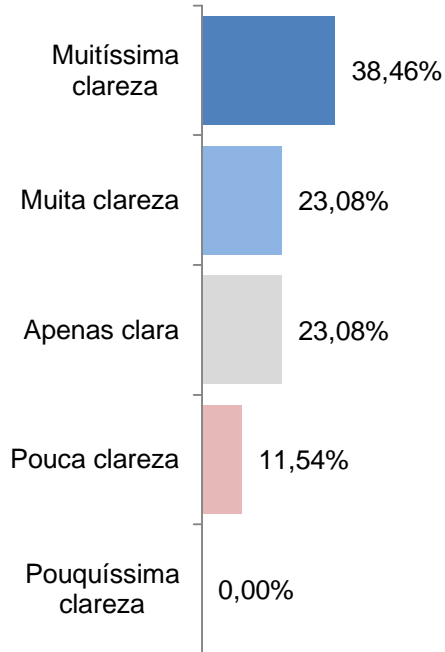
	Média	Moda	n
Clareza	3,49	4;5	51
Pertinência	3,65	4	51

Mais de 7 em cada 10 entrevistados a consideraram clara ("Apenas", "Muita" e "Muitíssima"), sendo 8 em cada 10 para pertinência, nos mesmo níveis. Ainda assim, cerca de um quarto da amostra a definiu como pouco ou de pouquíssima clareza.

## 18. Envolve muito esforço físico?

O envolvimento de muito esforço físico também foi uma pergunta feita no questionário, testando sua clareza e pertinência.

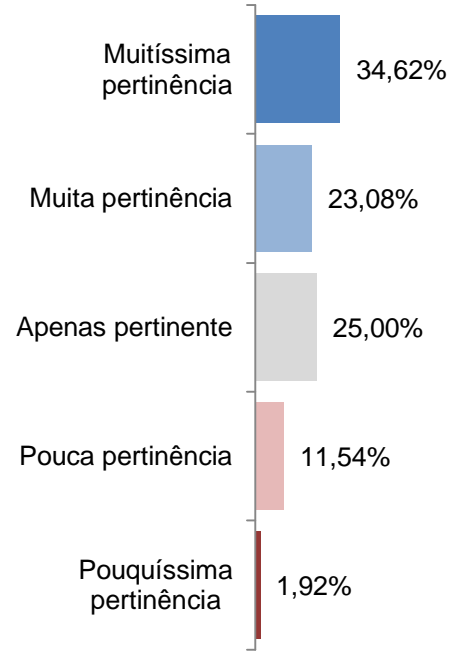
**Gráfico 35 - "Envolve muito esforço físico?" - Clareza**



Não soube/Não quis responder: 3,85%

n=52

**Gráfico 36- "Envolve muito esforço físico?" - Pertinência**



Não soube/Não quis responder: 3,85%

n=52

**Tabela 22 - Médias e Moda - "Envolve muito esforço físico?" - Clareza e Pertinência**

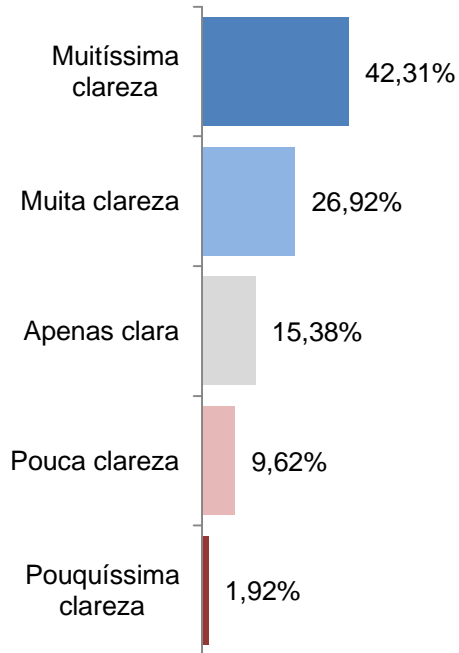
	Média	Moda	n
Clareza	3,92	5	50
Pertinência	3,80	5	50

Clareza foi mais relevante que a pertinência, nesta questão. Entretanto, nota-se que, nos dois casos, as maiores frequências encontram-se na classe de "Muitíssima".

### 19. Carrega ou levanta cargas pesadas?

A décima nona pergunta foi a respeito de carregar ou levantar cargas pesadas, em especial à clareza e pertinência dessa pergunta aos entrevistados.

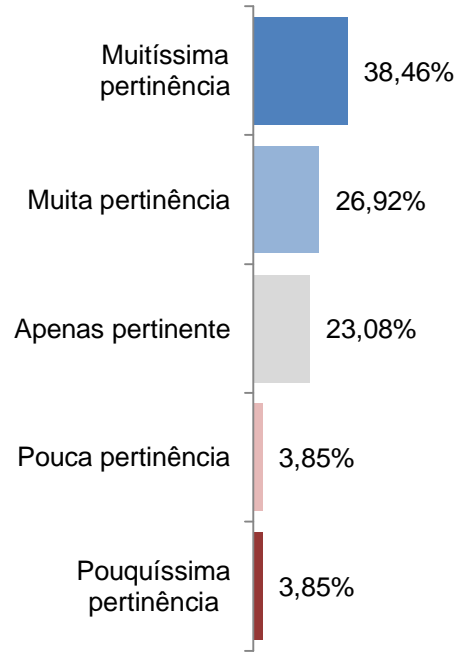
Gráfico 37 - "Carrega ou levanta cargas pesadas?" - Clareza



Não soube/Não quis responder: 3,85%

n=52

Gráfico 38- "Carrega ou levanta cargas pesadas?" - Pertinência



Não soube/Não quis responder: 3,85%

n=52

Tabela 23 - Médias e Moda - "Envolve muito esforço físico?" - Clareza e Pertinência

	Média	Moda	n
Clareza	4,02	5	50
Pertinência	3,96	5	50

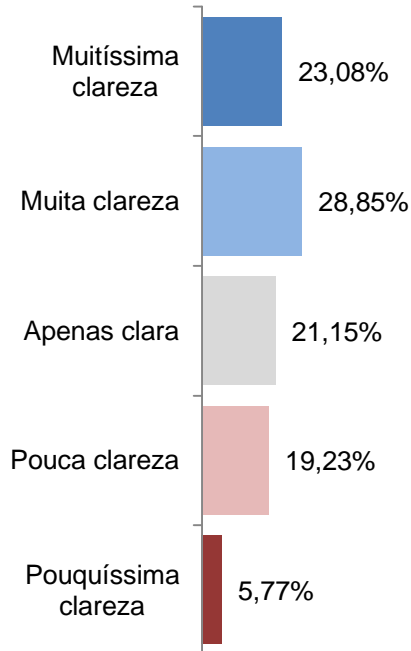
Assim como no quesito anterior, clareza e pertinência predominaram. Muitíssima e Muita Clareza representaram 69,23% da amostra (basicamente 7 em cada 10); e Muitíssima e Muita Pertinência, 65,38%. A classe Muitíssima foi a modal para ambos os casos.



## 20. Atividade física e contínua?

Atividade física e contínua também foi trabalhada no questionário.

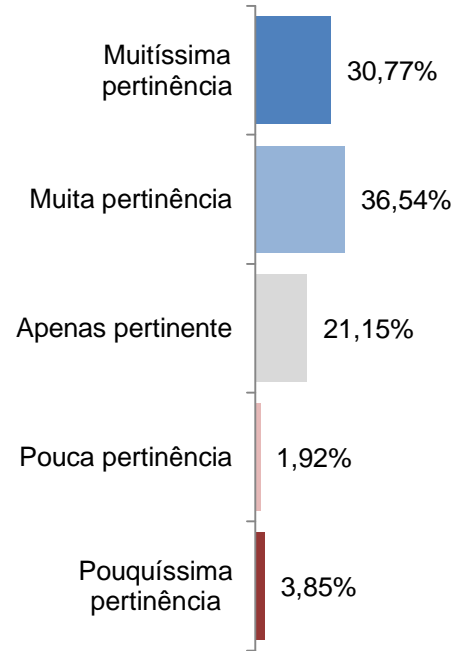
**Gráfico 39 - "Atividade física e contínua?" - Clareza**



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

**Gráfico 40- "Atividade física e contínua?" - Pertinência**



Não soube/Não quis responder: 5,77%

n=52

**Tabela 24 - Médias e Moda - "Envolve muito esforço físico?" - Clareza e Pertinência**

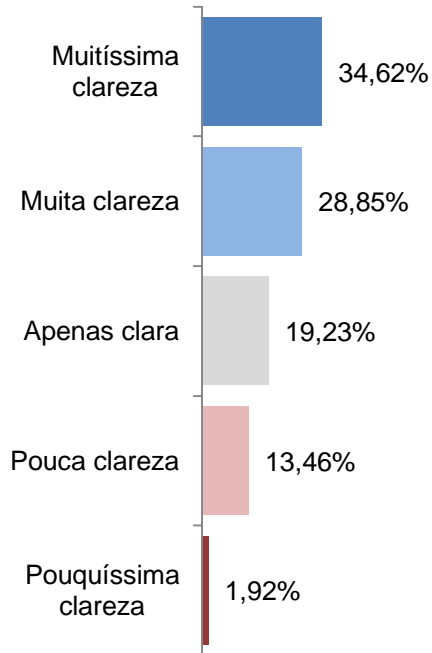
	Média	Moda	n
Clareza	3,45	4	51
Pertinência	3,94	4	49

A pertinência da questão foi mais destacada que sua clareza, apesar de os dois aspectos terem sido bem avaliados para esse quesito. Cerca de um em cada quatro identificaram que a questão possui pouca ou pouquíssima clareza, entretanto, mais da metade apontou para o outro oposto - Muitíssima ou muita clareza.

## 21. Posição Incômoda do corpo?

Com relação à pergunta sobre a posição incômoda do corpo no trabalho, tiveram-se os resultados abaixo.

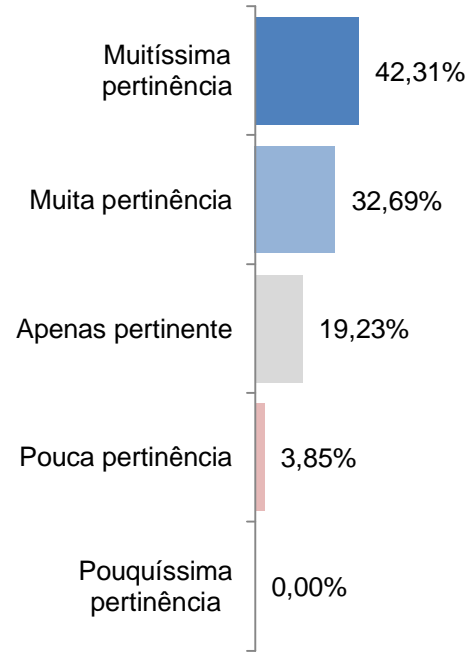
**Gráfico 41 - "Posição incômoda do corpo?" - Clareza**



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

**Gráfico 42- "Posição incômoda do corpo?" - Pertinência**



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

**Tabela 25 - Médias e Moda - "Posição incômoda do corpo?" - Clareza e Pertinência**

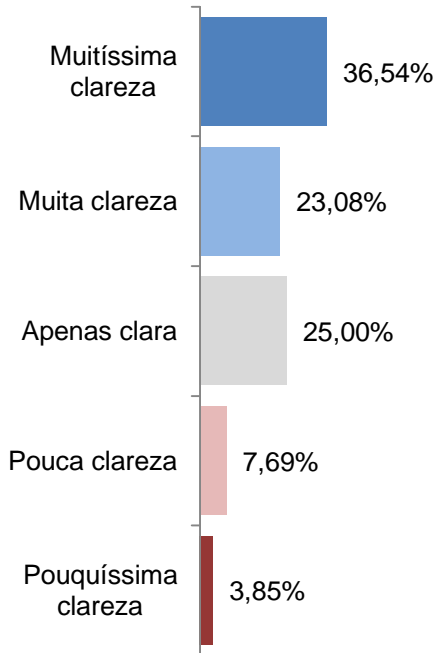
	Média	Moda	n
Clareza	3,82	5	51
Pertinência	4,16	5	51

Posição incômoda no trabalho foi classificada como uma questão clara e pertinente por boa parte da amostra. Cerca de oito em cada 10 apontaram como Muitíssima ou muita clareza e pertinência para essa pergunta.

## 22. Posição Incômoda de braços e cabeça?

Especificamente, posição de braços e cabeça foi perguntada a respeito da clareza e pertinência de uma questão nesse sentido.

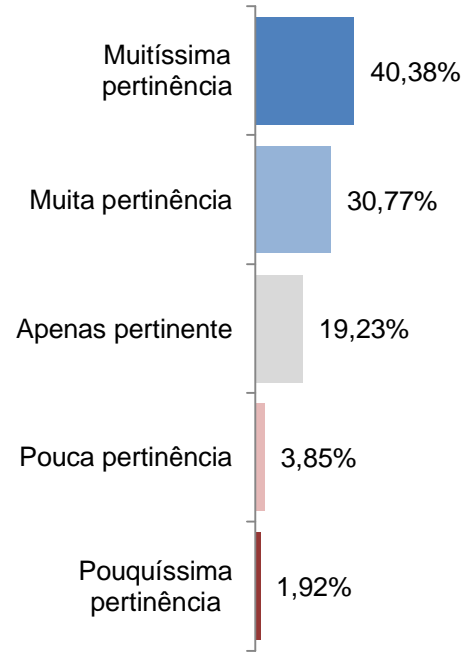
**Gráfico 43 - "Posição incômoda de braços e cabeça?" - Clareza**



Não soube/Não quis responder: 3,85%

n=52

**Gráfico 44- "Posição incômoda de braços e cabeça?" - Pertinência**



Não soube/Não quis responder:3,85%

n=52

**Tabela 26 - Médias e Moda - "Posição incômoda de braços e cabeça?"- Clareza e Pertinência**

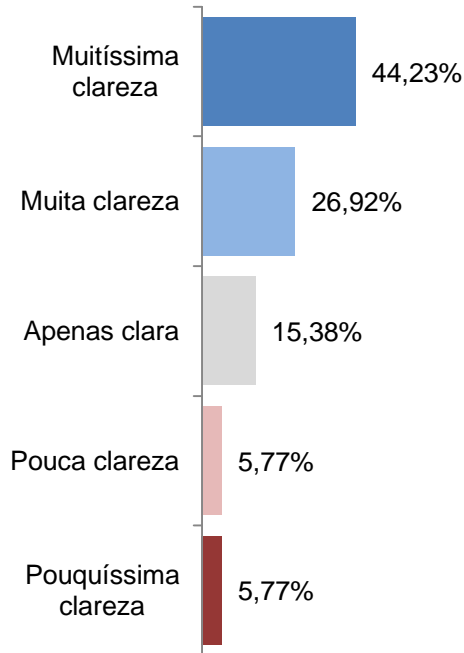
	Média	Moda	n
Clareza	3,84	5	50
Pertinência	4,08	5	50

Clareza e pertinência predominaram no entendimento da pergunta "Posição incômoda de braços e cabeça" na amostra. Entretanto, analisando os **Gráficos 43 e 44** e a **Tabela 26**, evidenciou-se que a percepção de pertinência é maior que a de clareza.

### 23. Estabilidade emprego?

Além das questões físicas em referência ao trabalho, foi questionado a respeito da estabilidade.

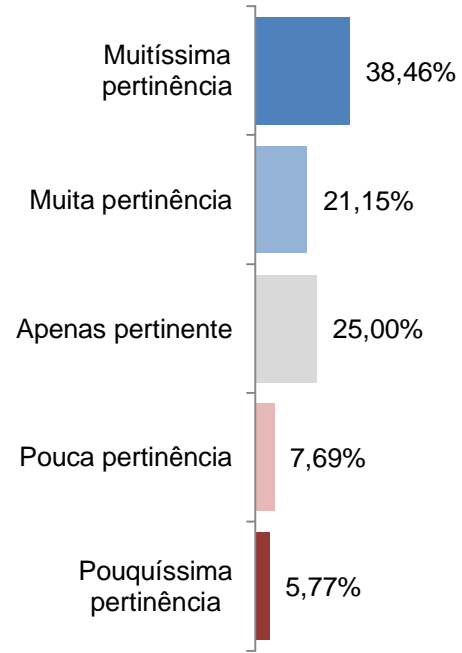
**Gráfico 45 - "Estabilidade no emprego?" - Clareza**



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

**Gráfico 46- "Estabilidade no emprego?" - Pertinência**



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

**Tabela 27 - Médias e Moda - "Estabilidade no emprego?"- Clareza e Pertinência**

	Média	Moda	n
Clareza	4,00	5	51
Pertinência	3,80	5	51

Muitíssima e muita clareza superaram muitíssima e muita pertinência nesse quesito. Há uma percepção clara da pergunta e ainda de pertinência, apesar de poder se estimar que esta seja menor que aquela.

## 24. Segurança no trabalho, local apropriado, ventilado e com equipamentos de proteção necessários?

Infraestrutura no trabalho, ressaltando segurança, local apropriado, ventilado e com equipamentos de proteção foi objeto de inquirição a respeito de sua clareza e pertinência.

Gráfico 47 - "Segurança no trabalho, local apropriado...?" - Clareza

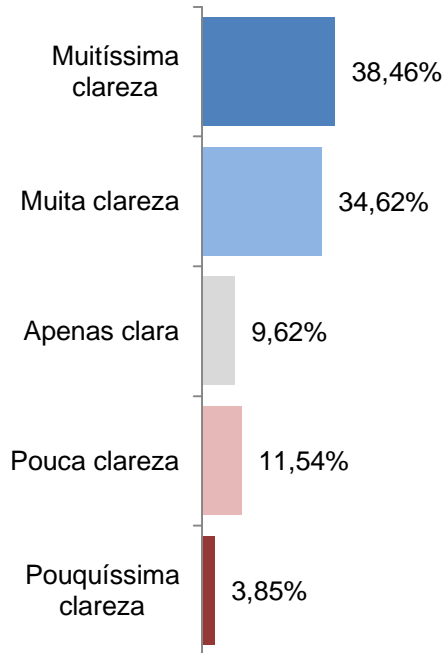
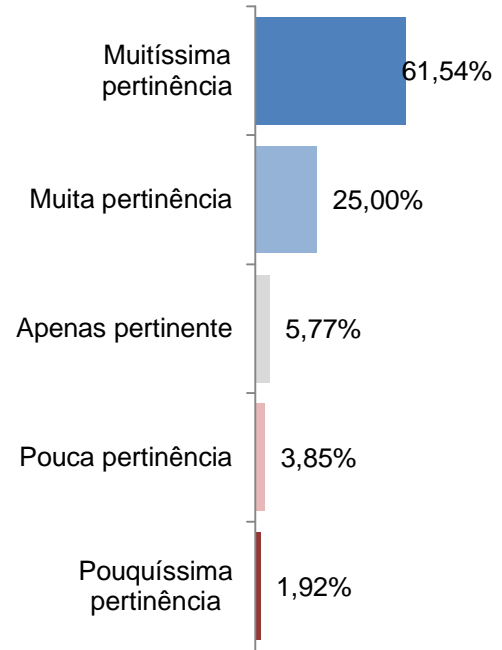


Gráfico 48 - "Segurança no trabalho, local apropriado...?" - Pertinência



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

**Tabela 28 - Médias e Moda - "Segurança no trabalho, local apropriado...?" - Clareza e Pertinência**

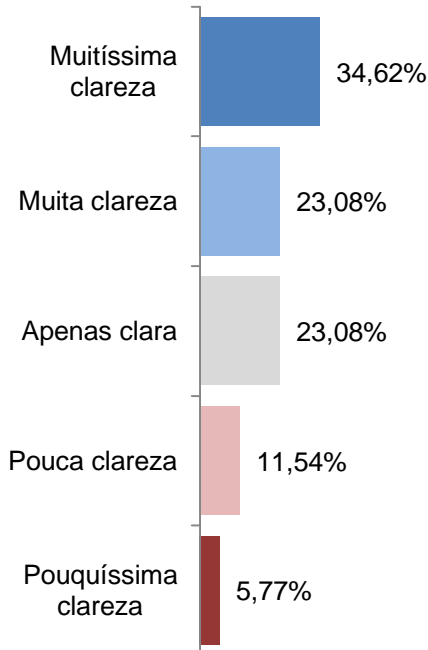
	Média	Moda	n
Clareza	3,94	5	51
Pertinência	4,43	5	51

Item com destaque, sobretudo com relação à pertinência. Mais de 6 em cada 10 afirmaram ter Muitíssima pertinência a questão a respeito segurança no trabalho, local apropriado, ventilado e com equipamentos de proteção necessários. Altos índices de muitíssima e muita clareza e pertinência com baixos para o restante das classificações identificaram essa questão como um destaque.

## 25. Cumprimentos de normas exigidas para realização do trabalho?

Ainda sobre infraestrutura no trabalho, foi perguntado sobre a clareza e pertinência no cumprimento de normas exigidas para realização do trabalho.

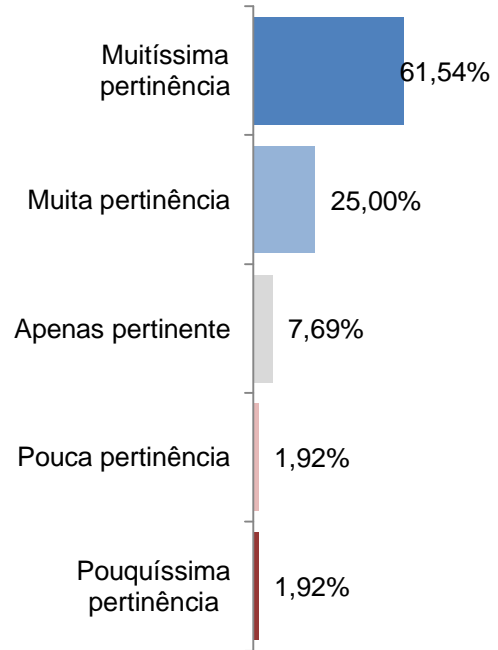
**Gráfico 49 - "Cumprimentos de normas exigidas para realização do trabalho?" - Clareza**



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

**Gráfico 50- "Cumprimentos de normas exigidas para realização do trabalho?" - Pertinência**



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

**Tabela 29 - Médias e Moda - "Cumprimentos de normas exigidas para realização do trabalho?" - Clareza e Pertinência**

	Média	Moda	n
Clareza	3,71	5	51
Pertinência	4,45	5	51

Similarmente à anterior, quesito que se destacou pela pertinência. Cumprimentos de normas exigidas para realização do trabalho têm maior relevância quanto à pertinência. Ainda assim, clareza - muita e muitíssima - ainda apresenta altos índices.

## 26. Possibilidade de perder emprego?

Abaixo os resultados quanto à clareza e pertinência da questão sobre possibilidade de perder emprego.

Gráfico 51 - "Possibilidades de perder o emprego?" - Clareza

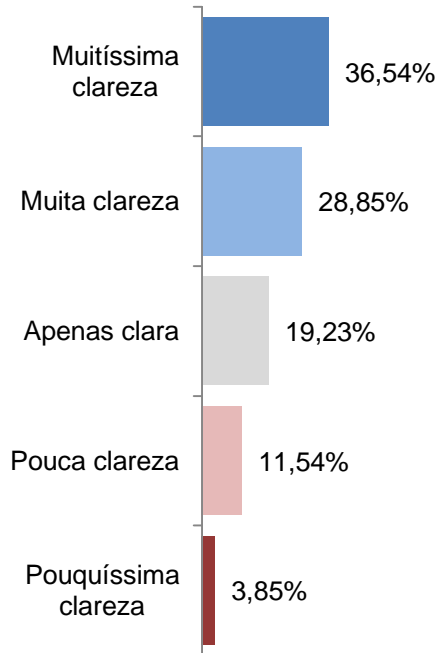
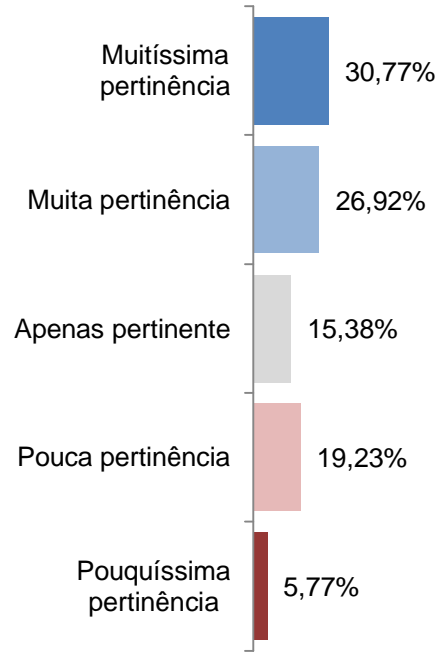


Gráfico 52- "Possibilidades de perder o emprego?" - Pertinência



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

n=52

**Tabela 30 - Médias e Moda - "Possibilidades de perder o emprego?" - Clareza e Pertinência**

	Média	Moda	n
Clareza	3,83	5	52
Pertinência	3,59	5	51

Clara e pertinente para maioria dos entrevistados, a pergunta sobre perda do emprego tem como suas principais porcentagens em muita e muitíssima, para ambos os aspectos avaliados.

## 27. Possibilidades na carreira?

"Possibilidades na carreira", pergunta investigada quanto à sua clareza e pertinência pela amostra de funcionários do ICBS.

Gráfico 53 - "Possibilidade na carreira?" - Clareza

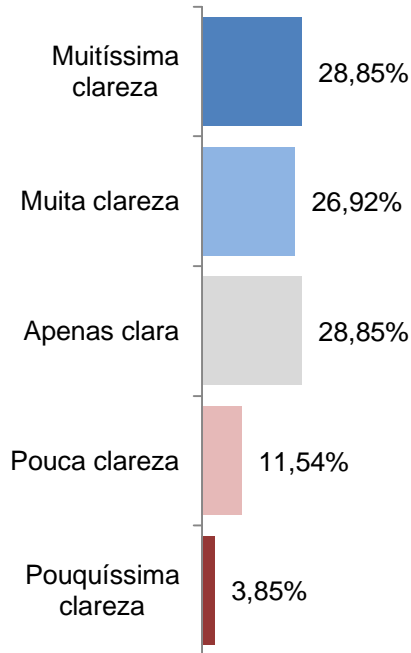
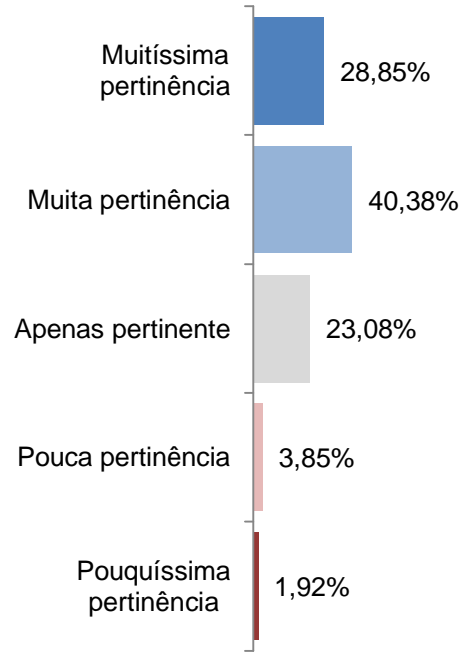


Gráfico 54- "Possibilidade na carreira?" - Pertinência



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

n=52

Tabela 31 - Médias e Moda - "Possibilidade na carreira?"- Clareza e Pertinência

	Média	Moda	n
Clareza	3,65	3	52
Pertinência	3,92	4	51

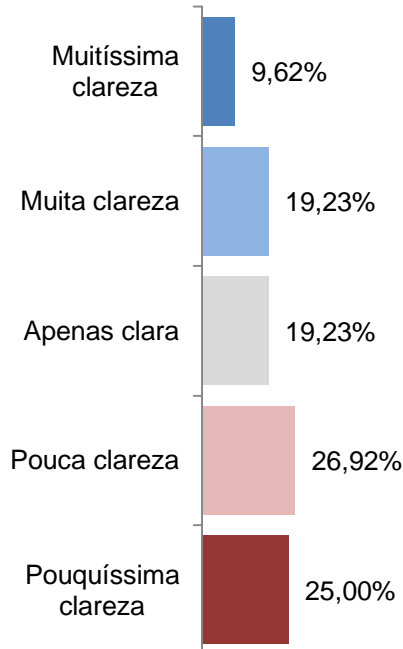
Apesar de ter as principais porcentagens em direção à clareza e pertinência, é preciso visualizar que "Apenas Clara" foi a classe modal no primeiro aspecto, podendo-se inferir uma oportunidade para maior exploração da elaboração desse quesito de uma maneira mais compreensível.



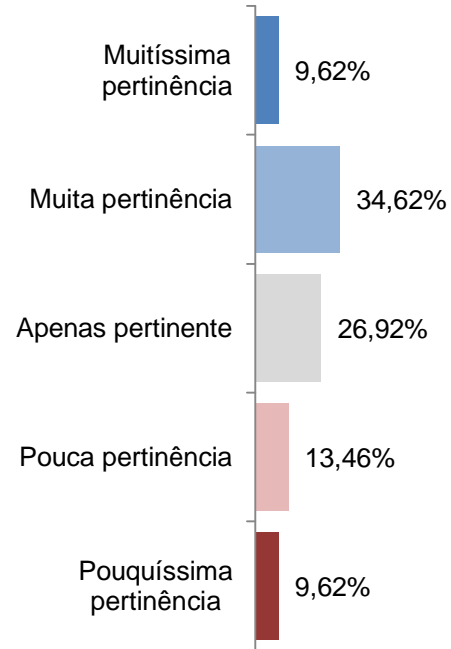
## 28. Validade temporal das habilidades?

A vigésima oitava questão trata da validade temporal das habilidades.

**Gráfico 55 - "Validade temporal das habilidades?" - Clareza**



**Gráfico 56- "Validade temporal das habilidades?" - Pertinência**



Não soube/Não quis responder: 5,77%

n=52

n=52

**Tabela 32 - Médias e Moda - "Validade temporal das habilidades?" - Clareza e Pertinência**

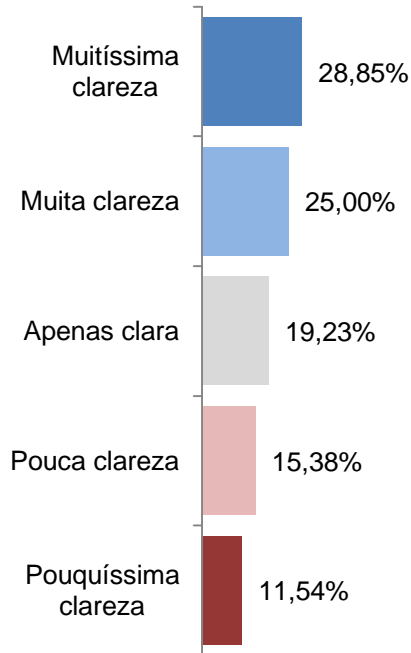
	Média	Moda	n
Clareza	2,62	2	52
Pertinência	3,22	4	49

Trata-se de uma questão com pouca clareza, para mais da metade da amostra. Como demonstrou a classe modal desse aspecto. Um quarto da amostra a consideraram como de pouquíssima clareza. Com relação à pertinência, no entanto, há indícios de que a questão é encarada como pertinente.

## 29. A chefia preocupasse com você?

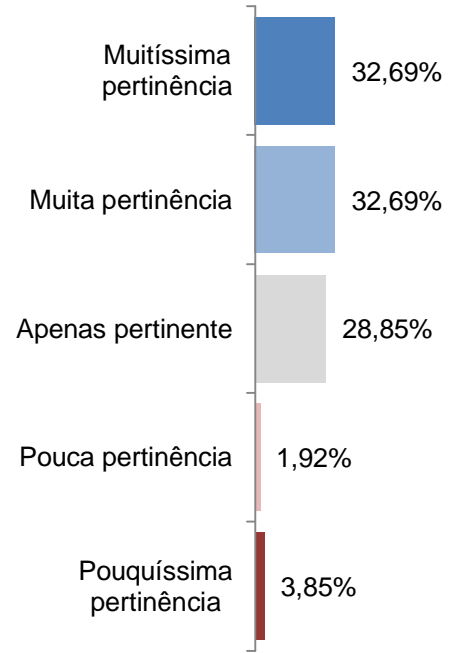
A primeira questão abordando o relacionamento com a chefia se refere a sua preocupação, tendo em vista a clareza e pertinência.

Gráfico 57 - "A chefia preocupasse com você?" - Clareza



n=52

Gráfico 58- "A chefia preocupasse com você?" - Pertinência



n=52

**Tabela 33 - Médias e Moda - "A chefia preocupasse com você?" - Clareza e Pertinência**

	Média	Moda	n
Clareza	3,44	5	52
Pertinência	3,88	4;5	52

Foi considerada como pertinente por mais de 90% da amostra, mas apresentou um índice clareza menor, apesar de alto. Destacam-se os mais de 26% que a consideraram pouco ou pouquíssimo claro.

### 30. A chefia presta atenção no que você diz?

A segunda pergunta com relação à chefia se refere ao fato de ela prestar atenção no que diz ao funcionário, e é a 30ª questão do formulário.

Gráfico 59 - "A chefia presta atenção no que você diz?" - Clareza

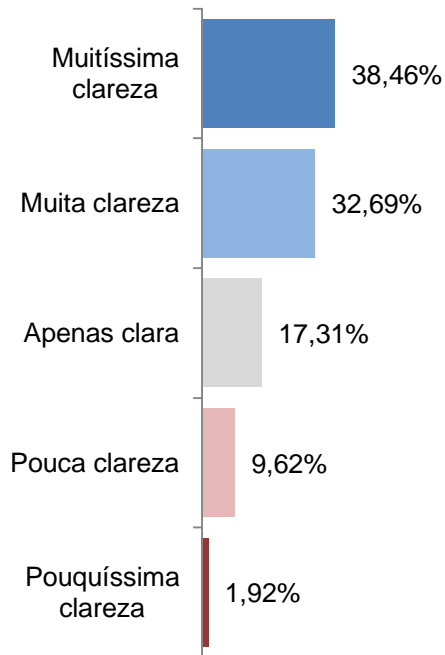
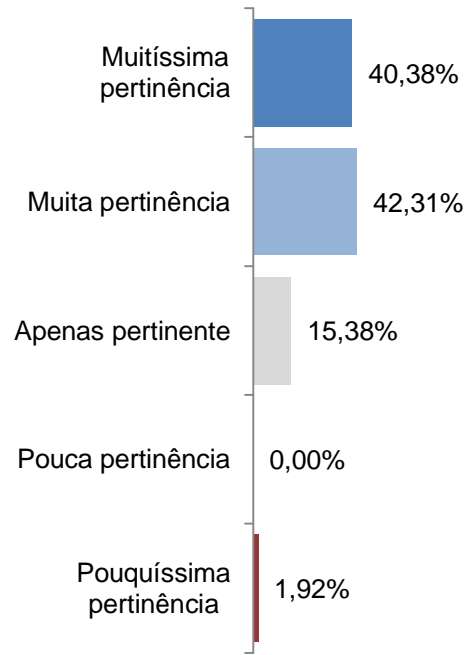


Gráfico 60- "A chefia presta atenção no que você diz?" - Pertinência



n=52

n=52

**Tabela 33 - Médias e Moda - "A chefia presta atenção no que você diz?"- Clareza e Pertinência**

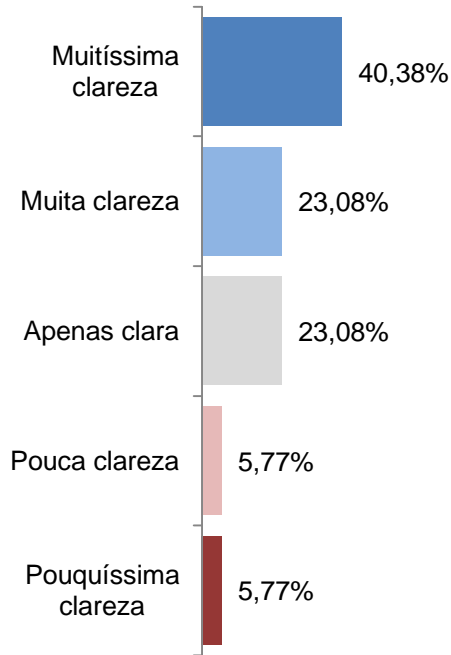
	Média	Moda	n
Clareza	3,96	5	52
Pertinência	4,19	4	52

Há uma percepção de pertinência no que se referiu a esse questionamento. Apenas um entrevistado não diz que ela seria pelo menos "Apenas pertinente". Muita e muitíssima clareza também predominaram na opinião da amostra.

**31. Sua chefia é hostil?**

Mais um quesito a respeito da relação com chefe. Pergunta-se sobre clareza e pertinência de se indagar se a "chefia é hostil".

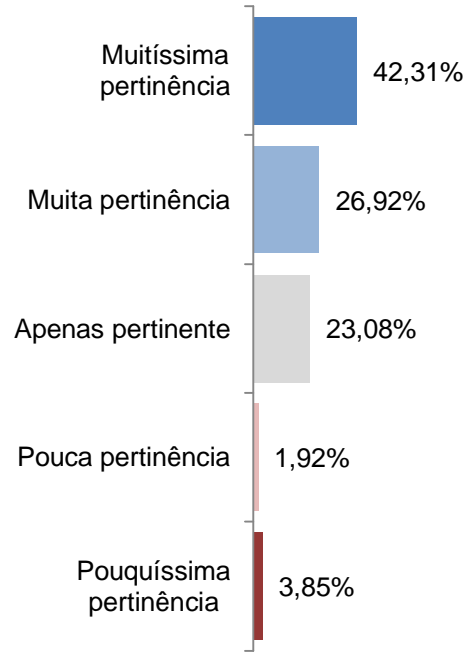
**Gráfico 61 - "Sua chefia é hostil?" - Clareza**



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

**Gráfico 62- "Sua chefia é hostil?" - Pertinência**



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

**Tabela 34 - Médias e Moda - "Sua chefia é hostil?"- Clareza e Pertinência**

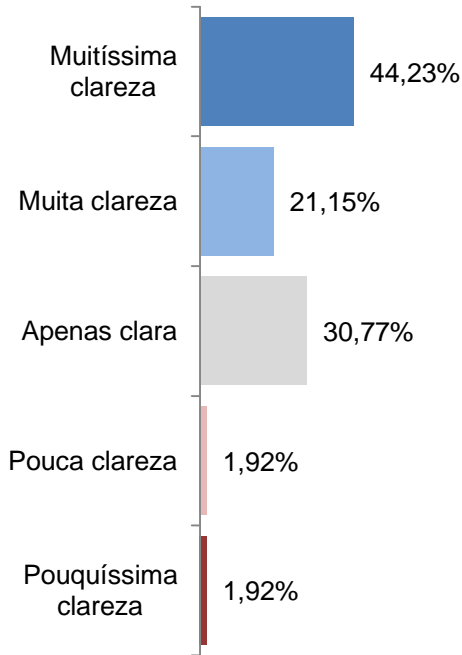
	Média	Moda	n
Clareza	3,88	5	51
Pertinência	4,04	5	51

Pergunta aparentou ser clara e pertinente aos entrevistados. Baixos índices que revelaram pouca ou pouquíssima clareza e pertinência.

**32. A chefia é cooperativa?**

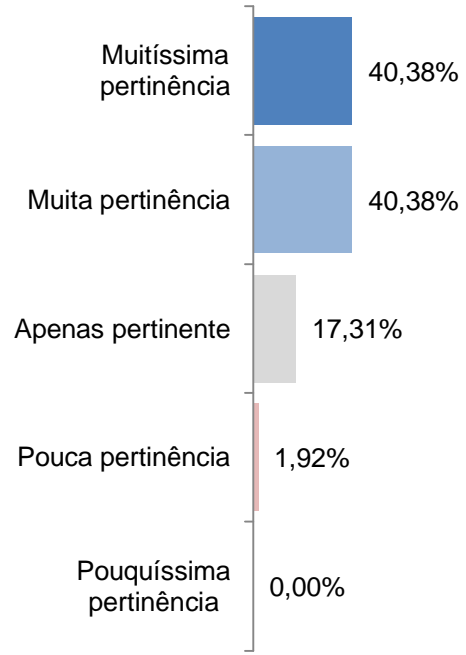
Acerca da percepção de clareza e pertinência sobre a pergunta de se "Sua chefia é cooperativa?", teve os seguintes resultados.

**Gráfico 63 - "A chefia é cooperativa?" - Clareza**



n=52

**Gráfico 64- "A chefia é cooperativa?" - Pertinência**



n=52

**Tabela 35 - Médias e Moda - "A chefia é cooperativa?"- Clareza e Pertinência**

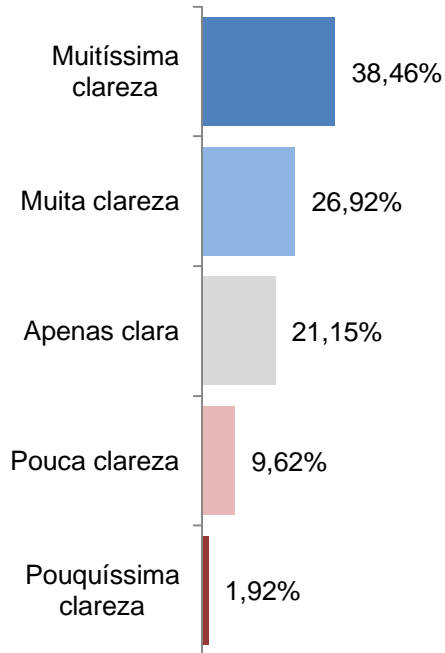
	Média	Moda	n
Clareza	4,04	5	52
Pertinência	4,19	4;5	52

Clara e pertinência caracterizaram esta pergunta. Mais de 80% da amostra a considerou pelo menos "Apenas clara" e "Apenas pertinente".

### 33. A chefia organiza bem o trabalho?

Ainda neste tópico, foi indagado acerca da clareza e pertinência de a chefia organizar bem o trabalho.

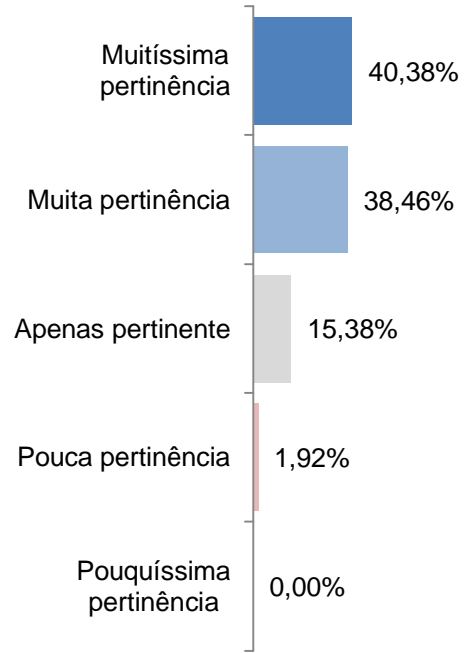
**Gráfico 65 - "A chefia organiza bem o trabalho?" - Clareza**



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

**Gráfico 66- "A chefia organiza bem o trabalho?" - Pertinência**



Não soube/Não quis responder: 3,85%

n=52

**Tabela 36 - Médias e Moda - "A chefia organiza bem o trabalho?" - Clareza e Pertinência**

	Média	Moda	n
Clareza	3,92	5	51
Pertinência	4,22	5	50

Muita e muitíssima Clareza representaram mais de seis (6) em cada dez (10) entrevistados; muita e muitíssima pertinência, mais de sete (7) em cada dez (10). Apenas seis entrevistados do total da amostra a caracterizaram como tendo pouca ou pouquíssima clareza.

### 34. Os colegas são competentes?

Já no que se refere à clareza e pertinência da questão envolvendo os colegas de trabalho - "Os colegas são competentes?" - teve os seguintes resultados.

Gráfico 67 - "Os colegas são competentes?" - Clareza

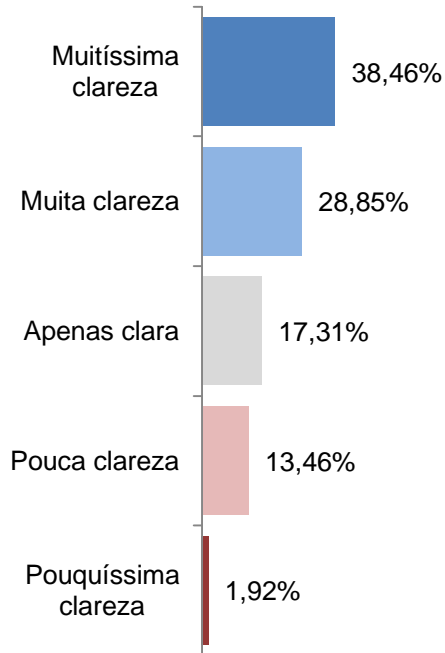
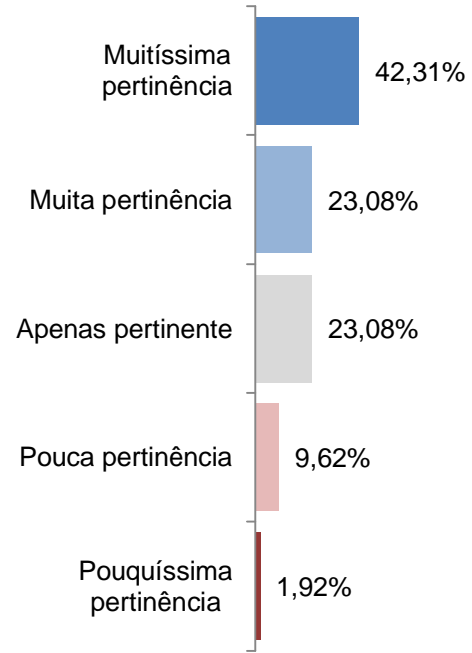


Gráfico 68- "Os colegas são competentes?" - Pertinência



n=52

n=52

Tabela 37 - Médias e Moda - "Os colegas são competentes?" - Clareza e Pertinência

	Média	Moda	n
Clareza	3,88	5	52
Pertinência	3,94	5	52

Ainda uma questão em que clareza e pertinência representaram a maioria dos entrevistados. Todavia, pertinência superou na avaliação de modo geral à clareza, que teve 15,38% de pouca ou pouquíssima clareza. Porém, notou-se que os níveis dos dois aspectos são altos.

### 35. Os colegas interessam-se por você?

O relacionamento com os colegas foi um tema com a pergunta "os colegas interessam-se por você", no qual se indagou sobre clareza e pertinência desta questão.

Gráfico 69 - "Os colegas se interessam por você?" - Clareza

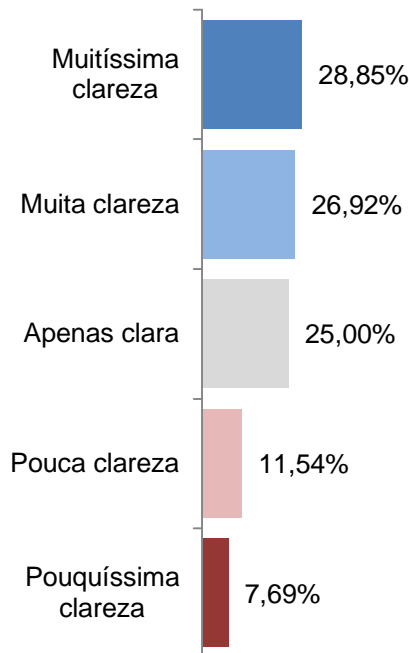
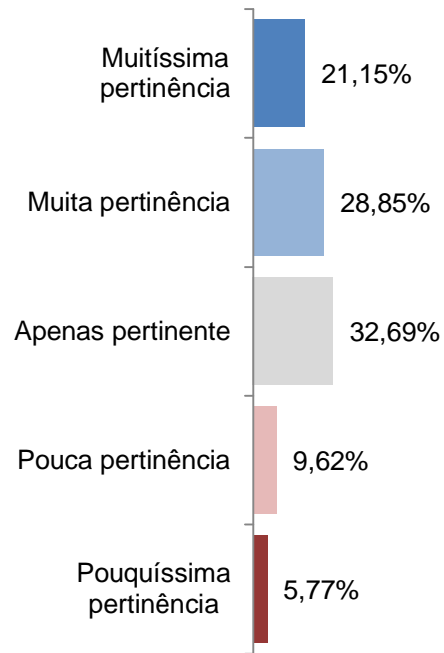


Gráfico 70- "Os colegas se interessam por você?" - Pertinência



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

n=52

**Tabela 38 - Médias e Moda - "Os colegas interessam-se por você?" - Clareza e Pertinência**

	Média	Moda	n
Clareza	3,58	5	51
Pertinência	3,51	3	50

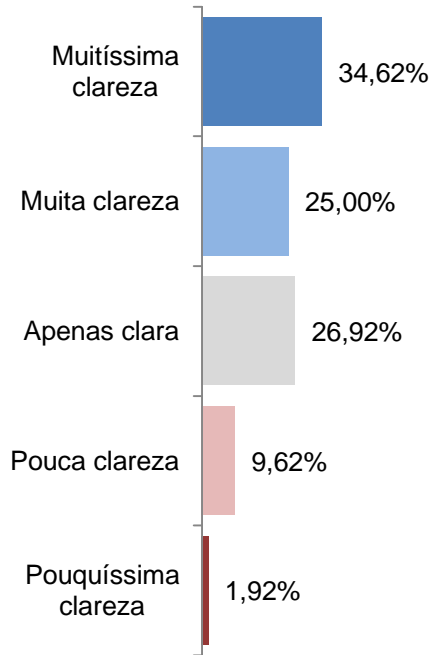
Os índices de pertinência caem nesta questão. A classe modal desta categoria foi "Apenas pertinente", demonstraram que a questão não é tão importante para amostra dos entrevistados. Com relação à clareza, evidenciou-se que, apesar de os maiores índices estarem entre aqueles que apontam clareza, a "Apenas clara" tem uma porcentagem próxima da dos "Muita" e "Muitíssima".



**36. Os colegas são hostis?**

Também se perguntou sobre os mesmos aspectos com relação a "Os colegas são hostis?"

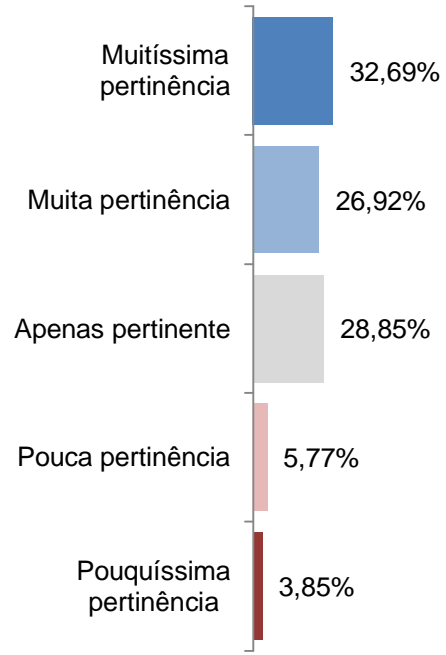
**Gráfico 71 - "Os colegas são hostis?" - Clareza**



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

**Gráfico 72- "Os colegas são hostis?" - Pertinência**



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

**Tabela 39 - Médias e Moda - "Os colegas são hostis?"- Clareza e Pertinência**

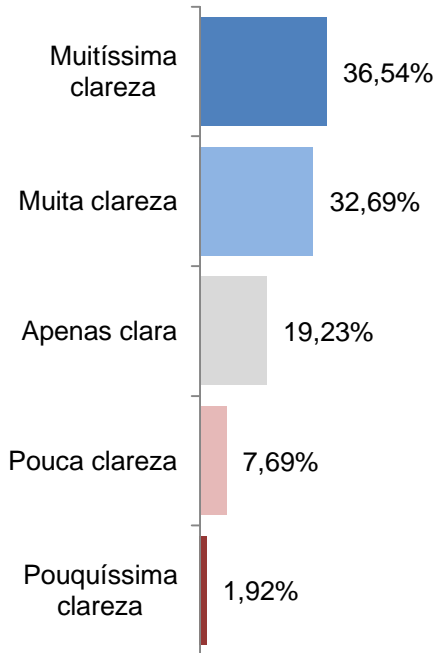
	Média	Moda	n
Clareza	3,82	5	51
Pertinência	3,80	5	50

Quesito em que as categorias "Muitíssima clareza" e "Apenas clara" e "Muitíssima pertinência" e "Apenas pertinente" foram as mais frequentes. A amostra, então, se dividiu principalmente entre essas duas categorias, para cada aspecto analisado.

### 37. Os colegas são amigáveis?

Pergunta também referente ao relacionamento com colegas. Clareza e pertinência foram avaliadas para essa questão.

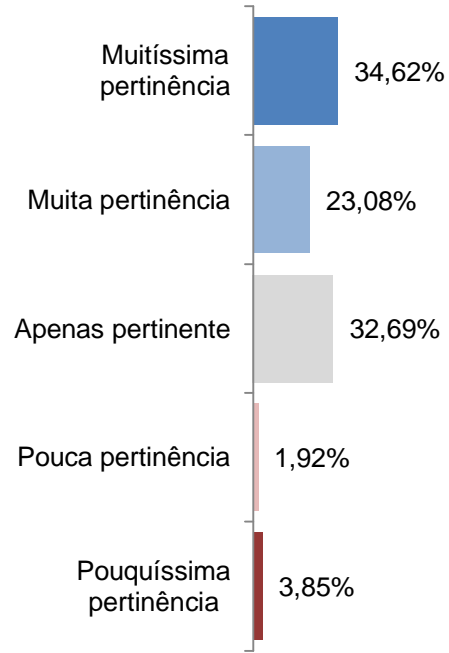
Gráfico 73 - "Os colegas são amigáveis?" - Clareza



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

Gráfico 74- "Os colegas são amigáveis?" - Pertinência



Não soube/Não quis responder: 3,85%

n=52

**Tabela 40 - Médias e Moda - "Os colegas são amigáveis?"- Clareza e Pertinência**

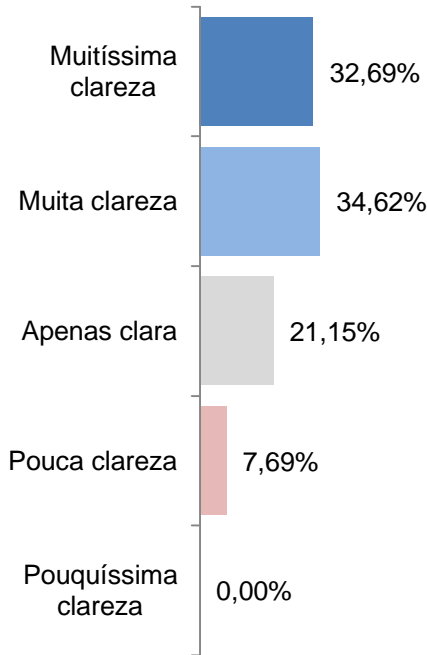
	Média	Moda	n
Clareza	3,96	5	51
Pertinência	3,86	5	50

Pergunta mais clara que pertinente, para os entrevistados da amostra. Apesar de "Muitíssima pertinência" ter sido a classe mais frequente, "Apenas pertinente" figura na segunda colocação nesse aspecto. Ressaltou-se que, no entanto, trata-se de uma questão que, no geral, pareceu ser clara e pertinente ao público testado.

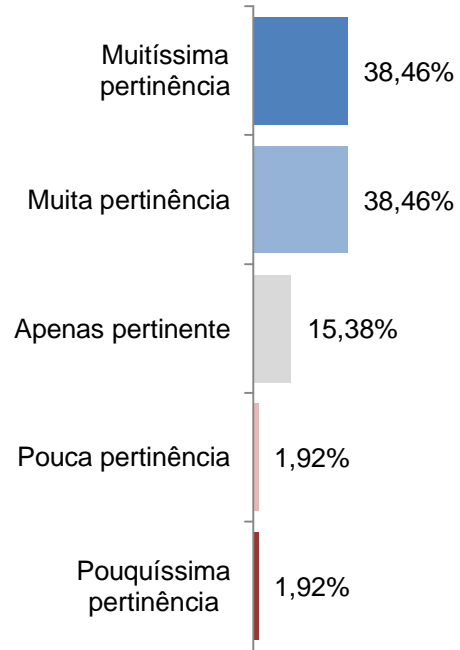
**38. O grupo trabalha em parceria?**

Questão número 38, tratando da clareza e pertinência a respeito de o grupo trabalhar em parceria.

**Gráfico 75 - "O grupo trabalha em parceria?" - Clareza**



**Gráfico 76- "O grupo trabalha em parceria?" - Pertinência**



Não soube/Não quis responder: 3,85%

n=52

Não soube/Não quis responder: 3,85%

n=52

**Tabela 41 - Médias e Moda - "O grupo trabalha em parceria?" - Clareza e Pertinência**

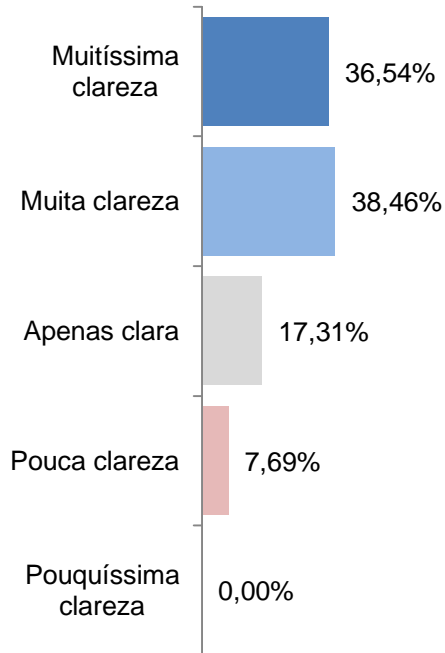
	Média	Moda	n
Clareza	3,96	5	50
Pertinência	4,14	4;5	50

Muita e muitíssima clareza e pertinência, foi destacado esse quesito como bem avaliado entre os entrevistados. Para clareza, mais de dois terços da amostra classificou como "Muita clareza" ou "Muitíssima clareza"; para pertinência, 76,92% afirmaram ser de "Muita pertinência" ou "Muitíssima pertinência".

### 39. Os colegas são colaborativos?

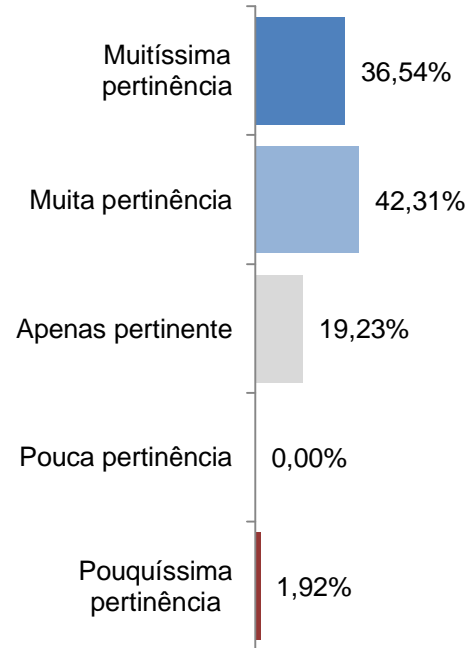
Arguição sobre pertinência e clareza da pergunta "Os colegas são colaborativos?".

Gráfico 77 - "Os colegas são colaborativos?" - Clareza



n=52

Gráfico 78- "Os colegas são colaborativos?" - Pertinência



n=52

Tabela 42 - Médias e Moda - "Os colegas são colaborativos?" - Clareza e Pertinência

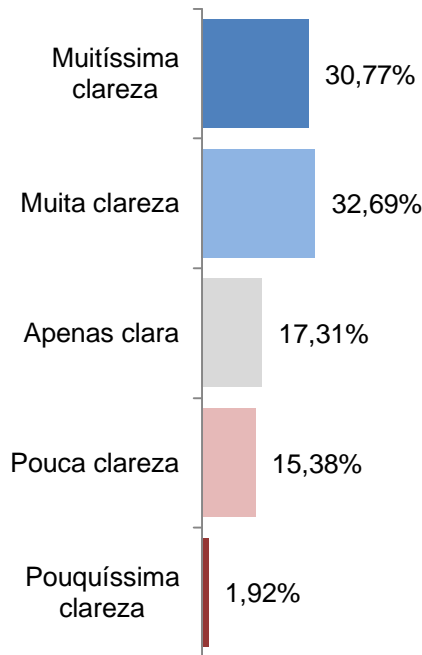
	Média	Moda	n
Clareza	4,04	4	52
Pertinência	4,12	4	52

Clara e pertinente, quesito bem avaliado quanto a essas duas características. Destaque para pertinência, cujos índices de "Pouca" ou "Pouquíssima" somaram 1,92% - i.e., apenas um entrevistado.

**40. A chefia me ajuda a fazer meu trabalho?**

Pergunta a respeito do auxílio da chefia no trabalho. Apresentação de resultados a respeito da clareza e pertinência.

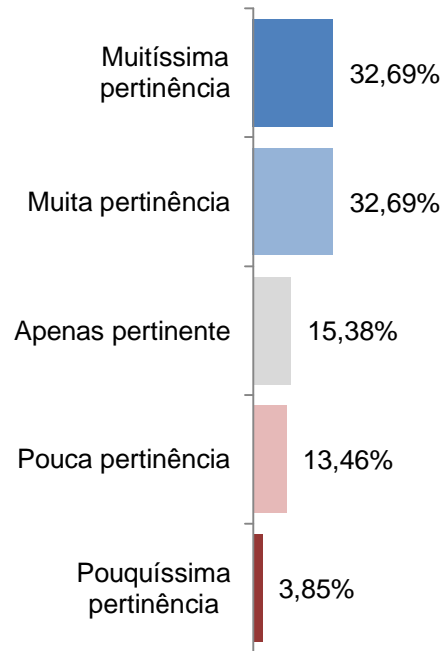
**Gráfico 79 - "A chefia me ajuda a fazer meu trabalho?" - Clareza**



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

**Gráfico 80- "A chefia me ajuda a fazer meu trabalho?" - Pertinência**



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

**Tabela 43 - Médias e Moda - "A chefia me ajuda a fazer meu trabalho?"- Clareza e Pertinência**

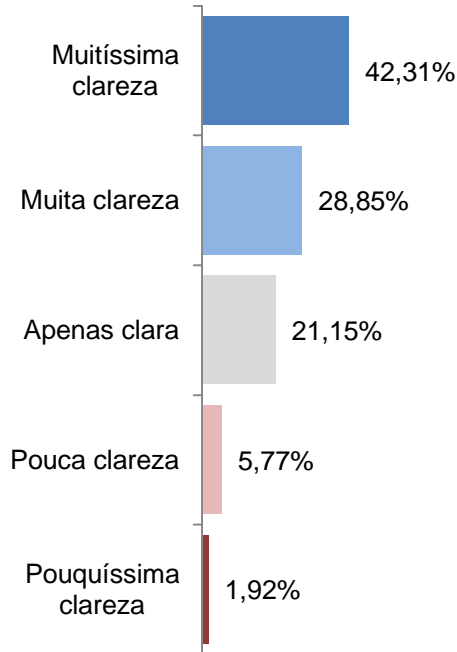
	Média	Moda	n
Clareza	3,76	4	51
Pertinência	3,78	4,5	51

Questão em que cerca de dois terços da amostra identificou pelo menos como muito clara e pertinente. Mesmo assim, cerca de 15% a classificaram como de pouca ou de pouquíssima clareza.

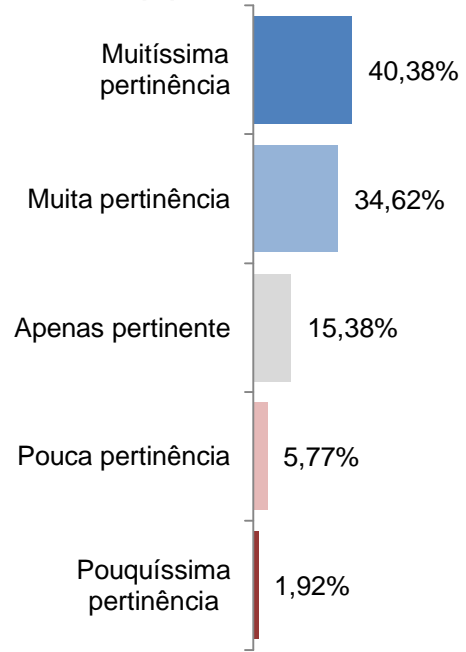
**41. A chefia é bem sucedida em promover o trabalho em equipe?**

"A chefia é bem sucedida em promover o trabalho em equipe" também foi investigada tendo em vista a sua clareza e pertinência.

**Gráfico 81 - "A chefia é bem sucedida em promover o trabalho em equipe?" - Clareza**



**Gráfico 82- "A chefia é bem sucedida em promover o trabalho em equipe?" - Pertinência**



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

n=52

**Tabela 44 - Médias e Moda - "A chefia é bem sucedida em promover o trabalho em equipe?"- Clareza e Pertinência**

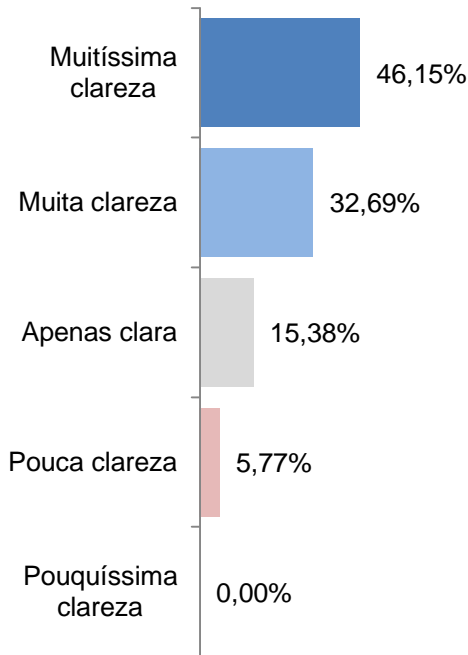
	Média	Moda	n
Clareza	4,04	5	52
Pertinência	4,08	5	51

Mais de 7 em cada dez entrevistados a classificaram como uma questão de Muita ou Muitíssima clareza e pertinência. Frequência relativamente baixa quanto a pouca e pouquíssima clareza e pertinência.

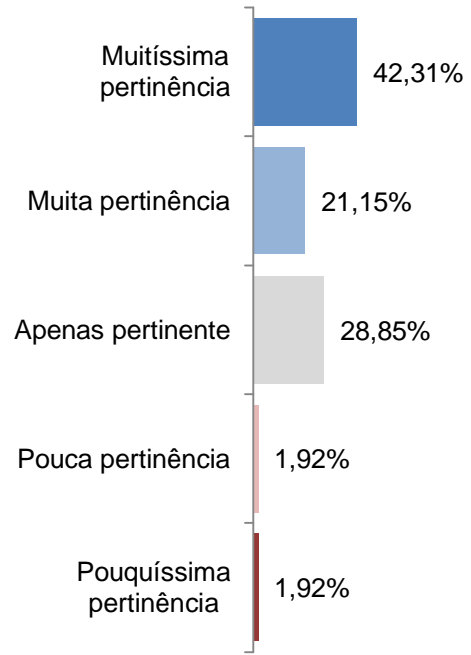
**42. As pessoas com quem eu trabalho são competentes na realização de suas atividades?**

Pergunta de número 42, tratando da clareza e pertinência de "As pessoas com quem eu trabalho são competentes na realização de suas atividades?".

**Gráfico 83 - "As pessoas com quem eu trabalho são competentes na realização de suas atividades?" - Clareza**



**Gráfico 84- "As pessoas com quem eu trabalho são competentes na realização de suas atividades?" - Pertinência**



Não soube/Não quis responder: 3,85%

n=52

n=52

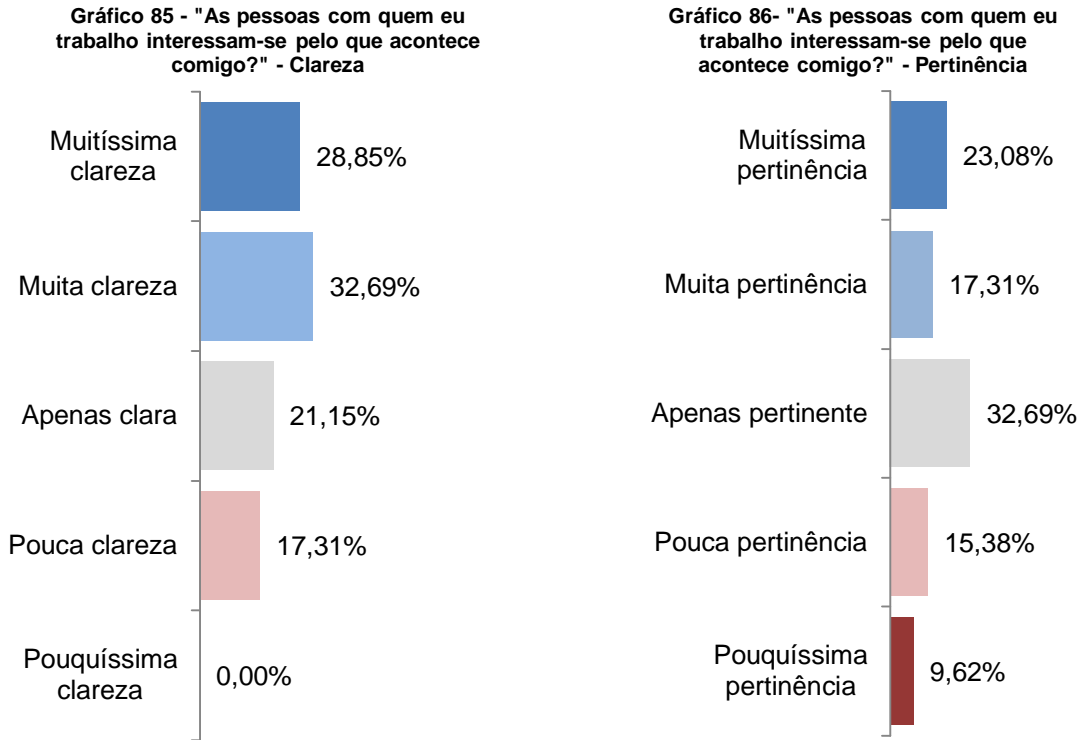
**Tabela 45 - Médias e Moda - "As pessoas com quem eu trabalho são competentes na realização de suas atividades?" - Clareza e Pertinência**

	Média	Moda	n
Clareza	4,19	5	52
Pertinência	4,04	5	50

Questão considerada clara e pertinente. Clareza com maior destaque que pertinência. Apesar de "Muitíssima Pertinência" ter aparecido com maior frequência (42,31%), "Apenas pertinente" fica em segundo lugar, com quase um terço da amostra.

**43. As pessoas com quem eu trabalho interessam-se pelo que acontece comigo?**

"As pessoas com quem eu trabalho interessam-se pelo que acontece comigo?" foi a 43ª pergunta a ser questionada quanto a sua clareza e pertinência.



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

n=52

**Tabela 46 - Médias e Moda - "As pessoas com quem eu trabalho interessam-se pelo que acontece comigo?"- Clareza e Pertinência**

	Média	Moda	n
Clareza	3,73	4	52
Pertinência	3,29	3	51

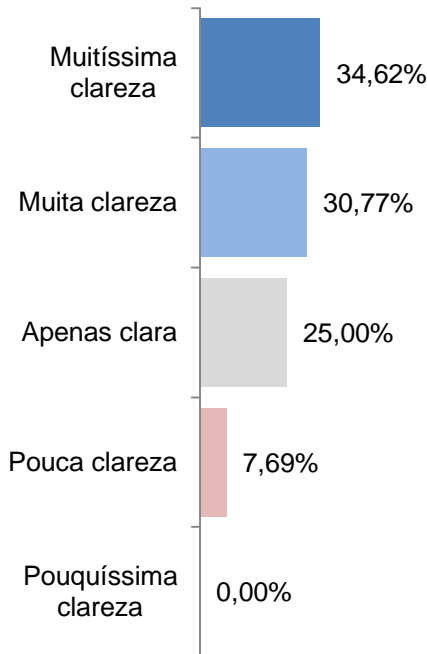
"Apenas pertinente" foi a classe modal, no que se refere a esse aspecto, para a pergunta. De fato, apesar dos altos índices de clareza - mais de oito em cada dez a definiram como "muita" ou "muitíssima clareza"-, a pertinência obteve índices mais baixos.



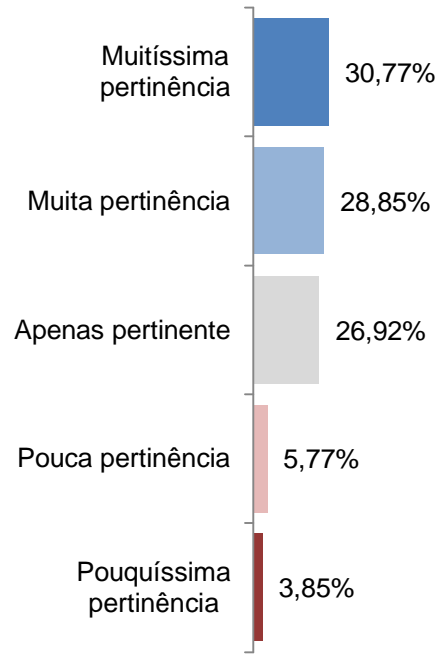
**44. Estou exposto(a) a conflitos ou hostilidade por parte das pessoas com quem trabalho?**

Mais uma questão a respeito do relacionamento com outras pessoas no trabalho, com objetivo de investigar a seguinte pergunta com relação à clareza e pertinência: "Estou exposto(a) a conflitos ou hostilidade por parte das pessoas com quem trabalho?".

**Gráfico 87 - "Estou exposto(a) a conflitos ou hostilidade por parte das pessoas com quem trabalho?" - Clareza**



**Gráfico 88- "Estou exposto(a) a conflitos ou hostilidade por parte das pessoas com quem trabalho?" - Pertinência**



Não soube/Não quis responder: 1,92%

Não soube/Não quis responder: 3,85%

n=52

n=52

**Tabela 47 - Médias e Moda - "Estou exposto(a) a conflitos ou hostilidade por parte das pessoas com quem trabalho?"- Clareza e Pertinência**

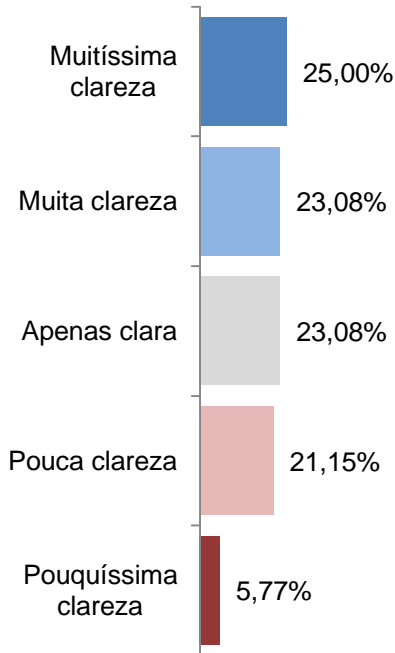
	Média	Moda	n
Clareza	3,94	5	50
Pertinência	3,80	5	51

Clareza e pertinência marcaram essa questão. Poucas citações com relação a pouca clareza e pertinência, assim como pouquíssima pertinência. Nenhum entrevistado a identificou como "Pouquíssima clareza".

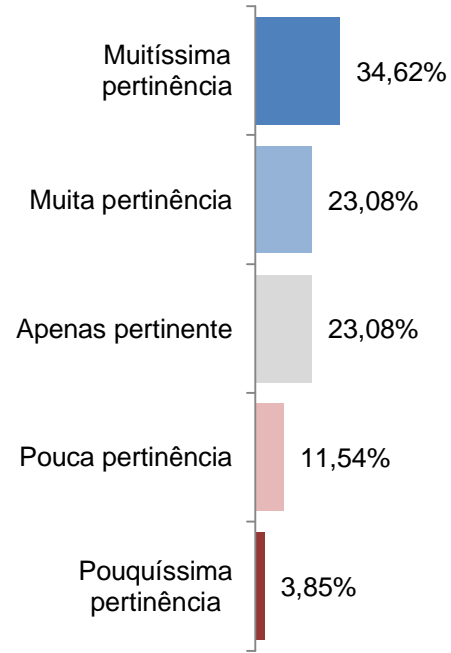
**45. Não sou solicitado para realizar um volume excessivo de trabalho?**

Resultados sobre a clareza e pertinência da questão "Não sou solicitado para realizar um volume excessivo de trabalho?".

**Gráfico 89 - "Não sou solicitado para realizar um volume excessivo de trabalho?" - Clareza**



**Gráfico 90- "Não sou solicitado para realizar um volume excessivo de trabalho?" - Pertinência**



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

Não soube/Não quis responder: 3,85%

n=52

**Tabela 48 - Médias e Moda - "Não sou solicitado para realizar um volume excessivo de trabalho?"- Clareza e Pertinência**

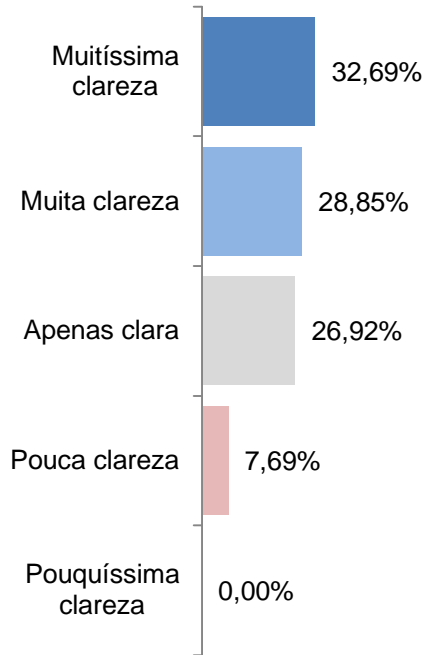
	Média	Moda	n
Clareza	3,41	5	50
Pertinência	3,76	5	51

Quanta à clareza da questão evidenciou-se uma dispersão entre "Muitíssima...", "Muita...", "Apenas..." e "Pouca...", de modo que há pouca convicção diante dos resultados no que se refere ao fato de a amostra tê-la compreendido plenamente. Pertinência aparece com um maior índice em "Muitíssima...", porém outras classes também pontuaram.

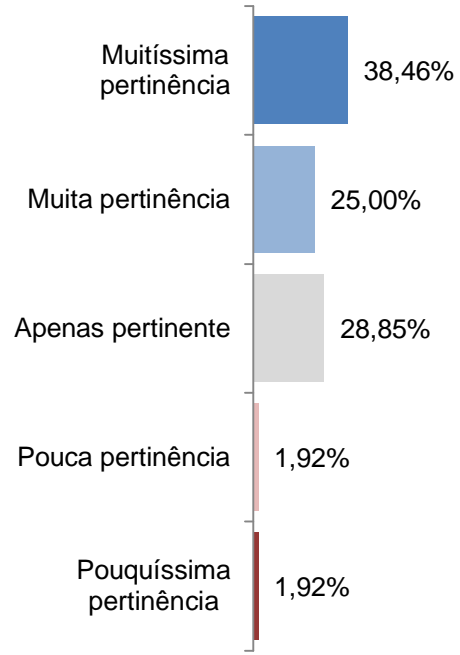
**46. As pessoas com quem eu trabalho encorajam uma a outra a trabalharem juntas?**

Mais um elemento a respeito do convívio com colegas na área do trabalho, "As pessoas com quem eu trabalho encorajam uma a outra a trabalharem juntas?".

**Gráfico 91 - "As pessoas com quem eu trabalho encorajam uma a outra a trabalharem juntas?" - Clareza**



**Gráfico 92- "As pessoas com quem eu trabalho encorajam uma a outra a trabalharem juntas?" - Pertinência**



Não soube/Não quis responder: 3,85%

Não soube/Não quis responder: 3,85%

n=52

n=52

**Tabela 49 - Médias e Moda - "As pessoas com quem eu trabalho encorajam uma a outra a trabalharem juntas?"- Clareza e Pertinência**

	Média	Moda	n
Clareza	3,90	5	50
Pertinência	4,00	5	50

"As pessoas com quem eu trabalho encorajam uma a outra a trabalharem juntas?", pergunta com altos índices de clareza e pertinência. Tanto para um quanto para outro, da classe "Apenas..." até a "Muitíssima...", concentrou grande parte dos entrevistados da amostra.

#### 47. A equipe de trabalho toma decisões democraticamente?

Pergunta acerca do processo de trabalho - especificamente sobre o processo de decisão. Resultado sobre clareza e pertinência de "A equipe de trabalho toma decisões democraticamente?".

Gráfico 93 - "A equipe de trabalho toma decisões democraticamente?" - Clareza

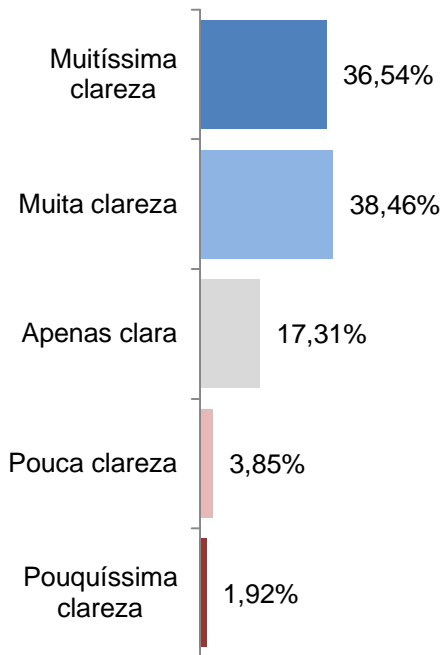
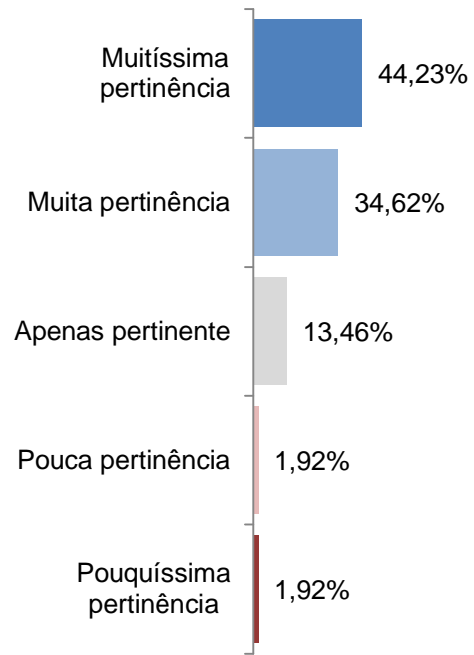


Gráfico 94- "A equipe de trabalho toma decisões democraticamente?" - Pertinência



Não soube/Não quis responder: 1,92%

Não soube/Não quis responder: 3,85%

n=52

n=52

**Tabela 50 - Médias e Moda - "A equipe de trabalho toma decisões democraticamente?" - Clareza e Pertinência**

	Média	Moda	n
Clareza	4,06	4	51
Pertinência	4,22	5	50

"A equipe de trabalho toma decisões democraticamente?" apresentou-se como uma questão clara e pertinente ao público da amostra. Apenas três entrevistados afirmaram ser de "Pouca clareza" ou "Pouquíssima clareza". "Pouca pertinência" somado a "Pouquíssima pertinência" somou 2 entrevistados.

**48. Qual o nível de qualificação requerido para seu trabalho em termos de treinamento formal (não equivale necessariamente ao nível educacional adquirido)?**

Percepção de clareza e pertinência dos entrevistados do ICBS acerca da pergunta "Qual o nível de qualificação requerido para seu trabalho em termos de treinamento formal (não equivale necessariamente ao nível educacional adquirido)?"

Gráfico 95 - "Qual o nível de qualificação requerido para seu trabalho em termos de treinamento formal...?" - Clareza

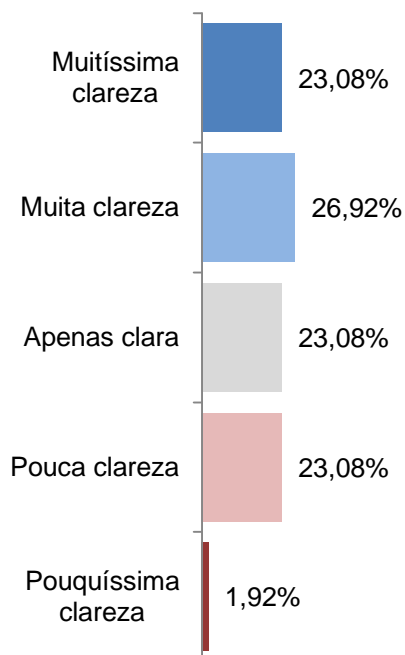
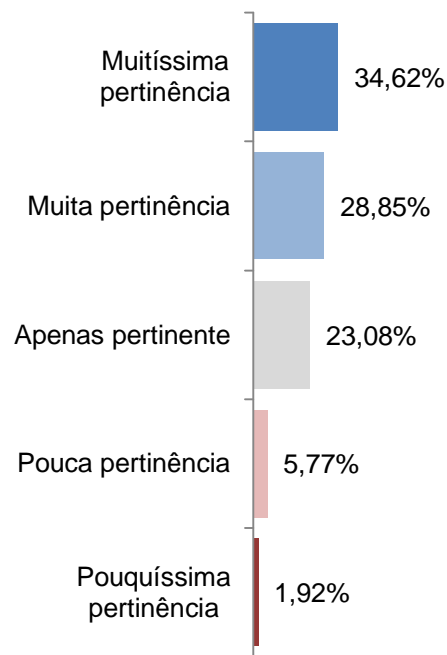


Gráfico 96- "Qual o nível de qualificação requerido para seu trabalho em termos de treinamento formal...?" - Pertinência



Não soube/Não quis responder: 1,92%

n=52

Não soube/Não quis responder: 5,77%

n=52

**Tabela 51 - Médias e Moda - "Qual o nível de qualificação requerido para seu trabalho em termos de treinamento formal (não equivale necessariamente ao nível educacional adquirido)?"- Clareza e Pertinência**

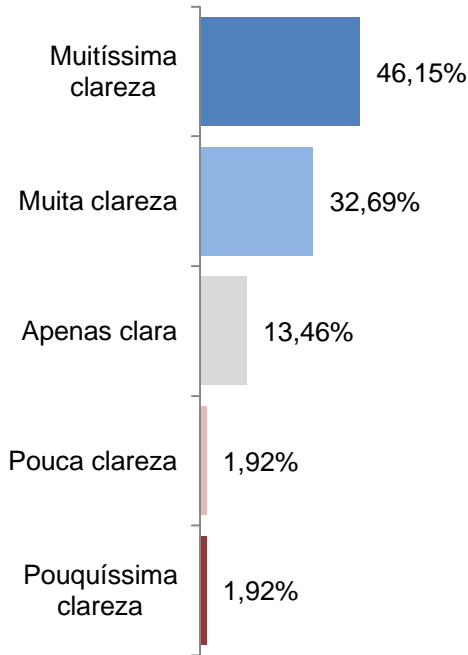
	Média	Moda	n
Clareza	3,47	4	51
Pertinência	3,94	5	49

Quesito que predominou pertinência sobre a clareza. "Pouca..." e "Pouquíssima clareza" representou um quarto dos entrevistados. A pertinência, por outro lado, se destaca por altos índices junto a "Muita..." e "Muitíssima....".

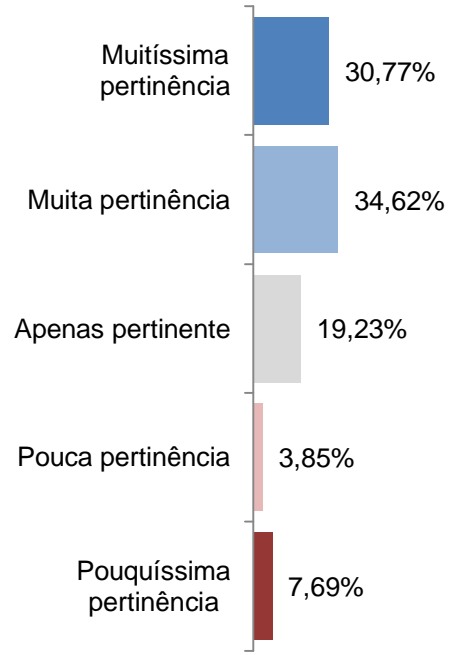
**49. Quantas pessoas fazem parte de sua equipe de trabalho?**

Última questão, tratando da clareza e pertinência de "Quantas pessoas fazem parte de sua equipe de trabalho?".

**Gráfico 97 - "Quantas pessoas fazem parte de sua equipe de trabalho.?" - Clareza**



**Gráfico 98- "Quantas pessoas fazem parte de sua equipe de trabalho?" - Pertinência**



Não soube/Não quis responder: 3,85 %

Não soube/Não quis responder: 3,85%

n=52

n=52

**Tabela 52 - Médias e Moda - "Quantas pessoas fazem parte de sua equipe de trabalho?"- Clareza e Pertinência**

	Média	Moda	n
Clareza	4,24	5	51
Pertinência	3,80	4	51

Mais clareza que pertinência para os funcionários do ICBS no que se referiu à questão "Quantas pessoas fazem parte de sua equipe de trabalho?". "Muitíssima clareza" e "Muita clareza" somaram 78,84%, enquanto que "Muitíssima pertinência" e "Muita pertinência".