

**PROGRAMA DE PESQUISA
ESCOLA DE CONTAS E GESTÃO – ECG-TCE/RJ**

Relatório completo da pesquisa desenvolvida

Título do Projeto de Pesquisa: Qualidade de Vida no Trabalho: *uma visão a partir de indicadores*

Grupo de Pesquisa:

Pesquisadores: Sabrina Caetano Barone;
Pedro Paulo Pires dos Santos

Pesquisadora-coordenadora: Ana Flávia de Azevedo Moura

Processo administrativo TCE-RJ nº 302.782-6/15

ESCOLA DE CONTAS E GESTÃO – ECG-TCE/RJ

Diretor-Geral

JOÃO PAULO MENEZES LOURENÇO

Coordenadora-Geral de Estudos e Pesquisas

ROSA MARIA CHAISE

Comissão Permanente de Estudos e Pesquisas – COPEP

ROSA MARIA CHAISE (Presidente)

ALBERTO DE FONTES TAVARES NETO

ÁLVARO GUILHERME MIRANDA

CARLOS LEANDRO DOS SANTOS REGINALDO

CLÁUDIO MARTINELLI MURTA

HEITOR DELGADO CORREA

JEAN MARCEL DE FARIA NOVO

JOÃO PAULO MENEZES LOURENÇO

JORGE HENRIQUE MUNIZ DA CONCEIÇÃO

MARIANA MIRANDA AUTRAN SAMPAIO

NINA QUINTANILHA ARAUJO

PAULO CÉSAR BESSA NEVES

SÉRGIO PAULO VIEIRA VILAÇA

SÉRGIO LINO DA SILVA CARVALHO

Pesquisadora-avaliadora

Ana Carolina Monnerat Fioravanti

Data

04/09/2017

Resumo

Os colaboradores das instituições públicas e privadas têm ganhado destaque e reconhecimento do seu papel ao longo dos anos e começam a ser considerados ativos valiosos para o alcance dos resultados esperados. Assim, ao se falar das pessoas que compõem as organizações, é fundamental criar indicadores para avaliar como elas afetam e são afetadas pelo ambiente de trabalho. Dessa forma, a pesquisa realizada gira em torno da identificação, na literatura, dos indicadores de qualidade de vida no trabalho, tendo como norte a especificidade da administração pública, e, por meio de validações posteriores, identificar aqueles que mais se adéquam ao Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro. Além disso, a pesquisa se propõe também a apresentar os modos de análise de tais indicadores. A metodologia empregada foi da pesquisa quantitativa, com foco na psicometria, e com uso da teoria de resposta ao item, método pelo qual foram construídos e analisados os indicadores finais. Como resultado foi obtido um banco de 61 itens validados que versam sobre as dimensões Contexto Psicossocial, Condições de Trabalho, Suporte Organizacional, Satisfação no Trabalho e Desenvolvimento de Carreira.

Palavras-chave: qualidade de vida no setor público, administração pública, psicometria, gestão de pessoas.

Sumário

Resumo	3
Contextualização.....	5
Problema.....	6
Justificativa.....	6
Objetivos.....	7
Referencial teórico.....	7
Metodologia.....	12
Resultados.....	32
Conclusão.....	50
Referências.....	52
Apêndices.....	54
Parecer do pesquisador-avaliador.....	69

1. CONTEXTUALIZAÇÃO

Já há algum tempo o setor privado tem percebido a importância do capital humano para o alcance dos resultados. A administração pública, mesmo a passos mais lentos que o setor privado, também tem colocado em pauta o valor da atuação dos seus colaboradores para a efetividade de suas ações.

Diante disso, em 2005, o Decreto nº 5378 veio propor ao setor público um caminho que visava à melhoria da qualidade nos serviços públicos. Esse caminho deve ser encarado como um caminho sem volta, mesmo com a revogação do Decreto em 2016, onde os níveis de excelência e qualidade devem crescer e sustentar as instituições no intuito original de servir melhor à sociedade.

Mas apenas pensar com esse norte da qualidade pode não ser suficiente para criação do ambiente de excelência. Para tanto, é necessário entender que o capital mais importante, a mola mestra de cada organização é o servidor e sua capacidade colaborativa. Nessa linha, o Tribunal de Contas da União (TCU) tem, desde 2013, realizado levantamentos na área de governança em gestão de pessoas de forma a mostrar a relevância das ações nessa área para o alcance dos resultados nas instituições públicas.

O TCU conceituou o termo “governança de pessoas” da seguinte forma:

“conjunto de mecanismos de avaliação, direcionamento e monitoramento da gestão de pessoas para garantir que esse recurso agregue valor ao negócio da organização, com riscos aceitáveis” (BRASIL, 2016, p.10).

Além disso, o TCU entende que a função de gestão de pessoas

“visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais. Essa área abrange amplo leque de atividades (...). Em linhas gerais, o recrutamento e seleção referem-se a todas as atividades com finalidade de incluir novas pessoas nas organizações, desde a identificação das necessidades de pessoal até a efetiva contratação. Já a aplicação envolve a análise e descrição de cargos e o planejamento e a alocação interna de recursos humanos. O desenvolvimento envolve a capacitação das pessoas que atuam na organização. Já o **sistema de manutenção abrange atividades que visam criar condições ambientais e psicológicas para a atuação das pessoas**. Por fim, o monitoramento refere-se ao acompanhamento e controle das pessoas e à verificação dos resultados de seu trabalho (...). Ressalte-se que todas essas atividades estão intimamente relacionadas entre si, influenciando-se mutuamente” (BRASIL, 2016, p. 10, *grifo nosso*).

Assim, se a organização está em busca do desenvolvimento do seu corpo de servidores, é importante entender que valorizar seu bem-estar é uma forma de fomentar um clima mais positivo e

produtivo. Com um aumento do comprometimento e da satisfação pessoal, a partir de ações voltadas para a qualidade de vida do trabalhador, a instituição propiciará ações que irão refletir nas capacidades de produção, e também no clima organizacional.

Dessa forma, o objetivo dessa pesquisa será o de desenvolver indicadores de qualidade de vida no trabalho para que possam ser usadas pelas áreas de gestão de pessoas do Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro (TCE-RJ) a fim de embasar suas ações organizacionais de forma a criar de ambientes que favorecem os aspectos psicológicos e ambientais dos seus servidores.

2. PROBLEMA A SER ABORDADO

A tese ora colocada crê que aumentar o leque de opções e oportunidades de medição da qualidade de vida no trabalho, particularizada ao serviço público, pode contribuir para que a abordagem e tentativa de excelência sejam alcançadas e sustentadas, vez que um dos sustentáculos para o alcance da excelência da gestão é o próprio servidor público.

Assim, perguntamos: quais são os indicadores de qualidade de vida no trabalho aplicáveis ao TCE-RJ e com qual ferramenta podemos medir oportunamente esses indicadores?

3. JUSTIFICATIVA

Desde 2013 o TCE-RJ tem proposto ações que visam uma gestão de pessoas por competências. Mudanças dessa ordem, quando implementadas, impactam significativamente na vida laborativa do corpo de servidores da instituição.

Atualmente, o TCE-RJ propôs no seu Plano Estratégico para os anos de 2016- 2019 ações para valorização dos seus profissionais. Assim, foi definido no seu objetivo estratégico “modernizar a gestão de pessoas” o programa de implantação das políticas de gestão de pessoas, que engloba o fortalecimento da qualidade de vida no trabalho.

Na administração pública, desde a década de 90 quando foi proposta a Reforma Administrativa, percebeu-se que para implantar políticas de qualidade é necessário trabalhar com a satisfação do servidor, ou seja, os clientes internos, além dos clientes externos. E considerando que para a administração só é possível gerenciar aquilo que se pode medir, é coerente que se crie ferramentas capazes de indicar, medir a qualidade de vida dos servidores das organizações.

A produção de indicadores de condições de trabalho bem como do comportamento organizacional no Brasil vem crescendo aceleradamente nas últimas décadas e é importante que o TCE-RJ acompanhe essa evolução, alinhando-se às propostas de modernização da gestão de pessoas.

Ao incentivar a busca pela qualidade de vida dos seus funcionários, e mensurá-la através de indicadores, poderá o TCE-RJ promover tempestivamente os ajustes necessários a efetivar suas ações de gestão de pessoas.

4. OBJETIVOS

O presente trabalho tem por objetivo geral desenvolver um instrumento (questionário e método de análise) que forneça indicadores de qualidade de vida do trabalho (QVT) no serviço público que permita às áreas de gestão de pessoas do TCE-RJ fazerem monitoramento dos dados e intervenções prioritizadas com base em evidências.

4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Realizar levantamento bibliográfico do tema qualidade de vida no trabalho.

Identificar os instrumentos de medição da qualidade de vida no trabalho existentes na literatura.

Propor indicadores de qualidade de vida aplicados ao trabalho no TCE-RJ.

Elaborar itens de um questionário de qualidade de vida para os trabalhadores TCE-RJ.

4.2 METAS A SEREM ALCANÇADAS

Criação de indicadores de qualidade de vida aplicados ao trabalho no serviço público;

Elaboração de questionário de qualidade de vida no trabalho;

Aplicação em campo do questionário para fins de validação, de acordo com metodologia a ser desenvolvida;

Criação de metodologia de análise do questionário de qualidade de vida no trabalho.

5. REFERENCIAL TEÓRICO

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho, especialmente entre o fim do século XIX e meados do século XX, provocaram mudanças nas estratégias das empresas. Dentre as mudanças, inclui-se a forma como passaram a lidar com o ambiente organizacional tanto físico, quanto no contexto do trabalho. Tais alterações ocorreram também em função das transformações relacionadas à falta de humanização do trabalho e à transição de seu significado para a humanidade (Zanelli e Yamamoto, 2014).

Após a Revolução Industrial, as organizações se baseavam em uma estrutura hierarquizada, centralizada, burocrática, em que os trabalhadores eram considerados meros recursos, peças da engrenagem industrial. A administração de pessoas estava fadada a ações legalistas, coercitivas e de vigilância. Posteriormente, na década de 30, Elton Mayo fez um estudo no qual foi destacada a importância do fator humano dentro das organizações. Ele observou que as pessoas reagiam de forma diversa, dependendo das relações sociais nas quais estavam inseridas (Griffin e Moorhead, 2006). Mesmo diante de tais evidências, a maioria das organizações resistiu mantendo seu foco em ganhos imediatos, priorizando o interesse dos acionistas. Após a Segunda Guerra Mundial, as empresas americanas foram surpreendidas com decisões judiciais em prol de uma maior responsabilização das organizações frente à sociedade (Ashley et al., 2000).

Assim, enquanto algumas empresas apenas responderam às decisões judiciais, outras evoluíram de um estágio unicamente voltado para o negócio. Estas superaram o foco imediatista nos acionistas, para incluir os demais stakeholders (clientes, funcionários, fornecedores, sociedade, acionistas) na tomada de decisão. Deste modo, visavam ao reconhecimento como empresas responsáveis, com compromisso e respeito, criando um ambiente favorável à otimização da produtividade. Ainda na década de 90, surge a noção de responsabilidade social corporativa. Trata-se de “uma conduta que vai da ética nos negócios às ações envolvidas na comunidade, passando pelo tratamento dos funcionários e relações com acionistas, fornecedores e clientes” (Roseblum, Celia, 2000, p.1 apud Neto e Froes, 2001, p.31). Dentre os princípios norteadores da cidadania empresarial, é possível apontar “ambientes de trabalho favoráveis à vida familiar dos empregados, seguro saúde e plano de previdência, segurança no trabalho, investimento nos empregados e parceria com os empregados” (Clinton apud Ashley et al., 2000 p.6).

Ashley et al. (2000) afirmam que a cidadania empresarial permite benefícios para todas as partes da dinâmica organizacional, o que inclui o empregador em termos de ganhos econômicos para a empresa, assim como os colaboradores, quando se apontam melhorias do clima organizacional. Considerando a responsabilidade social corporativa, ocorre também um processo de apropriação das implicações da organização sobre a sociedade. Assim, com o advento da globalização, o funcionário foi elevado a um patamar estratégico.

Fato é que a imagem da empresa tem peso significativo no mercado. Sendo assim, fatores como o relacionamento entre empresa e colaboradores, condições de trabalho, políticas de valorização, desenvolvimento e bem-estar relacionadas ao funcionário, constituem em parte a responsabilidade social corporativa. Organizações que funcionam sob condições precárias, com

políticas injustas e que têm como parte da cultura a depreciação do bem-estar do trabalhador, normalmente implicam perda da produtividade, altas taxas de erro, absenteísmo, turnover e baixa atratividade, inclusive para possíveis candidatos à força de trabalho (Neto e Froes, 2001).

O ganho de importância das condições de trabalho produziu a construção e implementação de políticas de melhoria das condições de trabalho. Mas, ainda assim, não havia sido cunhado o termo “qualidade de vida no trabalho” (QVT), nem colocadas em prática efetivamente tais políticas. Apenas na década de 1960, na Suécia, foram inicialmente implantadas políticas para o bem-estar do trabalhador (Martel e Dupuis, 2006).

Alguns fatores influenciaram o interesse nas mudanças da relação entre trabalhador e os processos de produção, dentre eles estão o período pós-segunda guerra mundial, o aumento do nível educacional dos trabalhadores e os problemas orçamentários das empresas norte-americanas, fazendo com que elas buscassem novas formas de se posicionar no mercado.

A partir desse novo interesse, a expressão “qualidade de vida no trabalho” foi usada pela primeira vez na década de 1960 pela General Motors, cujo foco era avaliar como a satisfação do trabalhador aumentava a produtividade. O termo, então, consistia em descrever o nível de satisfação no trabalho (Kiernan e Knutson, 1990). Já na década de 1970 foi criado o Conselho Internacional para a Qualidade de Vida no Trabalho, mesmo sem haver de fato um consenso sobre a definição conceitual de QVT.

Dentre as discussões para se chegar a uma definição geral de QVT, foi considerado por Lawler imprescindível pensar nas necessidades de autorrealização, e entendê-las como algo diferente de satisfação. Lawler queria destacar a limitação do foco em satisfação com o trabalho para pensar a QVT. Outro ponto destacado foi em relação às medidas de estresse e tensão. Já Seashore propôs um novo modelo para QVT que seria a eficácia nos papéis de trabalho, levando em consideração o empregador (aspectos como produtividade, qualidade), o empregado (pontos como segurança, satisfação) e a comunidade (essa ele considera como sendo o resultado da eficácia dos papéis de trabalho). Apesar das diversas discussões ocorridas, o ponto em comum era que a satisfação com o trabalho fazia de alguma forma parte do conceito de QVT, mas havia divergência na forma como isso ocorreria (Martel e Dupuis, 2006).

Na década de 1980, foi observado que ainda havia muita divergência no conceito de QVT, e numa tentativa de criar um consenso conceitual foram destacados alguns pontos de concordância. Entre eles destacam-se: 1. A QVT é um construto subjetivo; 2. Deve haver integração entre os aspectos sociais, humanos e organizacionais; 3. Deve ser levada em consideração a relação entre

QVT e Qualidade de Vida. A partir disso, quatro propostas de modelos de QVT surgem historicamente (Martel e Dupuis, 2006):

- O efeito spillover → neste modelo considera-se que a satisfação no trabalho irá afetar outras partes da vida pessoal, e vice-versa. Por outro lado, há evidências que indicam que a teoria não se aplica a situações de trabalho extremas;
- Modelo de compensação → este modelo considera que, quando a área do trabalho não está sendo satisfatória, o sujeito irá compensar essa insatisfação buscando outras atividades fora do trabalho. Dessa forma, a teoria alerta que há esferas da vida no trabalho que se correlacionam de forma negativa com áreas de fora do trabalho;
- Modelo da segmentação → neste modelo acredita-se que as áreas do trabalho e da vida em geral são independentes entre si, entendendo que as pessoas podem ser psicologicamente desengajadas dependendo dos domínios;
- Modelo da acomodação → este modelo considera que, a depender do nível de demanda numa área da vida ou do trabalho, o investimento na outra área será intencionalmente reduzido.

Kiernan e Knutson (1990) separam os conceitos de QVT em três áreas: 1. Perspectiva da indústria (foco na produtividade e satisfação, gestão participativa e flexibilidade); 2. Perspectiva operacional (considera QVT como integrativa, contextualizada no ambiente); e 3. Perspectiva baseada na deficiência (como inserir, aumentar a independência, produtividade e integração no trabalho das pessoas com necessidades especiais).

Já Sirgy et al. (2001) também sinalizam que não há um conceito único de QVT, mas destaca que ela difere de satisfação no trabalho. E propõem uma definição para QVT indicando que ela é igual à soma da satisfação de sete necessidades do sujeito: saúde e segurança, financeira e familiar, social, estima, conhecimento, estética/criatividade/inação e autoatualização.

Timossi et al. (2009) trazem a discussão para o Brasil e apontam que os estudos tendem a abranger o entendimento dos aspectos individuais dos empregados em relação aos seus ambientes de trabalho. Esses autores afirmam também que os modelos mais usados no Brasil são os de Walton (1973), Hackman e Odham (1975), Westley (1979), Werther, Davis (1983), Nadler e Lawler (1983), com prevalência maior pelo modelo de Walton.

Já Martel e Dupuis (2006) consideram importante que o conceito de QVT seja criado de forma a viabilizar a operacionalização do constructo e que não se confunda com o conceito de satisfação no trabalho. Deste modo, os autores propõem um modelo teórico que tem foco na verificação empírica do conceito. Por fim, esses autores definiram conceitos para qualidade de vida e qualidade de vida no

trabalho, que são utilizados pelos respectivos instrumentos QLSI e QWLSI (Quality of Working Life Systematic Inventory). Assim, as definições dos conceitos são:

Qualidade de Vida no Trabalho, em um dado momento, corresponde à condição experienciada por um indivíduo em sua dinâmica de busca dos objetivos hierarquizados organizados no trabalho dentro de domínios onde a redução da distância que separa o indivíduo desses objetivos é refletido por um impacto positivo sobre a qualidade de vida geral do sujeito, sua performance organizacional e sobre o seu funcionamento na sociedade (Martel e Dupuis, 2006, p.355, livre tradução dos autores, p.355).

Em 2012, Sinha aponta que o conceito de QVT ainda não está totalmente estruturado. Mas afirma que a QVT não é o mesmo que satisfação no trabalho, e sim uma forma de alcançá-la. Assim, o autor propõe um trabalho que busca entender a percepção das pessoas acerca das experiências de QVT, pois considera que esse entendimento irá ajudar as empresas a identificar suas necessidades e dar respostas adequadas. Para tanto, ao fazer a revisão da literatura sobre o tema, ele identificou alguns fatores de QVT, entre eles, os listados a seguir: Comunicação; Desenvolvimento de carreira e crescimento; Comprometimento organizacional; Suporte de supervisão emocional; Arranjo flexível de trabalho; Cultura de responsabilidade familiar; Motivação dos funcionários; Clima organizacional; Suporte organizacional; Satisfação no trabalho; Recompensas e benefícios; Compensação (remuneração).

Pode ser observado que, ao longo dos anos, vários modelos e tentativas de definições para QVT foram criados, gerando uma confusão teórica que culminou em fazer com que a popularidade da QVT fosse decaindo e virou obstáculo para novas pesquisas (Martel e Dupuis, 2006).

O conceito utilizado como guia deste projeto foi o de Martel e Dupuis (2006) por haver o entendimento de que tal definição não se baseia, ou se limita, em dimensões já descritas de antemão, e sim na relação entre os objetivos organizacionais e seu impacto na vida do sujeito.

No serviço público, a competitividade não é um fator preponderante. Ainda assim, o investimento no funcionário ocorreu. Este se deu primordialmente devido à busca de eficiência na execução de processos. Durante as últimas décadas, a administração pública foi marcada pela transição de um perfil burocrático para gerencial. A alegação de base foi a redução orçamentária, acompanhada pela busca de um maior dinamismo para o setor público (Matias-Pereira, 2010).

Uma das estratégias para se alcançar uma administração gerencial foi a mudança na política de gestão de pessoas. Dentre as legislações criadas em busca pela excelência do setor público, foi aprovado o Decreto nº 5.378/05¹, que instituiu o Programa Nacional de Gestão Pública e

¹ O Decreto nº 5.378/05 foi revogado pelo Decreto nº 9.094/17, de 17/07/2017.

Desburocratização - GESPÚBLICA (Brasil, 2005). Esse programa estabeleceu um instrumento de avaliação da administração pública com quatro blocos de ação: (1) planejamento, (2) execução, (3) controle e (4) inteligência organizacional. É no bloco execução que está inserido o tema qualidade de vida no trabalho (Brasil, 2016), matéria a ser pesquisada neste projeto. Independentemente de ser uma organização pública ou privada, o funcionário produtivo passou a ser condição para se atingir resultados.

Tendo em vista a importância da Qualidade de Vida no Trabalho, assim como a relevância do levantamento de evidências sobre ela sob uma perspectiva científica e estratégica, o presente projeto teve por objetivo a construção de um instrumento de avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho no Setor Público, que foi denominado: Escala de Qualidade de Vida no Trabalho - Pública (EQVTPub).

6. METODOLOGIA

Este trabalho foi realizado por meio de uma pesquisa quantitativa, perpassando inicialmente por uma revisão da literatura. A metodologia quantitativa se justifica pelo uso da psicometria, enquanto técnica de medição dos processos mentais, para criação dos indicadores.

A EQVTPub foi construída em três etapas, cada uma com objetivos distintos, a fim de materializar a escala final com sua forma de análise:

Etapa 1 – Operacionalização e construção da EQVTPub em forma preliminar – consistiu no processo de mapeamento do constructo na literatura disponível em QVT e a proposição inicial dos itens e da escala;

Etapa 2 – Validade de Conteúdo – trata-se da fase de construção em que a escala é avaliada por juízes, tanto por especialistas quanto por funcionários do Tribunal de Contas do Estado, com o objetivo de promover validade de conteúdo e um nível inicial de validade ecológica;

Etapa 3 – Análise dos Itens e evidências de validade – fase na qual a escala é analisada quanto ao seu funcionamento como medida, considerando os comportamentos empiricamente providos pelos testandos na forma de respostas ao instrumento.

Cada uma dessas três etapas se baseou numa metodologia específica para sua construção, conforme será descrito a seguir.

Etapa 1 – Operacionalização e construção da EQVTPub em forma preliminar

A escala foi construída considerando a metodologia de elaboração de instrumentos em psicometria, que compreende ferramentas (e.g. escalas, inventários, questionários) que visam medir variáveis latentes/fatores/dimensões por meio de comportamentos ou indicadores observáveis,

constituídos na forma de itens (Pasquali, 1999; Tucker & MacCallum, 1999).

De acordo com Pasquali (1999, p.38), o fluxo de trabalho para a construção de instrumentos deve considerar que: (1) as variáveis (dimensões e itens) são derivadas do campo teórico ou de uma microteoria provisória que explique o fenômeno; (2) do campo ou sistema teórico são extraídos atributos psicológicos (ou fatores de alta ordem) a serem medidos; (3) dos atributos são elencadas dimensões ou fatores de ordem primária, que são definidos e operacionalizados; (4) dos fatores de ordem primária são elaborados ou operacionalizados itens com capacidade constitutiva, ou que são capazes de representar tais fatores; (5) ao fim do processo inicial são realizadas análises teóricas e semânticas sobre os itens, assim como das propriedades referentes à linguagem utilizada. Este último processo é abrangido por procedimentos de validade de conteúdo (ver seção de análise dos dados). Dimensões de alta ordem, ordem primária e itens foram selecionados de acordo com os passos recomendados por Pasquali (1998).

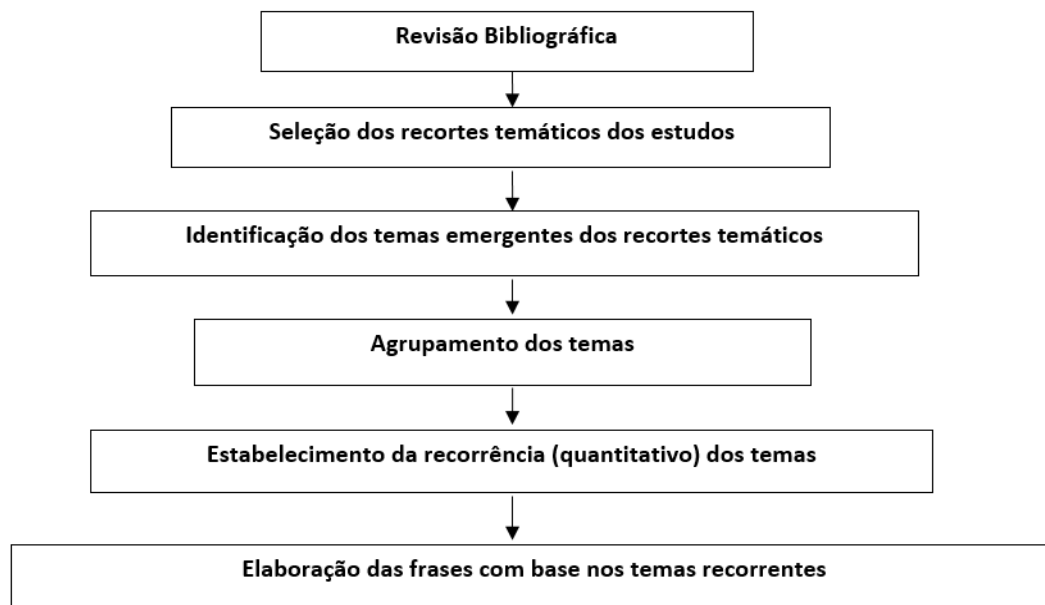


Figura 1. Passos para a elaboração ou operacionalização de dimensões e itens em instrumentos.

A diagramação de estrutura da EQVTPub, elaborada a partir dos passos seguidos, pode ser representada pela Figura 2. QVT é representada como um fator de alta ordem, enquanto os demais atributos são considerados fatores de ordem primária.

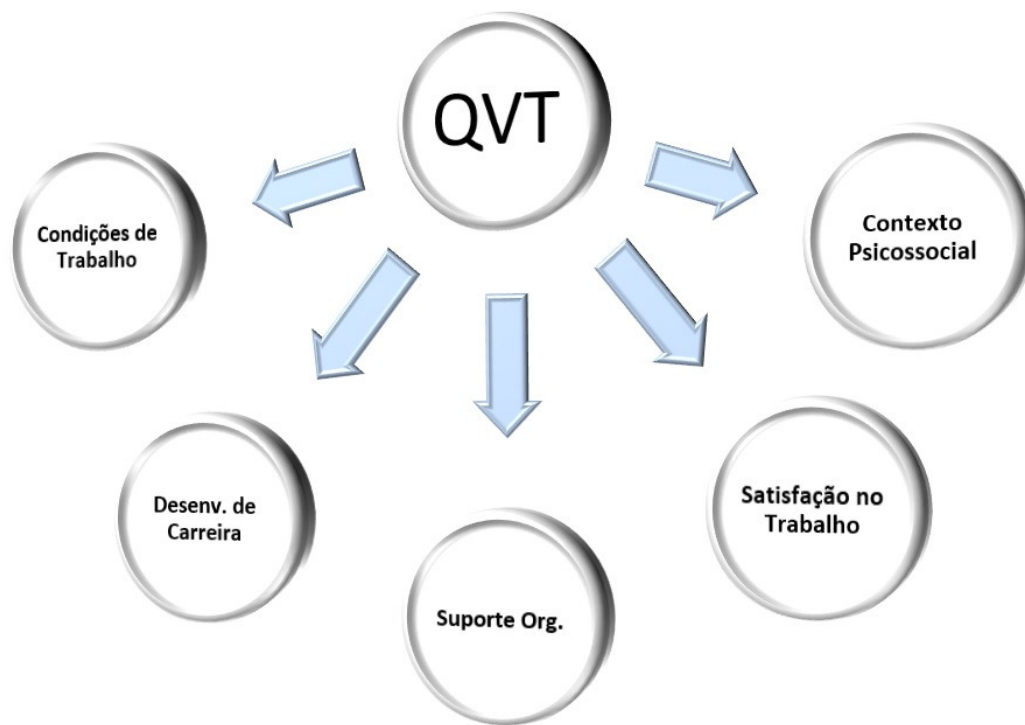


Figura 2. Representação conceitual da EQVTPub

Desta forma, a escala foi elaborada visando medir a QVT através de cinco dimensões de ordem primária, que por sua vez são medidas por itens, sendo denominada como uma estrutura hierárquica. A definição de QVT utilizada para o instrumento refere-se ao proposto por Martel e Dupuis (2006), que propõe o conceito como a condição experienciada por um indivíduo em sua dinâmica de busca dos objetivos hierarquizados organizados relacionados ao trabalho. Esses objetivos podem ser tanto de natureza operacional (e.g. ter condições no ambiente para desempenhar de forma plena), quanto de realização (e.g. desenvolvimento de carreira). As dimensões de ordem primária foram selecionadas a partir da relevância dos objetos de QVT considerando diversos referenciais teóricos apontados no Tabela 1.

Para a constituição da medida foram selecionadas como dimensões de ordem primária as listadas a seguir:

1. condições de trabalho, saúde e segurança – condições físicas do ambiente de trabalho assim como potenciais estressores da experiência de desempenho envolvidas nas atividades executadas (e.g. condições físicas e temporais) relacionadas ao trabalho, saúde e segurança. Não foram contempladas condições sociais, pois estas foram inseridas em contexto psicossocial (Zanelli, 2009; Timossi et al., 2009);
2. desenvolvimento de carreira e crescimento - indicadores relativos ao crescimento profissional e

clareza do processo de desenvolvimento dentro da instituição. São exemplos: remuneração, plano de carreira, treinamento, alocação nos setores, avaliação e feedback, segurança em relação aos ganhos salariais e crescimento na organização (Sinha, 2012);

3. suporte organizacional – aspectos relacionados ao suporte da instituição aos seus funcionários através da chefia ou de suas políticas de flexibilidade (e.g. apoio da alta direção da instituição, como a organização cuida do seu funcionário e o valoriza, arranjo flexível de trabalho) (Martel e Dupuis, 2006; Sinha, 2012);
4. satisfação no trabalho – sentimento de realização e indicadores de valor referentes ao trabalho em instituições públicas (e.g. valores colocados nas relações com os colegas, com o próprio trabalho e com as diversas oportunidades da instituição) (Vasconcelos, 2001; Zanelli, 2009);
5. contexto psicossocial – indicadores afetivos e de funcionamento da dinâmica dos grupos que constituem o ambiente organizacional (e.g. questões relacionadas com preconceito, assédio, integração social na organização e condições sociais, que integram clima e relação entre colegas) (Zanelli, 2009; Timossi et al., 2009).

Tabela 1.

Dimensões detectadas e selecionadas na pesquisa bibliográfica. Dimensões em cor lilás na primeira coluna são as dimensões primárias selecionadas.

<i>Elementos agrupados</i>	<i>Elementos originais</i>	Sinha	Sirgy	Timossi (Walton)	Turcotte	Martel e Dupuis	WHOQOLBR	Vasconcelos
<i>Contexto psicossocial</i>	<i>Contexto psicológico</i>							
	<i>Integração social na organização</i>							
	<i>Social</i>							
<i>Desenvolvimento da carreira e crescimento (incluindo compensação / remuneração)</i>	<i>Suporte e supervisão emocional</i>							
	<i>Compensação (remuneração)</i>							
	<i>Desenvolvimento da carreira/crescimento</i>							
<i>Condições de trabalho,</i>	<i>Condições de trabalho</i>							

<i>saúde e segurança</i>	<i>Saúde e segurança</i>								
<i>Suporte organizacional, apoio da liderança e arranjo flexível</i>	<i>Arranjo flexível de trabalho</i>								
	<i>Suporte organizacional e apoio da alta administração</i>								
<i>Satisfação no trabalho</i>	<i>Satisfação no trabalho</i>								
<i>Não priorizados</i>	<i>Clima organizacional</i>								
	<i>Comprometimento organizacional</i>								
	<i>Comunicação</i>								
	<i>Economia familiar</i>								
	<i>Constitucionalismo</i>								
	<i>Natureza do trabalho em si</i>								
	<i>Cultura</i>								
	<i>Cultura de responsabilidade familiar</i>								
	<i>Estima</i>								
	<i>Necessidades atuais</i>								
	<i>Motivação dos funcionários</i>								
	<i>Contexto organizacional</i>								
	<i>Conhecimento</i>								
	<i>Política de valorização do servidor</i>								
	<i>Reciclagem/proatividade/inação</i>								
	<i>Relevância social do trabalho na vida</i>								
	<i>Recompensas e benefícios</i>								
	<i>Trabalho e espaço total de vida</i>								
	<i>Uso e desenvolvimento de capacidades (autonomia, planejamento, múltiplas habilidades)</i>								

A partir das definições listadas, foi possível operacionalizar os indicadores a seguir listados:

Dimensão condições de trabalho, saúde e segurança

A iluminação do meu espaço de trabalho é adequada.

A temperatura do meu ambiente de trabalho não é agradável.

Há excesso de ruído (barulho externo) no meu ambiente de trabalho.

O barulho feito pelos meus colegas atrapalha meu trabalho.

O instrumental computacional (teclado, mouse, monitor etc.) funciona de forma adequada.

O instrumental computacional (teclado, mouse, monitor etc.) não é atual.

Os aplicativos do meu computador estão atualizados.

Os programas do meu computador não atendem às minhas necessidades de serviço.

Os aplicativos do meu computador funcionam adequadamente.

No meu setor, há espaço disponível para espairecer.

O espaço disponível na copa é suficiente para fazer refeições.

A copa não é confortável.

O horário de trabalho determinado para mim não é compatível com minha rotina.

O mobiliário do meu setor encontra-se em bom estado.

O mobiliário do meu setor não é confortável.

O mobiliário do meu setor é adaptável às necessidades individuais dos funcionários.

Não encontro obstáculos ao me locomover de um ponto a outro no tribunal.

Os setores estão adaptados para pessoas com necessidades especiais.

Os recursos de segurança (extintores, placas indicativas, por exemplo) não são bem sinalizados.

Não me sinto seguro ao chegar e sair do prédio.

Sinto-me amparado/caso eu tenha alguma emergência médica nas dependências do Tribunal.

Os temas dos grupos de apoio à saúde oferecidos atendem às necessidades das pessoas da organização.

A instituição oferece vagas de atendimento suficientes dentro da Coordenadoria de Serviços Médicos.

Dimensão desenvolvimento da carreira e crescimento

Meu salário é adequado a minha carga de trabalho.

O progresso do meu plano de remuneração é consistente com o ganho de responsabilidade

nas minhas atribuições.

As responsabilidades atribuídas aos funcionários são consistentes com a sua capacidade técnica.

Há treinamentos para novas responsabilidades agregadas à minha progressão de carreira.

A quantidade de vagas oferecidas para treinamentos e capacitações não atende à demanda.

Sinto-me satisfeito com os benefícios extras recebidos (por exemplo: auxílio-saúde, auxílio-educação, locomoção).

Não me sinto satisfeito com os feedbacks de minhas avaliações.

Os feedbacks são em geral construtivos e contribuem para o meu desenvolvimento profissional.

Os feedbacks são específicos sobre a competência chave do funcionário ou habilidade a ser desenvolvida por ele.

As responsabilidades de minhas atribuições são superiores à minha remuneração.

As expectativas da instituição sobre o desenvolvimento da minha carreira são comunicadas de forma clara.

Não me sinto satisfeito com o meu plano de carreira.

Estou alocado em uma função que não corresponde à minha formação.

Estou alocado em uma função que corresponde às minhas competências.

Não estou satisfeito com a minha alocação.

As minhas capacidades técnicas/ competências são contempladas no cargo que ocupo.

As oportunidades de desenvolvimento não são comunicadas de forma clara pela instituição (por exemplo: por editais amplamente divulgados e claramente redigidos).

Sinto-me confortável com atribuições de novas responsabilidades ao meu cargo.

A data em que a folha de pagamento é executada (por exemplo: depósito de salário) é previsível.

Os benefícios oferecidos não são comunicados de forma clara.

Os benefícios oferecidos são executados de forma previsível (por exemplo: são oferecidos todos os meses de forma estável).

Compreendo claramente as expectativas da instituição sobre o desenvolvimento da minha carreira.

Os treinamentos oferecidos correspondem às necessidades de capacitação do meu setor.

Os treinamentos e capacitações realmente contribuem para o meu aprimoramento técnico.

As capacitações não produzem material didático que integra a inteligência do meu setor.

Consigo distinguir os processos de trabalho dos servidores com cargos comissionados dos demais servidores.

Os valores dos cargos pagos aos servidores exclusivamente comissionados são semelhantes aos dos servidores efetivos.

Dimensão suporte organizacional

O trabalho a distância é benéfico para minha Qualidade de Vida no Trabalho.

A instituição permite compensação por banco de horas (por exemplo: entrar mais cedo e/ou sair mais tarde, compensação de horas extras trabalhadas com folga).

Meu horário de trabalho (carga horária diária) não é rígido.

Meu horário de entrada e saída do trabalho não é flexível.

O tratamento das ausências no setor é igualitário entre os funcionários (por exemplo: apresentação de justificativas ou qualquer outro documento necessário).

Não tenho flexibilidade de onde realizar minhas tarefas (casa/instituição).

Tenho autonomia na realização das minhas tarefas (por exemplo: do que falar, escrever e executar).

Os procedimentos ao retornar das licenças (por exemplo: médica, prêmio etc.) são simplificados.

Os procedimentos ao retornar das licenças (por exemplo: médica, prêmio etc.) são claros e bem comunicados.

Quando me ausento por um período longo (por exemplo: mais de 15 dias), as minhas atividades são distribuídas para os demais funcionários.

As tarefas do setor não são bem distribuídas entre os funcionários.

A política de agendamento das férias é igual para todos no setor.

Sinto-me sobrecarregado com o meu volume de tarefas.

Consigo me ausentar do trabalho sem futuros prejuízos para mim (por exemplo: perder cargo em comissão, perda financeira, alocação em outro setor).

O meu gestor não é acessível.

Os processos de trabalho não estão descritos em manuais.

Os processos de trabalho que preciso realizar são informados de forma clara.

Minha chefia não reconhece quando realizo minhas atividades com maior agilidade.

Minha chefia valoriza minhas ideias de melhorias de procedimentos e processos.

A instituição divulga as metas setoriais.

Não tenho clareza sobre as metas que eu devo atingir.

A instituição reforça práticas de feedback construtivo.

Mecanismos de acesso à ouvidoria estão disponíveis.

Erros cometidos pelo funcionário são administrados de forma individualizada.

Erros ou falhas cometidos não são comunicados pelo chefe de forma privada.

O sucesso/insucesso ao atingir metas gera feedbacks específicos sobre desempenho.

O volume de demanda que recebo não cabe na minha carga horária prevista.

Conheço a política e os objetivos da instituição.

Sinto-me inseguro quando não sou comunicado sobre mudanças na gestão.

Não participo do processo de mudança que acontece na minha organização.

Não sou previamente comunicado sobre as futuras alterações hierárquicas do meu setor.

Não consigo opinar / participar ativamente das mudanças que acontecem no meu setor.

Sinto-me seguro quando há mudança de chefia no meu setor.

Sinto-me mais seguro quando não há troca da chefia no meu setor.

Sou cobrado por resultados dos quais não recebi instrução.

Sinto-me ameaçado pela perda do meu cargo caso eu não cumpra a tarefa solicitada.

Sou forçado a mudar minha opinião em algum relatório de trabalho.

Percebo interesses conflitantes entre as demandas do meu chefe e as da instituição.

Sinto-me pressionado pelo meu chefe.

Dimensão satisfação no trabalho (afetividade, valor, justiça)

Estou satisfeito com o estilo de liderança do meu gestor.

Não sou acolhido pela minha equipe.

Estou satisfeito com as instalações do ambiente.

Estou satisfeito com o horário da jornada de trabalho.

Desempenho outras funções para além das que estão atribuídas a mim.

Não sinto prazer nas atividades que realizo no trabalho.

Minha avaliação anual é comunicada.

Não estou satisfeito com o modo como é reconhecido todo o meu trabalho, dedicação e esforço enquanto funcionário.

Não contribuo na apresentação de sugestões que visam melhorar o funcionamento da instituição.

Não são aceitas as sugestões apresentadas pelos funcionários.

As sugestões apresentadas pelos funcionários são estimuladas pela instituição.

O sistema de avaliação de desempenho não é justo.

Percebo que estou numa empresa inovadora e em permanente melhoria.

Realizo-me com o meu trabalho.

Realizo-me dentro da função que desempenho.

Conheço a política e os objetivos da instituição.

Concordo com a política de valorização dos funcionários e objetivos da instituição.

Desenvolvo-me como pessoa no meu trabalho.

Angustio-me antes de ir para o trabalho.

Ausento-me com frequência por falta de motivação.

As tarefas que desempenho normalmente não me despertam o interesse.

Fico contente com o espírito de equipe no meu setor.

A remuneração que recebo não é compatível com o estilo de vida que adoto.

Não estou satisfeito com a relação entre meu salário e meu orçamento familiar.

Não percebo interesse do meu chefe em relação ao trabalho que realizo.

Não sou estimulado pelo meu chefe para a realização de novas tarefas.

Gosto do meu trabalho.

O Tribunal é um bom lugar para se trabalhar.

Eu recomendaria essa instituição como um bom lugar de trabalho.

Dimensão contexto psicossocial

Não percebo assédio sexual no meu ambiente de trabalho.

Sou tratado com grosseria em público por colegas do meu setor.

Percebo diferenças no tratamento entre os servidores terceirizados e os demais funcionários da instituição.

A falta de clareza nas políticas/metast da instituição gera divergências entre mim e meus colegas.

Alguns servidores da instituição me tratam com grosseria.

Os meus colegas e eu formamos uma equipe integrada.

Não conto com a ajuda dos meus colegas para resolver problemas inesperados.

Não me sinto incentivado a desenvolver relacionamentos interpessoais por meio de participação em reuniões, debates, palestras etc.

Sinto-me integrado com os meus colegas no meu ambiente de trabalho.

Não me sinto pressionado pelos meus colegas.

A instituição me prepara para lidar com as diferenças de raça/gênero/religião existentes no meu trabalho.

A instituição me orienta sobre as políticas de inclusão (de portadores de necessidades especiais, condição sexual, gênero, religião, raça) no setor público.

A partir deste banco de 130 itens, será proposta uma versão a ser avaliada por leigos e especialistas sobre a validade de conteúdo. Espera-se que a lista de indicadores seja reduzida pela eliminação de itens inadequados. No passo seguinte, ao fim dos procedimentos de validade de conteúdo referentes à estrutura teórica e semântica do instrumento, será obtida uma versão de aplicação. Esta forma da EQVTPub será aplicada em amplo escopo, com o objetivo de verificar as demais propriedades psicométricas de fidedignidade e validade de constructo – respectivamente consistência interna da medida e funcionamento dos itens -, considerando uma esfera empírica de funcionamento do instrumento. Apenas a partir deste procedimento final obtém-se uma forma própria da EQVTPub para uso como método de análise.

Etapa 2 – Validade de Conteúdo

Método

Antes da construção e aplicação da Escala de Qualidade de Vida no Trabalho - Pública (EQVTPub), a presente pesquisa foi avaliada e aprovada por comissão da Escola de Contas e Gestão do Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro (ECG-TCERJ).

Amostra

A amostra da validade de conteúdo da escala foi composta por avaliadores leigos, ou seja, servidores do TCE-RJ, e por especialistas do campo de Qualidade de Vida no Trabalho provenientes de duas instituições de ensino superior. Um total de 8 juízes avaliaram o conteúdo dos itens da EQVTPub, sendo quatro juízes leigos, internos ao Tribunal de Contas, e outros quatro de instituições federais de ensino (Universidade Federal Fluminense e Universidade Federal do Rio de Janeiro), esses considerados os juízes/avaliadores especialistas. Vale ressaltar que os avaliadores selecionados não equivalem a sujeitos de pesquisa, mas a consultores para a avaliação dos itens do instrumento.

Procedimento

Os avaliadores foram selecionados de acordo com suas competências profissionais e aproximação com a área de Psicologia das Organizações e do Trabalho – no caso dos avaliadores especialistas. Estes deveriam ser doutores em psicologia e áreas afins. Os avaliadores leigos foram selecionados com o objetivo de oferecer validade ecológica ao instrumento, ou seja, que o conteúdo seja institucionalmente pertinente. Um convite foi enviado na forma de e-mail explicando as tarefas a serem executadas. Em caso de disponibilidade para participação, um novo e-mail era enviado com o link para avaliação do instrumento.

No link os avaliadores eram inicialmente apresentados às instruções para preenchimento do formulário, para a partir da página seguinte avaliar os itens da escala em construção considerando três quesitos: (1) linguagem, (2) dimensão e (3) contexto. Em cada item o avaliador também poderia fazer observações sobre a redação dos itens. Após o preenchimento de todos os itens, o avaliador deveria clicar em um botão de conclusão do preenchimento para que as respostas fossem enviadas. Todo o formulário foi disponibilizado na plataforma QuestBack. A plataforma consiste em um sistema criado na Noruega, em 2000, que permite a disponibilização online de formulários de pesquisa, assim como a criação de um link para distribuição aos participantes. O QuestBack também permite armazenagem dos dados referentes às respostas fornecidas, assim como análises preliminares de casos.

Instrumento

A EQVTPub foi criada considerando cinco dimensões, como exposto anteriormente – (1) Condições de Trabalho, (2) Desenvolvimento de Carreira, (3) Suporte Organizacional, (4) Contexto Psicossocial e (5) Satisfação no Trabalho. Os atributos considerados relevantes para avaliação dos juízes foram:

- Linguagem – verificar se a linguagem utilizada nos itens está correta, adequada e clara. Itens como linguagem inadequada correm o risco de prejudicar o funcionamento da medida por gerar ruído na interpretação pelo sujeito;
- Dimensão – verificar o grau de aderência do item à dimensão ou quanto ele representa como atributo sendo medido. Itens que não representam os respectivos atributos ou dimensões elencadas não contribuem com a composição da medida;
- Contexto – verificar se o item listado é compatível com o contexto de Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro. Um item que não se aplica ao contexto local, especialmente considerando questões ambientais tratadas na escala, gera um problema de inexistência de objeto, não sendo possível derivar nenhuma forma de métrica.

Os avaliadores deveriam dar uma nota de zero (discordo totalmente da adequação do item) a

cinco (concordo totalmente com a adequação do item) em cada item e foi inserido um espaço para observações sobre cada item.

Análise dos dados

A análise de dados gerados pelos avaliadores seguiu as recomendações de Hernandez-Nieto (2002) para cálculo do coeficiente de validade de conteúdo (CVC), que recomenda um número mínimo de três juízes, e são produzidos os seguintes indicadores:

- CVC do item – consiste na avaliação individual da qualidade de cada item e é obtido através da razão da média das notas atribuídas ao item por cada avaliador (M) pelo grau máximo de resposta possível na avaliação dos itens ($CVC = M/5$). Itens com CVC superior a 0,80 são mantidos;
- CVC do avaliador – consiste na avaliação de todos os itens por cada avaliador, também sendo calculado pela proporção da média dos julgamentos (Ma) emitidos pelo grau máximo que pode ser atribuído na métrica ($CVCa = Ma/5$). Valores de $CVCa$ baixos ou elevados podem ser utilizados para diagnosticar disparidade entre avaliadores como efeitos de leniência e severidade;
- Polarização do erro de avaliadores (Pea) – é uma medida de erro sugerida pelo autor calculado pela função de potência calculada a partir do número de juízes na análise da escala;
- CVC do critério – consiste no CVC médio dos julgamentos dos avaliadores subtraído do erro de polarização ($CVC - Pea$). Valores para este coeficiente superiores a 0,80 indicam a predominância de itens adequados no aspecto avaliado.

O objetivo final do CVC é apontar um coeficiente de qualidade geral, em que índices elevados indicam que os avaliadores tenderam a dar notas altas para a qualidade do item. CVCs precários indicam que os itens em geral tenderam a ser avaliados como inadequados, devendo ser descartados caso apresentassem CVC inferior a 0,80, ou alterados caso sejam feitas recomendações específicas.

Resultados

Durante a análise dos dados, foi verificado que não ocorreram casos de respostas faltantes, não sendo necessário o emprego de estratégias de imputação para substituição. Todas as escalas apresentaram valores superiores a 0,80, entretanto um total de 10 itens da escala apresentou CVC limítrofe ou inferior ao recomendado. Quatro dos itens permaneceram no banco a partir de correções e os outros seis foram removidos. Isso indica que 95,3% dos itens foram avaliados como adequados, considerando os três critérios avaliados.

O menor índice obtido considerando a avaliação dos avaliadores especialistas foi de 0,89 para a dimensão de Condições de Trabalho no critério linguagem, enquanto que o valor mais elevado foi observado na avaliação dos itens de Contexto Psicossocial pelos avaliadores leigos no critério linguagem, que apresentou um valor de CVC = 1,00. Quando calculados sem diferenciar os tipos de avaliadores, o menor índice de CVC foi da escala de Condições de Trabalho no critério linguagem (CVC=0,91), enquanto que o maior apresentou um empate na dimensão de Contexto Psicossocial para os critérios de contexto e linguagem. Os resultados por dimensão e tipo de juiz estão disponíveis na tabela 2 a seguir.

Tabela 2.

Coefficientes de Validade de Conteúdo da escala para cada dimensão, aspecto e tipo de avaliador.

Dimensão	Aspecto	Geral	Leigos	Especialistas
Condições de Trabalho	Linguagem	0.91	0.93	0.89
	Dimensão	0.94	0.95	0.93
	Contexto	0.96	0.98	0.93
Desenvolvimento de Carreira	Linguagem	0.93	0.93	0.92
	Dimensão	0.96	0.96	0.96
	Contexto	0.97	0.97	0.96
<u>Suporte Organizacional</u>	Linguagem	0.95	0.96	0.93
	Dimensão	0.96	0.96	0.96
	Contexto	0.97	0.98	0.96
Satisfação no Trabalho	Linguagem	0.95	0.95	0.94
	Dimensão	0.93	0.93	0.93
	Contexto	0.96	0.96	0.95
Contexto Psicossocial	Linguagem	0.98	1.00	0.96
	Dimensão	0.96	0.95	0.97
	Contexto	0.98	0.98	0.98

Após a análise dos dados foi possível sintetizar a escala em sua forma inicial com um total de 124 itens, sendo 20 itens para Condições de Trabalho, 19 para Desenvolvimento de Carreira, 41 itens alocados em Suporte Organizacional, 25 em Satisfação com o Trabalho e 19 em Contexto Psicossocial. Não foram observados efeitos específicos de diferença entre os tipos de juízes – o coeficiente de correlação intraclasse obtido foi de $r = 0,77$, indicando um elevado grau de concordância entre os julgamentos para cada dimensão em cada critério, apesar da amplitude de respostas possíveis para os julgamentos dos avaliadores.

Etapa 3 – Análise dos Itens e evidências de validade

Método

Amostra

A amostra foi de 183 participantes, todos servidores públicos. Deram respostas válidas sobre a instituição de origem 160 participantes, sendo do TCE-RJ 84 (52,5%) dos participantes. Do total dos 160, 76 (44,7%) são do sexo feminino e 94 (55,3%) do sexo masculino, com idade média $M=27,5$ ($DP=10,07$) anos. Quanto aos cargos, a maior parte exerce suas funções em nível superior ($N=116$, 63,4%), localizados no Estado do Rio de Janeiro ($N=141$, 77%), entretanto a pesquisa contou com participantes de 15 estados brasileiros. Pode-se considerar que a amostra obtida cumpre os requisitos mínimos para a avaliação de cada subescala, considerando a necessidade de 100 pessoas pelo menos para avaliar um fator (Hair et al, 2006). Percentuais reportados consideram apenas casos válidos. O quadro a seguir inclui relação de servidores por origem.

Relação de servidores por origem.

Origem	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Adm. Indireta	3.0	1.6%	1.9%	1.9%
Outros	11.0	6.0%	6.9%	8.8%
Poder Executivo - Federal	10.0	5.5%	6.3%	15.0%
Poder Executivo de Município de Espírito Sant	1.0	0.5%	0.6%	15.6%
Poder Executivo de Município de Minas Gerais	2.0	1.1%	1.3%	16.9%
Poder Executivo de Município do Rio de Janeiro	11.0	6.0%	6.9%	23.8%
Poder Executivo do Estado do Espírito Santo	1.0	0.5%	0.6%	24.4%
Poder Executivo do Estado do Rio de Janeiro	14.0	7.7%	8.8%	33.1%
TCDF	5.0	2.7%	3.1%	36.3%
TCE-CE	1.0	0.5%	0.6%	36.9%
TCE-PA	1.0	0.5%	0.6%	37.5%
TCE-PI	1.0	0.5%	0.6%	38.1%
TCE-PR	1.0	0.5%	0.6%	38.8%
TCE-RJ	84.0	45.9%	52.5%	91.3%
TCE-RO	1.0	0.5%	0.6%	91.9%
Tribunal de Contas do Estado Não Especificado	13.0	7.1%	8.1%	100.0%

Total Válido	160.0	87.4%	100.0%
Casos Omissos	23.0	12.6%	
Total	183.0	100.0%	

Instrumentos

Foram utilizados dois instrumentos na presente pesquisa. Dentre eles:

- A escala EQVTPub – que é constituída por um total de cinco dimensões/subescalas: (1) Condições de Trabalho, (2) Desenvolvimento de Carreira, (3) Suporte Organizacional, (4) Satisfação no Trabalho e (5) Contexto Psicossocial. Os itens de cada dimensão foram fraseados de forma que representem condições existentes no ambiente de trabalho, devendo o servidor público assinalar o quanto concorda que a afirmativa representa estas condições. Dentre as respostas possíveis, o participante deveria assinalar valores de 1 a 6 ou uma categoria representada por NA, que significa “não se aplica”. A categoria foi adicionada conforme a amostragem passou a incluir outros órgãos públicos que não o Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro.
- Questionário sociodemográfico – foi criado com o objetivo de levantar outros dados para a identificação dos servidores que participaram da pesquisa. As perguntas envolveram informações tais como: (1) unidade federal, (2) órgão público de exercício, (3) nível do cargo, (4) vínculo ou tipo de contrato, (5) tempo de serviço, (6) escolaridade, (7) sexo e (8) ano de nascimento.

Procedimento

Com o objetivo de aplicar o formulário, foi gerado um link com a forma da EQVTPub no Quest para divulgação. O link foi distribuído, por um período de dois meses, em redes sociais como Facebook, LinkedIn e outros, em grupos onde havia maior chance de concentração de funcionários da rede pública. Ao clicar no link, o participante teve acesso na primeira página à carta da ECG sobre a pesquisa, assim como ao termo de consentimento livre e esclarecido. Ao fim do termo, caso o participante aceitasse responder ao formulário, seria direcionado para as primeiras perguntas da EQVTPub, constando os 124 itens em um total de 13 blocos de perguntas, cada bloco contendo 10 itens. Após responder à EQVTPub, os participantes responderam a um questionário com informações demográficas. A ordem de apresentação dos instrumentos teve por objetivo manter perguntas de cunho pessoal para o fim do instrumento, quando o participante deveria estar mais familiarizado com a pesquisa.

Análise dos dados e evidências de validade

Uma das noções clássicas de validade consiste em verificar se um instrumento mede aquilo que se propõe a medir (Urbina, 2006), sendo que o atributo psicológico é representado por uma variável de natureza latente, ou observada indiretamente através de indicadores ou comportamentos operacionalizados na forma de itens. Os esforços de validade nesse contexto consistem em verificar a qualidade da relação de representação entre item e dimensão sendo avaliada.

O paradigma métrico de Teoria de Resposta ao Item, utilizado nesta pesquisa, considera que a relação entre variável latente ou dimensão é observada através de variações sistemáticas previsíveis no padrão de resposta dos respondentes de forma que o nível de dificuldade de um conjunto de itens precisa gerar respostas previsíveis dos participantes de acordo com seus respectivos níveis de traço (de Ayala, 2009). Quando falamos de nível de dificuldade em qualidade de vida no trabalho, estamos querendo dizer sobre qual é a chance comum de o item ser observado considerando a amostra de referência. Itens fáceis em QVT refletem condições mais facilmente observadas, enquanto que itens mais difíceis são considerados aqueles com menor probabilidade de se manifestar no ambiente do serviço público.

Vale ressaltar que a dificuldade, então, é um atributo do item, enquanto o nível de traço é um atributo dos participantes, e ambos pertencem à mesma métrica. Tradicionalmente, itens são avaliados de acordo com a frequência de respostas – quanto maior a média da amostra, mais fácil é o item – e sujeitos são avaliados de acordo com o somatório dos itens (de Ayala, 2009). Essa abordagem impede verificar se um instrumento é equilibrado comparando itens e sujeitos. Em TRI a comparação é possível, uma vez que tanto dificuldade quanto nível de traço são calculados por unidades em logaritmos.

Dificuldade e nível de traço apresentam uma relação de correspondência. A dificuldade de um item indica o nível de traço necessário para um participante ter ao menos 50% de chances de pontuar acima da mediana da escala likert. O problema de validade corresponde então ao quão bem essa relação funciona em uma determinada escala (Linacre, 2012). Por exemplo, se um item de condições de trabalho apresenta um nível de dificuldade elevado, apenas sujeitos com nível de traço elevado naquela dimensão tenderão a assinalar valores mais altos para o item. Se sujeitos com nível de traço baixo em condições de trabalho pontuam alto nesse mesmo item, apesar da sua dificuldade, estes seriam representados como respostas incompatíveis ou imprevisíveis. Se esse último caso descrito for um fenômeno comum para um item, o mesmo é considerado um índice pouco confiável. Essa

imprevisibilidade também pode ser um sinal de multidimensionalidade do item, uma vez que outras dimensões podem estar interferindo no funcionamento do item.

Sendo assim, são realizados três passos: (1) confirmação de unidimensionalidade das escalas, (2) análise de confiabilidade, (3) calibragem dos itens e dos respondentes, (4) investigação se os parâmetros dos itens e dos respondentes apresentam um comportamento compatível – ajuste de função, (5) função de informação do teste e (6) mapa de pessoas e itens.

A (1) análise de dimensionalidade foi conduzida por meio do método de componentes principais dos resíduos. Esperou-se que as escalas deveriam medir uma proporção satisfatória da variabilidade, enquanto apresentam um contraste inicial das demais dimensões ao menos inferior. Como cada subescala avalia uma única dimensão da QVT, a existência de mais de uma dimensão interferindo na medida é considerada indesejável. Confirmada a unidimensionalidade, os demais procedimentos listados a seguir tornam-se possíveis. A unidimensionalidade é indicada pela proporção de variância explicada pela escala.

A (2) confiabilidade foi medida a partir de três referenciais:

- alfa de Cronbach – que consiste em um indicador de consistência interna sensível ao número de itens de um teste e à covariância interitem. Valores superiores a 0,70 indicam instrumentos nos quais os itens são consistentes entre si. Valores inferiores indicam que os itens provavelmente não deveriam ser reunidos em uma única medida;
- confiabilidade de itens – trata-se de um indicador sensível ao tamanho da amostra e amostragem de comportamentos suficientes para a execução de uma análise via TRI. Valores inferiores a 0,80 indicam tamanho da amostra insuficiente ou amostragem de comportamentos insuficientes;
- confiabilidade de pessoas – é um indicador sensível à capacidade da escala de discriminar sujeitos. Valores inferiores a 0,80 indicam que o desempenho dos sujeitos teve baixa variabilidade e pode ser um indicativo de que os a relação item-sujeito não tem um poder de discriminação satisfatório. Um dos objetivos centrais de métodos de avaliação consiste em distinguir diferentes níveis de traço em objetos psicológicos.

A (3) calibragem de itens e respondentes é um procedimento por meio do qual se obtém a localização de itens e sujeitos dentro da métrica da escala, respectivamente a dificuldade e o nível de traço dos participantes. Os valores variam de zero a um valor infinito negativo, ou infinito positivo, normalmente atingindo valores entre -3 e +3. Valores negativos de localização indicam itens fáceis ou pessoas com nível inferior de traço. Valores positivos de localização indicam itens difíceis ou pessoas

com nível superior de traço.

O (4) ajuste de função consiste na investigação da relação entre dificuldade e nível de traço, ou seja, se a métrica da escala funciona de forma adequada, sendo os itens bons preditores dos comportamentos dos sujeitos. Dois índices foram utilizados para investigar se a escala oferece uma medida adequada para os padrões de resposta: (a) infit e (b) outfit.

De acordo com Linacre (2012), infit refere-se a uma avaliação dos padrões de resposta para sujeitos com notas próximas à localização ou dificuldade do item. Por sua vez, outfit refere-se à avaliação dos padrões de resposta para sujeitos com notas distantes da localização do item – trata-se de um indicador especialmente sensível a respostas aleatórias. Desta forma, a combinação de ajuste do funcionamento de cada item inclui infit e outfit dentro de margens aceitáveis, indicando que o item é um bom preditor tanto de pessoas com baixo quanto elevado nível de qualidade de vida no trabalho.

Tanto infit quanto outfit foram interpretados considerando índices de média dos quadrados (ajuste global, MQ) e para valores de Z padronizado (padrão previsível/imprevisível, Z). Valores de MQ entre 0,50 e 1,50 indicam que os itens se ajustam de forma satisfatória. Valores de Z para interpretação considerados foram de -2 a +2, em que valores inferiores a -2 indicam excesso de previsibilidade e valores superiores a +2 indicam respostas imprevisíveis ou aleatórias (de Ayala, 2009; Linacre, 2012).

A (5) função de informação do teste e o (6) mapa de pessoas e itens são duas análises gráficas que indicam o comportamento da informação no teste. A função de informação do teste nos informa sobre em que localizações de dificuldade o instrumento é mais sensível. A informação também é essencial para orientar o futuro do desenvolvimento de itens. A exemplo, uma escala que tem um pico em zero, ou no valor mediano da métrica, indica a necessidade de desenvolvimento de mais itens nas extremidades do traço latente, mas também reflete um instrumento equilibrado.

Por sua vez, o mapa de pessoas e itens indica o equilíbrio de distribuição de itens e pessoas. Um instrumento com pessoas localizadas em um nível muito superior aos itens pode apresentar um desequilíbrio, caracterizando comportamentos demasiadamente disponíveis e não oferecem desafios para o diagnóstico organizacional. Já uma escala com itens em um nível de dificuldade muito superior às pessoas pode ser naturalmente severo, o que também não contribui no diagnóstico organizacional, promovendo uma subavaliação das características institucionais.

Limitações da pesquisa

A presente pesquisa sofreu limitações em seu percurso. No planejamento foi elaborado o

desenho de um instrumento que seria aplicado especificamente ao Tribunal de Contas do Estado, considerando suas características organizacionais, e a validade de conteúdo também levou em consideração este propósito. Na apresentação preliminar, porém, a Escola de Contas e Gestão requisitou que a aplicação fosse externa ao tribunal, mesmo incluindo servidores captados mediante as mídias sociais, ou seja, a validação não seria feita inteiramente no TCE-RJ. Isso repercutiu na alteração de linguagem dos itens para que se adequassem a outros tipos de instituições públicas.

Após, 13 dias de divulgação do questionário por meio das mídias sociais, e percebendo uma baixa resposta, (aproximadamente 40 respondentes), foi solicitada à Secretaria-Geral de Administração a divulgação da pesquisa por meio do e-mail institucional do TCE-RJ, fato que só se concretizou 40 dias depois da abertura do processo. Ou seja, houve um período de aproximadamente 9 dias para que os servidores internos ao órgão, que não tinha sido alcançados pelas redes sociais, respondessem. Além disso, a amostragem, por ter sido construída em torno de 50% de servidores de outros órgãos públicos, prejudicou a intenção de verificar o funcionamento dos itens especificamente no TCE-RJ.

Outra limitação relevante é que instrumentos de Qualidade de Vida no Trabalho demandam dois momentos de aplicação, com o objetivo de verificar a sensibilidade do instrumento a mudanças intencionais. Em outro cenário também é importante verificar a estabilidade do instrumento mediante a não intervenção. Um desenho longitudinal será proposto no futuro.

O momento de aplicação do instrumento também ocorreu simultaneamente a uma atmosfera política crítica, durante a crise do governo estadual, investigações de membros importantes da gestão. Um segundo momento de aplicação após a crise política e institucional também contribuiria para investigar como o levantamento de dados foi afetado. A primeira consequência imediata foi uma participação limitada dos funcionários do Tribunal de Contas do Estado, mesmo após a liberação da aplicação na instituição.

Alterações da proposta metodológica inicial

Em função das limitações mencionadas na sub-seção anterior (mudança do desenho da escala devido à alteração no perfil da amostra) foram necessárias mudanças na análise dos dados e software utilizados, especialmente para lidar com respostas marcadas na categoria “Não se Aplica” – que deve ser considerada separadamente das demais respostas na escala de pontos. Essas alterações não representaram mudanças nos objetivos de pesquisa, consistindo de procedimentos alternativos para atingir os objetivos que foram mantidos. As mudanças podem ser listadas como:

1. em função das respostas do tipo “não se aplica”, incluídas devido à mudança da amostra, foi

necessário utilizar um software capaz de executar as análises com células em branco sem tornar tendenciosas as análises de dimensionalidade e constructo. O software mais adequado para a análise em questão foi considerado o Winsteps, proposto por Linacre (2012);

2. os procedimentos de análise fatorial são frágeis ou impossibilitados com um número significativo de respostas do tipo “não se aplica”. Desta forma, procedimentos de Teoria de Resposta ao Item são mais robustos a estes casos, considerando que a estimativa de parâmetros de pessoas e itens independe de respostas não marcadas, método por fim utilizado na análise dessa pesquisa.

7. RESULTADOS

Nesta seção, cada dimensão da EQVTPub é avaliada como uma escala independente, em ordem (1) Condições de Trabalho, (2) Desenvolvimento de Carreira, (3) Suporte Organizacional, (4) Satisfação no Trabalho e (5) Contexto Psicossocial.

1. *Condições de Trabalho*

Na análise de dimensionalidade a escala apresentou um total de 33,8% de variância explicada, apontando para uma dimensão ao menos 4x maior do que o primeiro contraste com a dimensão seguinte, que agrega 8,6%. O coeficiente alfa de Cronbach foi de 0,88, superior ao recomendado. A confiabilidade de itens foi de 0,94, indicando que o tamanho da amostra foi adequado para avaliar os itens disponíveis. A confiabilidade de pessoas foi de 0,86, indicando que a amostra também apresentou uma variabilidade de comportamentos satisfatória.

Considerando o ajuste dos itens (Tabela 3), dos 20 iniciais, 10 apresentaram problemas de *infit* e *outfit* inaceitáveis na estatística *Z*, não sendo recomendado seu uso por apresentarem pelo menos um aspecto do ajuste onde existe excesso ou falta de previsibilidade do padrão de respostas. Problemas de MQ elevado foram detectados para os itens Q6.1. e Q5.8.

Já o item 18.5 foi mantido. A estatística *Z* para *outfit* foi de 2.1, entretanto a estatística normalmente indica problema de amostragem de resposta, derivada de outliers, não sendo normalmente um problema do item. Além disso, o item possui um conteúdo relevante, consistindo seu texto em "O barulho feito pelos meus colegas atrapalha meu rendimento no trabalho". Além do mais, o item não tem problemas referentes à estatística MQ.

Os itens Q10.5. e Q19.10 também apresentaram estatística *Z* além do limite, porém os problemas foram restritos a *infit*. Quando o valor de *Z* é negativo, a estatística aponta para um padrão de respostas com excesso de previsibilidade ou *overfit*. Problemas de *overfit* ou de padrões de alta

previsibilidade normalmente indicam baixa variabilidade, mas não ruído na dimensionalidade do item (Linacre, 2012). O contrário se observa nos casos de subajuste ou *underfit* (mau ajuste) com valores positivos e muito elevados. Além disso, os itens correspondem respectivamente a Q10.5 "Sinto-me amparado/caso eu tenha alguma emergência médica nas dependências da instituição" e Q19.10."A temperatura do meu ambiente de trabalho é desconfortável." - conteúdos relevantes inclusive regulados por legislação.

Tabela 3.

Informações sobre os itens da subescala de Condições de Trabalho, considerando localização (dificuldade), erro padrão e estatística de ajuste. Itens marcados com * apresentaram problemas de ajuste.

Itens	Localização	Erro padrão	Infit		Outfit	
			MQ	Z	MQ	Z
Q16.7	0.12	0.05	0.87	-1.40	0.84	-1.50
Q16.1	0.06	0.05	0.84	-1.90	0.81	-1.90
Q14.6	0.05	0.05	1.08	0.90	1.12	1.10
Q10.4	0.05	0.05	0.84	-1.90	0.88	-1.10
Q12.8	0.02	0.05	1.18	1.90	1.21	1.70
Q10.5	0.00	0.05	0.81	-2.20	0.82	-1.70
Q19.10	-0.01	0.05	0.79	-2.40	0.81	-1.80
Q16.2	-0.03	0.05	1.01	0.20	1.13	1.20
Q18.5	-0.05	0.05	1.16	1.70	1.25	2.10
Q6.2	-0.45	0.06	0.82	-1.50	0.91	-0.50
Q6.1*	0.53	0.05	1.58	5.00	2.36	8.00
Q7.10*	0.16	0.05	1.48	4.80	1.57	4.70
Q5.8*	-0.30	0.06	1.49	3.90	1.61	3.80
Q11.4*	0.05	0.05	1.20	2.10	1.40	3.40
Q8.5*	0.37	0.05	1.15	1.50	1.29	2.40
Q7.2*	0.11	0.05	1.25	2.60	1.25	2.30
Q20.3*	-0.34	0.06	0.63	-3.90	0.58	-3.40
Q19.3*	-0.22	0.05	0.66	-3.70	0.60	-3.50
Q16.9*	-0.10	0.05	0.62	-4.50	0.59	-4.00
Q18.8*	-0.02	0.05	0.62	-4.80	0.58	-4.40

Os três itens com maior nível de dificuldade ou maior exigência para manifestação foi o item Q16.7 "O mobiliário do meu setor é adequado às necessidades individuais dos funcionários", Q16.1 "Os aplicativos do meu computador funcionam adequadamente" e Q14.6 "O espaço disponível na

copa/refeitório é suficiente para fazer refeições”.

Os três comportamentos com menor dificuldade ou maior probabilidade de manifestação foram detectados para os itens Q16.2 “O computador e seus complementos (teclado, mouse, monitor etc.) estão defasados”, Q18.5 “O barulho feito pelos meus colegas atrapalha meu rendimento no trabalho” e Q6.2 “Os aplicativos do meu computador estão atualizados em relação às necessidades das minhas atividades”.

Na figura 3 podemos verificar a função de informação do teste, indicando que a dimensão tem maior poder discriminativo no intervalo entre -2.0 e +2.0. A figura 4 tem por objetivo contrapor o nível do traço de itens e pessoas, permitindo investigar o equilíbrio da medida. Versões futuras devem incluir itens com localização superior a 1,00. A escala informa especialmente sobre condições próximas de zero ou da mediana da métrica.

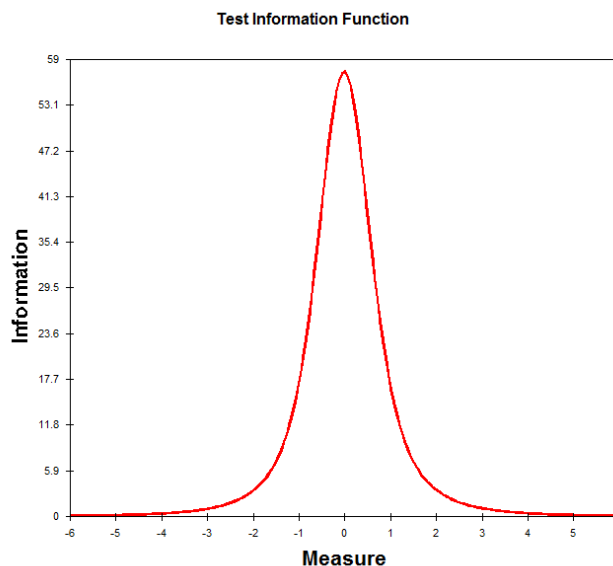


Figura 3. Função de informação do teste indicando a distribuição da quantidade de informação no teste na escala de condições de trabalho.

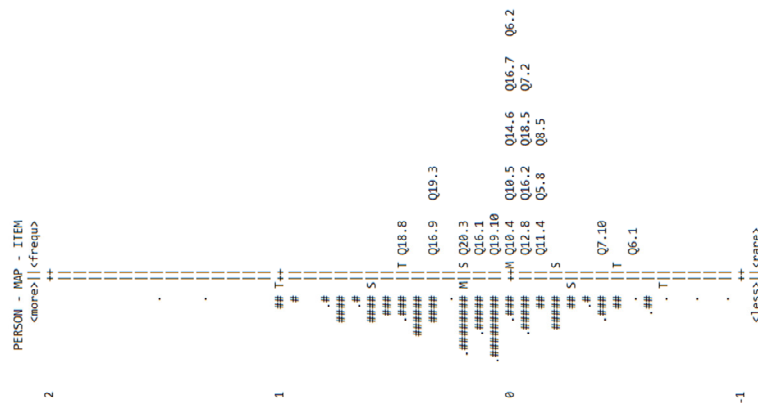


Figura 4. Mapa de pessoas e itens para a escala de condições de trabalho. Os participantes estão distribuídos na porção inferior do gráfico. Itens na porção superior.

2. Desenvolvimento de Carreira

A dimensão de desenvolvimento de carreira apresentou um total de 32,4% da variância explicada, com uma segunda dimensão pouco expressiva de contraste de 7,5%. O coeficiente alfa de Cronbach resultante foi de 0,82. A confiabilidade de itens foi de 0,97, indicando suficiência da amostra para análise do banco de itens nesse quesito. Por outro lado, a confiabilidade de pessoas foi de 0,79, indicando um sinal limítrofe, mas não preocupante, de baixo poder discriminativo.

Considerando a análise de ajuste, dos 19 itens, 9 foram mantidos (Tabela 4). O item Q8.1 foi o único a apresentar um problema de estatística MQ, enquanto os demais foram eliminados de acordo com os limites para a estatística Z.

Tabela 4.

Informações sobre os itens da subescala de Desenvolvimento de Carreira, considerando localização (dificuldade), erro padrão e estatística de ajuste. Itens marcados com * apresentaram problemas de ajuste.

Itens	Localização	Erro Padrão	Infit		Outfit	
			MQ	Z	MQ	Z
Q6.6	0.51	0.06	0.90	-0.90	0.88	-0.90
Q20.10	0.34	0.05	0.82	-2.00	0.90	-0.80

Q8.4	0.22	0.05	0.92	-0.90	0.95	-0.50
Q10.8	0.20	0.05	0.85	-1.80	0.90	-0.90
Q14.9	0.18	0.05	0.97	-0.30	0.97	-0.30
Q12.10	0.11	0.05	0.97	-0.30	1.03	0.30
Q8.6	0.00	0.05	1.10	1.10	1.15	1.60
Q6.8	-0.25	0.05	1.11	1.10	1.25	2.00
Q6.5	-0.31	0.05	0.92	-0.80	0.85	-1.40
Q8.1*	-0.43	0.05	1.53	4.30	2.46	8.20
Q16.5*	0.03	0.05	1.83	8.20	1.98	8.20
Q11.7*	-0.15	0.05	1.28	3.10	1.35	3.20
Q8.2*	-0.67	0.07	1.66	4.00	1.42	2.30
Q14.4*	-0.12	0.05	0.81	-2.40	0.82	-1.80
Q15.6*	0.50	0.06	0.76	-2.40	0.78	-1.80
Q19.4*	0.01	0.05	0.76	-3.00	0.75	-2.70
Q14.2*	0.04	0.05	0.77	-3.00	0.75	-2.90
Q18.3*	-0.31	0.05	0.72	-3.10	0.68	-2.90
Q11.5*	0.10	0.05	0.63	-5.10	0.63	-4.30

Os itens com maior nível de dificuldade foram Q6.6 “A quantidade de vagas oferecidas para treinamentos e capacitações não atende à demanda”, Q20.10 “A data em que a folha de pagamento é executada (depósito de salário) é determinada previamente” e Q8.4 “Os feedbacks são em geral construtivos e contribuem para o meu desenvolvimento profissional”.

Os itens com maior probabilidade de manifestação foram Q8.6 “Não me sinto satisfeito com o meu plano de carreira”, Q6.8 “O progresso do meu plano de remuneração é consistente com o ganho de responsabilidade nas minhas atribuições” e Q6.5 “Os treinamentos e capacitações realmente contribuem para o meu aprimoramento técnico”. A função de informação (Figura 5) do teste indica uma amplitude mais estreita que a anterior, havendo aceleração e queda da informação para valores entre -2 e +2. O mapa de pessoas e itens (Figura 6) apresentou um equilíbrio entre pessoas e itens maior que o anterior, entretanto segue com a mesma recomendação para a criação de itens nos extremos da métrica.

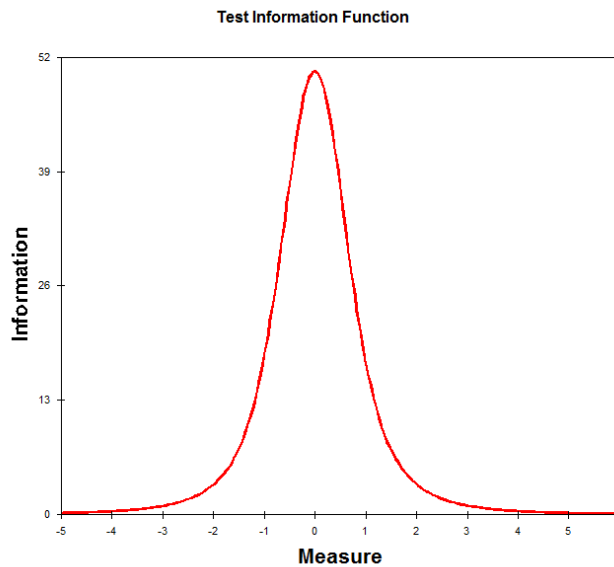


Figura 5. Função de informação do teste indicando a distribuição da quantidade de informação no teste para a escala de desenvolvimento de carreira.

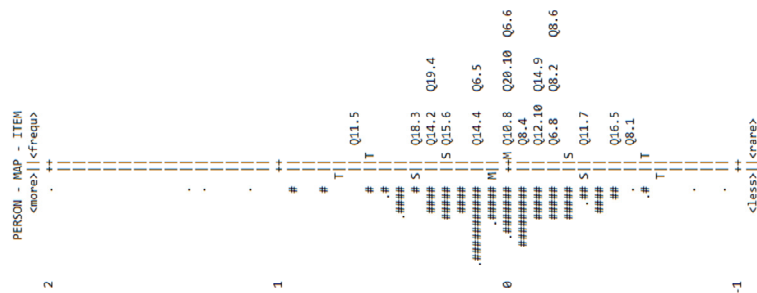


Figura 6. Mapa de pessoas e itens para a escala de desenvolvimento de carreira. Os participantes estão distribuídos na porção inferior do gráfico. Itens na porção superior.

3. Suporte organizacional

A dimensão de suporte apresentou um total de 31.5% de variância explicada, com um

primeiro contraste de 5,8%. O coeficiente alfa de Cronbach indica uma consistência interna de 0.87. Confiabilidade de itens resultou em 0.98, indicando adequação do tamanho da amostra para a análise dos itens via TRI. A confiabilidade de pessoas obtida foi de 0,88. Dos 41 itens, 19 apresentaram índices da estatística Z fora do limite de tolerância recomendado. Foram mantidos 22 itens no total (Tabela 5).

Tabela 5.

*Informações sobre os itens da subescala de Suporte Organizacional, considerando localização (dificuldade), erro padrão e estatística de ajuste. Itens marcados com * apresentaram problemas de ajuste.*

Itens	Localização	Erro Padrão	Infit		Outfit	
			MQ	Z	MQ	Z
Q20.5	0.61	0.06	1.11	0.90	1.27	1.80
Q14.5	0.46	0.05	0.84	-1.70	0.79	-1.90
Q18.7	0.34	0.05	1.06	0.60	1.07	0.70
Q18.2	0.24	0.05	0.89	-1.30	0.92	-0.80
Q15.3	0.23	0.05	1.12	1.40	1.19	1.90
Q11.2	0.21	0.05	1.17	1.90	1.16	1.60
Q10.1	0.10	0.05	0.94	-0.80	1.04	0.50
Q7.6	-0.01	0.05	0.88	-1.60	0.88	-1.40
Q8.3	-0.02	0.05	1.06	0.80	1.08	0.90
Q12.5	-0.03	0.05	1.10	1.10	1.13	1.40
Q10.7	-0.04	0.05	0.87	-1.60	0.88	-1.40
Q12.7	-0.08	0.05	1.10	1.20	1.10	1.10
Q15.2	-0.08	0.05	1.03	0.40	1.07	0.80
Q14.1	-0.13	0.05	1.09	1.10	1.08	0.90
Q6.4	-0.21	0.05	1.17	1.80	1.16	1.50
Q18.4	-0.23	0.05	1.03	0.30	1.04	0.50
Q11.3	-0.24	0.05	1.20	2.00	1.15	1.30
Q7.1	-0.24	0.05	0.95	-0.50	1.00	0.10
Q19.6	-0.30	0.05	0.82	-2.00	0.83	-1.60
Q5.2	-0.39	0.05	0.90	-0.90	0.97	-0.20
Q14.7	-0.53	0.06	0.82	-1.60	0.75	-2.00
Q12.9	-0.76	0.07	1.12	0.90	1.02	0.20
Q19.2*	-0.42	0.05	1.60	4.80	2.25	7.60
Q5.10*	0.28	0.05	1.71	6.40	1.86	6.70
Q12.4*	-0.05	0.05	1.32	3.40	1.59	5.40
Q5.4*	0.53	0.06	1.61	4.80	1.81	5.10
Q10.9*	0.27	0.05	1.25	2.70	1.47	4.20

Q5.3*	-0.54	0.06	1.13	1.10	1.47	3.00
Q11.9*	0.29	0.05	1.23	2.50	1.31	2.80
Q18.9*	1.10	0.09	1.74	3.00	1.58	2.30
Q20.6*	-0.08	0.05	1.16	1.90	1.19	2.10
Q20.1*	-0.21	0.05	0.82	-2.20	0.93	-0.70
Q8.8*	-0.03	0.05	0.80	-2.60	0.81	-2.30
Q10.1*	-0.04	0.05	0.77	-3.00	0.79	-2.50
Q6.9*	-0.10	0.05	0.77	-2.90	0.76	-2.70
Q15.5*	0.30	0.05	0.72	-3.40	0.75	-2.70
Q6.3*	-0.35	0.05	0.64	-4.10	0.67	-3.20
Q5.7*	0.13	0.05	0.73	-3.70	0.73	-3.30
Q14.3*	0.26	0.05	0.68	-4.20	0.66	-4.00
Q14.8*	-0.12	0.05	0.65	-4.70	0.66	-4.10
Q20.7*	-0.15	0.05	0.57	-6.10	0.56	-5.60

Os itens com maior dificuldade de manifestação foram os itens Q20.5 “Não participo do processo de mudança que acontece na minha instituição”, Q14.5 “O volume de demanda que recebo não cabe na minha carga horária de trabalho prevista” e Q18.7 “A chefia tem dificuldade em dar feedback aos funcionários”.

Quanto aos elementos com maior probabilidade de manifestação destacam-se Q5.2 “Mecanismos de acesso à ouvidoria estão disponíveis”, Q14.7 “Erros ou falhas cometidos não são comunicados pelo chefe de forma privada para o funcionário que os cometeu” e Q12.9 “Meu horário de entrada e saída do trabalho não é flexível”.

A figura 7 aponta para ganho de informação e perda, respectivamente, nos intervalos de -2 a +2. O mapa da figura 8 também indica equilíbrio dos itens criados, porém se verifica uma concentração maior deles em valores inferiores a zero.

variância, com um primeiro contraste de 8,9%. Os índices de confiabilidade atingidos pela dimensão foram de um alfa de Cronbach de 0,89, indicando boa consistência interna. A confiabilidade de itens atingida foi de 0,97, dentro do recomendado na literatura. A confiabilidade de pessoas atingida foi de 0,88, indicando que a dimensão possui um poder discriminativo satisfatório, podendo representar uma gama ampla de níveis de traço em satisfação com a vida. Dos 25 itens, 9 foram mantidos por apresentarem tanto um ajuste global quanto um poder preditivo satisfatório (Tabela 6).

Tabela 6.

*Informações sobre os itens da dimensão de Satisfação com o Trabalho, considerando localização (dificuldade), erro padrão e estatística de ajuste. Itens marcados com * apresentaram problemas de ajuste.*

Item	Localização	Erro Padrão	Infit		Outfit	
			MQ	Z	MQ	Z
Q20.9	0.50	0.06	0.93	-0.70	1.05	0.50
Q11.1	0.29	0.05	1.05	0.60	1.17	1.50
Q10.2	0.09	0.05	1.07	0.80	1.06	0.60
Q19.9	0.01	0.05	0.94	-0.60	0.88	-1.00
Q20.4	-0.03	0.05	0.99	-0.10	0.96	-0.30
Q8.9	-0.06	0.05	0.97	-0.30	0.89	-0.90
Q19.5	-0.08	0.06	0.91	-0.80	0.92	-0.60
Q15.10	-0.21	0.06	1.07	0.70	0.98	-0.10
Q15.7	-0.32	0.06	1.19	1.60	1.19	1.20
Q12.3*	0.23	0.05	1.96	8.40	2.82	9.90
Q5.9*	-0.01	0.05	1.44	4.00	1.68	4.60
Q12.2*	0.60	0.05	1.35	3.30	1.63	4.50
Q16.6*	0.07	0.05	1.47	4.40	1.58	4.20
Q7.5*	-0.03	0.05	1.17	1.70	1.54	3.70
Q16.4*	0.32	0.05	1.16	1.70	1.27	2.30
Q12.6*	-1.04	0.10	1.61	2.60	1.38	1.60
Q7.8*	-0.10	0.06	0.76	-2.60	0.94	-0.40
Q18.10*	0.76	0.06	0.79	-2.20	0.79	-1.70
Q19.8*	-0.08	0.06	0.75	-2.70	0.77	-1.90
Q19.7*	-0.13	0.06	0.76	-2.50	0.75	-1.90
Q7.9*	-0.13	0.06	0.77	-2.40	0.74	-2.10
Q8.7*	-0.31	0.06	0.75	-2.30	0.62	-2.80
Q16.10*	-0.23	0.06	0.66	-3.40	0.59	-3.30
Q16.8*	-0.03	0.05	0.64	-4.10	0.62	-3.40
Q12.1*	-0.07	0.06	0.62	-4.30	0.55	-4.10

Para a dimensão de satisfação com o trabalho, os três itens de maior desafio foram Q20.9 “Não contribuo na apresentação de sugestões que visam melhorar o funcionamento da instituição”, Q11.1 “Não estou satisfeito com a relação entre meu salário e meu orçamento familiar” e Q10.2 “Estou satisfeito com o horário da jornada de trabalho”.

Os itens com maior disponibilidade na amostra foram Q19.5 “Realizo-me dentro da função que desempenho”, Q15.10 “Realizo-me com o meu trabalho” e Q15.7 “Não sou estimulado pelo meu chefe para a realização de novas tarefas”. A função de informação (Figura 9) do teste segue os padrões anteriormente observados. Vale ressaltar que o mapa de itens da Figura 10 indica ainda uma maior compactação da distribuição dos itens por nível de dificuldade.

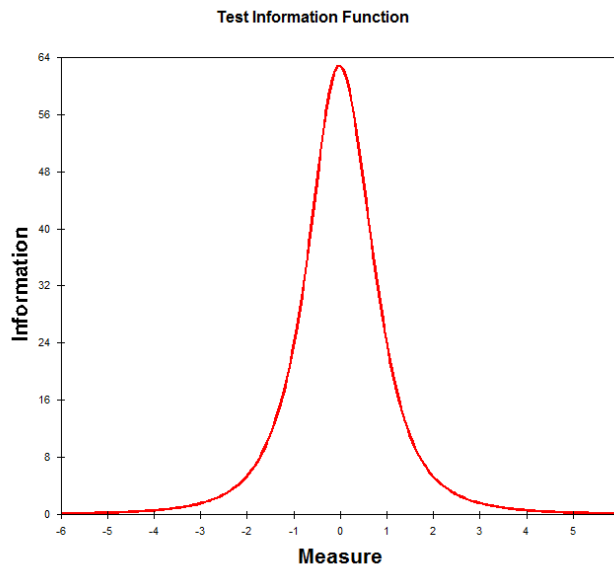


Figura 9. Função de informação do teste indicando a distribuição da quantidade de informação no teste para a escala de satisfação com o trabalho.

Q15.1	0.97	0.07	1.11	0.80	1.05	0.40
Q8.10	0.68	0.06	0.99	0.00	0.98	-0.10
Q20.2	0.46	0.05	0.96	-0.40	0.94	-0.60
Q6.10	0.29	0.05	1.07	0.90	1.07	0.80
Q7.7	0.24	0.05	1.09	1.00	1.08	0.80
Q6.7	0.17	0.05	1.01	0.20	1.09	1.00
Q18.1	0.07	0.05	1.00	0.00	1.07	0.70
Q7.3	-0.24	0.05	0.95	-0.50	0.95	-0.40
Q11.6	-0.25	0.05	0.93	-0.60	1.17	1.40
Q15.4	-0.28	0.06	1.00	0.00	1.04	0.30
Q5.5	-0.96	0.09	1.27	1.30	0.94	-0.20
Q11.8*	0.53	0.05	1.93	7.80	2.75	9.90
Q7.4*	-0.42	0.06	1.29	2.30	1.55	3.30
Q5.6*	-0.33	0.06	1.39	3.10	1.32	2.20
Q19.1*	-0.10	0.05	0.73	-3.20	0.83	-1.70
Q10.6*	-0.14	0.05	0.77	-2.60	0.79	-2.00
Q5.1*	-0.15	0.05	0.71	-3.40	0.72	-2.70
Q18.6*	-0.34	0.06	0.68	-3.10	0.66	-2.80
Q14.1*	-0.22	0.05	0.59	-4.70	0.60	-3.90

Os itens com maior nível de dificuldade foram: Q15.1 “Meus colegas de trabalho não compartilham as informações comigo”, Q8.10 “Os meus colegas e eu formamos uma equipe integrada” e Q20.2 “Sinto-me ameaçado caso não cumpra a tarefa solicitada”.

Os itens que apresentaram maior probabilidade de manifestação na amostra foram: Q11.6 “Existe disputa interna por status no meu ambiente de trabalho”, Q15.4 “Meus colegas de trabalho se preocupam uns com os outros” e Q5.5 “Não conto com a ajuda dos meus colegas para resolver problemas inesperados”.

Os gráficos de informação e aleatoriedade indicam o mesmo padrão observado anteriormente (Figuras 11 e 12). Entretanto o mapa de pessoas e itens apresenta o maior equilíbrio de distribuição de todas as subescalas aqui descritas. A escala de contexto psicossocial apresenta itens que cobrem todos os níveis incluídos na amostra.

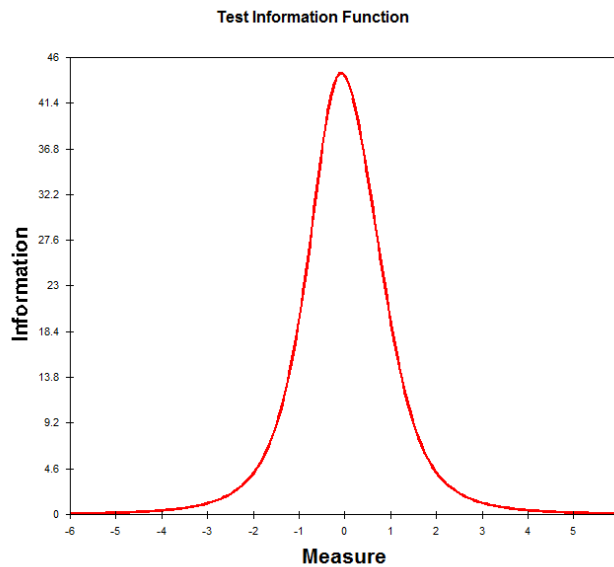


Figura 11. Função de informação do teste indicando a distribuição da quantidade de informação no teste para a escala de contexto psicossocial.

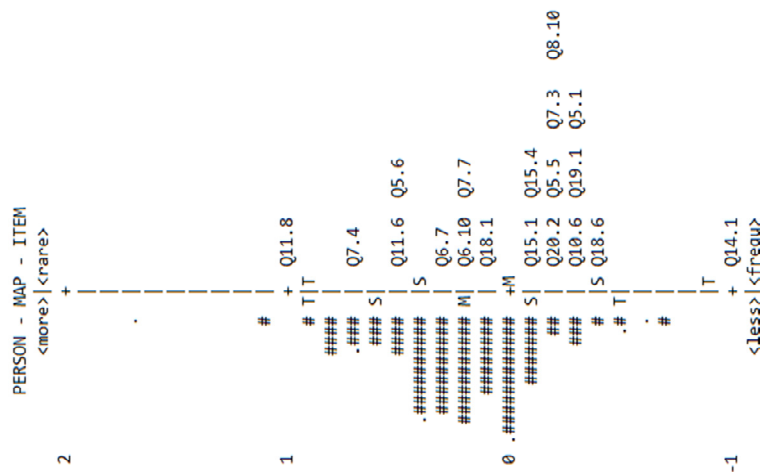


Figura 12. Mapa de pessoas e itens para a escala de contexto psicossocial. Os participantes estão distribuídos na porção inferior do gráfico. Itens na porção superior.

Relação entre as escalas

Como o objetivo foi criar um instrumento de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho,

espera-se que as cinco dimensões apresentem o mínimo de variância comum ou convergência. As cinco subescalas compartilham um total de 69,7% da variância pelo método de Máxima Verossimilhança, com um ajuste de $X^2=1,81$ ($p=0,874$).

Tabela 8.

Coefficientes de correlação produto-momento de Pearson entre escores das subescalas apenas com itens mantidos.

Matriz de Coeficientes de Correlação de Pearson						
		CPSI	CT	DC	SUP	SAT
CPSI	<i>r</i>	1	,510**	,683**	,781**	,669**
	<i>p-sig</i>		.000	.000	.000	.000
CT	<i>r</i>	,510**	1	,397**	,554**	,504**
	<i>p-sig</i>	.000		.000	.000	.000
DC	<i>r</i>	,683**	,397**	1	,688**	,618**
	<i>p-sig</i>	.000	.000		.000	.000
SUP	<i>r</i>	,781**	,554**	,688**	1	,696**
	<i>p-sig</i>	.000	.000	.000		.000
SAT	<i>r</i>	,669**	,504**	,618**	,696**	1
	<i>p-sig</i>	.000	.000	.000	.000	

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

Interpretação dos resultados

Acerca da avaliação em si, os participantes apresentaram a média mais elevada na dimensão de Satisfação com o Trabalho ($M=4,27$, $DP=1,01$) e a mais mal avaliada foi Desenvolvimento de Carreira ($M=3,55$, $DP=0,95$). Os resultados das demais dimensões estão disponíveis a seguir (Tabela 9 e Figura 13). Em todos os atributos os resultados ficam na faixa de média qualidade de vida no trabalho, não havendo nenhum atributo que tenha atingido pontuação na faixa de QVT baixa ou alta (ver instruções de aplicação, apuração dos resultados e interpretação).

Tabela 9.

Estatística descritiva considerando apenas itens mantidos.

Estatísticas Descritivas

Escalas	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
CPSI	1.45	6.00	3.90	0.91
CT	1.70	6.00	4.02	1.05
DC	1.44	6.00	3.55	0.95
SUP	1.82	5.50	3.68	0.78
SAT	1.56	6.00	4.27	1.01

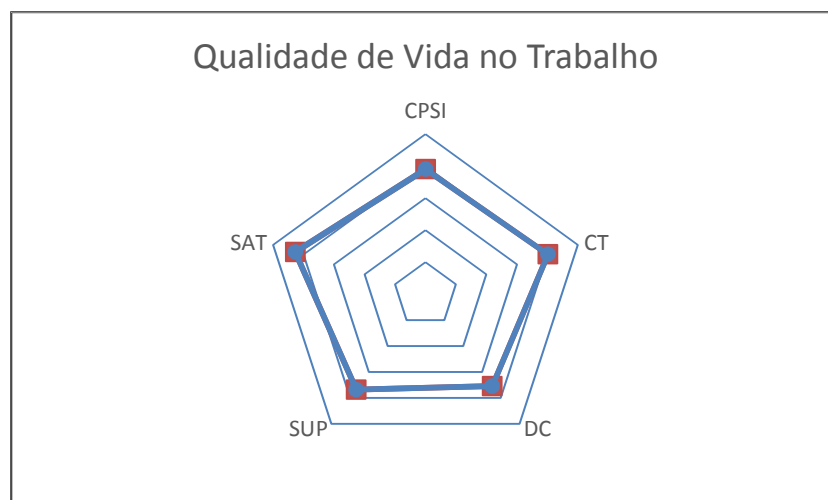


Figura 13. Polígono de Qualidade de Vida no Trabalho, incluindo apenas médias nos vértices para as escalas de Contexto Psicossocial (CPSI), Condições de Trabalho (CT), Desenvolvimento de Carreira (DC), Suporte Organizacional (SUP) e Satisfação com o Trabalho (SAT).

7.1 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados obtidos indicam que foi obtida uma versão com evidências de validade consistentes referentes ao conteúdo e ao constructo. Estudos futuros podem ainda promover uma avaliação dos demais itens específica e exclusivamente com participantes do Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro, como sinalizado na seção de “limitações de pesquisa” deste relatório. O presente trabalho resulta na criação de cinco escalas que medem diferentes facetas da Qualidade de Vida no Trabalho, com um total de 61 itens.

A variância retida por cada escala apresentou uma média de 34,8% (DP=3,34), indicando uma manutenção satisfatória, porém próxima do limite de tolerância de 30%. Os valores obtidos para o parâmetro refletem a heterogeneidade da amostra. Dois exemplos que podem ser destacados consistem na escala de Condições de Trabalho e em Desenvolvimento de Carreira, que são aspectos

extremamente específicos para cada instituição. Pessoas originadas de diferentes instituições vão apresentar comportamentos potencialmente erráticos por não haver convergência mínima entre os ambientes.

Os dados de fidedignidade indicados pelo coeficiente alfa de Cronbach, confiabilidade de itens e confiabilidade de pessoas também apresentaram indicadores satisfatórios. Este resultado é especialmente importante, uma vez que existia a opção de “não se aplica” para os itens. Um excesso de respostas desse tipo poderia levar a uma inconsistência marcante dos dados.

O critério de informação das escalas também apresentou resultados positivos. A criação de uma primeira versão de um instrumento de diagnóstico organizacional requer um equilíbrio da informação, especialmente com pico de informação no ponto mediano da escala métrica. O mesmo foi averiguado nos mapas de itens e pessoas. Vale ressaltar que esforços posteriores seriam especialmente importantes para a escala de Satisfação no Trabalho, que apresentou itens com distribuição mais compacta considerando os níveis de dificuldade. Futuros estudos de otimização do instrumento podem buscar agregar itens às extremidades da medida, especialmente na porção superior, com o objetivo de acrescentar um desafio maior à avaliação da qualidade de vida no trabalho do servidor público.

Conclusões a partir do critério de dificuldade

Os resultados a seguir contemplam interpretações sobre os níveis de dificuldade obtidos em cada escala para a identificação de potencialidades e necessidades de desenvolvimento da QVT na amostra obtida. Recomenda-se cautela na generalização dos resultados apresentados a seguir, uma vez que a amostragem de sujeitos foi difusa – há um grande número de instituições de natureza distinta, o que impede a caracterização de identidade institucional para os constructos medidos. As instituições públicas possuem culturas, dinâmicas e condições amplamente distintas. A seguir reportamos os resultados para cada escala separadamente.

(1) Condições de Trabalho

Acerca da distribuição da dificuldade dos itens, a escala apresentou uma estrutura equilibrada, com itens localizados na mediana da métrica (não estão na zona nem de itens fáceis, nem de itens difíceis). Os três itens com maior nível de dificuldade indicam que os desafios desta dimensão são relacionados ao mobiliário do ambiente, espaço disponível para refeições e funcionamento adequado dos aplicativos de computador. Por outro lado, pontos com maior probabilidade de manifestação relacionados às condições de trabalho podem ser o funcionamento da parte física de computadores e

aplicativos atualizados, enquanto que há pouco ruído feito por colegas nos estabelecimentos (não inclui ruído originado do público atendido).

(2) Desenvolvimento de Carreira

Assim como a escala anterior, a medida de Desenvolvimento de Carreira apresentou níveis de dificuldade equilibrados. Os itens com maior nível de dificuldade neste quesito envolveram a quantidade de vagas oferecidas para treinamentos e capacitações, que tendem a não atender à demanda, a imprevisibilidade de execução da folha de pagamento e um suporte dos gestores com base em feedbacks construtivos. Os aspectos de desenvolvimento com maior probabilidade de manifestação foram a satisfação dos funcionários com o plano de carreira, a relação entre responsabilidade e progressão do plano de remuneração, assim como a aplicabilidade dos treinamentos oferecidos.

(3) Suporte Organizacional

Os itens com maior dificuldade de manifestação foram referentes à participação nos processos de mudança organizacional - indicando que os funcionários sentem que participam pouco de tais processos. Existe um indicativo de que as demandas normalmente não se encaixam na carga horária do servidor e assim como na dimensão anterior, nesta as chefias foram reportadas como pouco comunicativas sobre feedbacks de performance. Quanto aos elementos com maior probabilidade de manifestação destacam-se o acesso à ouvidoria, a comunicação de erros ou falhas de forma privada e a flexibilidade dos horários de entrada e saída.

(4) Satisfação no Trabalho

Para a dimensão de satisfação com o trabalho, o item de maior desafio foi a dificuldade dos servidores em oferecer sugestões para melhorar o funcionamento da instituição. Há dois pontos de insatisfação relacionados com a satisfação da relação entre salário e orçamento familiar e com o horário da jornada de trabalho. Os itens com maior disponibilidade na amostra foram o grau de realização pessoal percebido no trabalho e o quanto os gestores estimulam a realização de novas tarefas.

(5) Contexto Psicossocial

Os itens com maior nível de dificuldade foram relacionados com a integração de equipe, indicando pouca integração, assim como a comunicação entre colegas. Também foi observado que há uma sensação de ameaça relevante no caso de não cumprimento de tarefas. Os itens que apresentaram maior probabilidade de manifestação na amostra foram a pouca incidência de disputa interna por status. Apesar de a comunicação entre colegas surgir como um ponto de defasagem, os dados indicam

que a preocupação mútua é um comportamento disponível, assim como o apoio na resolução de problemas inesperados.

A versão final das escalas para aplicação, assim como recomendações de interpretação encontram-se disponíveis nos apêndices 4 e 5.

8. CONCLUSÃO

A pesquisa ora apresentada teve como pretensão criar indicadores de qualidade de vida no trabalho voltado para o setor público. Visando atingir tal objetivo, foram realizados estudos acerca da definição do tema frente aos teóricos da literatura internacional para a construção dos indicadores iniciais, etapa 1. Nessa etapa foram definidos 130 itens. Como forma de compatibilizar as dimensões de QVT apresentadas pela teoria com a especificidade da administração pública, os itens iniciais foram submetidos a 4 servidores do TCE-RJ e a 4 especialistas da área de qualidade de vida no trabalho, de forma a validar o conteúdo com as características do contexto desejado, etapa 2. Ao final dessa etapa foram mantidos 124 itens. Por fim, foi realizada uma verificação final do questionário, lançando o mesmo nas mídias sociais como forma de alcançar os respondentes para a pesquisa. No total, 183 servidores públicos de várias esferas responderam à pesquisa, sendo 160 respostas válidas, possibilitando, após as análises apresentadas anteriormente, chegar a um banco de 61 itens para serem utilizados como indicadores de qualidade de vida no trabalho no setor público, etapa 3.

Os resultados apresentados apontam que cada uma das escalas obtidas pode ser utilizada de forma independente para contemplar distintas facetas da qualidade de vida no trabalho. Desta forma, a EQVTPub pode ser utilizada para a avaliação da QVT de funcionários do Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro, considerando que pesquisas futuras analisem as médias das escalas e as médias obtidas pelas amostras nos itens, para a avaliação de indicadores a um nível individual.

O uso de medidas em QVT deve ser considerado de forma longitudinal, comparando diferentes momentos com o objetivo de averiguar também a eficácia de ações de intervenção. Além disso, a quantidade mínima de funcionários a serem avaliados depende apenas da estratégia de análise a ser adotada.

É importante ressaltar que a escala pode ser autoaplicada ou aplicada na forma de entrevista, entretanto esta última não é recomendada em função de que algumas das informações que seriam reportadas deveriam, de forma mais adequada, ficar sob sigilo.

O desenvolvimento de instrumentos de diagnóstico organizacional envolve um processo continuado de atualização. Esta pesquisa consiste em uma primeira versão, sobre a qual estão listadas

sugestões de melhoria ou de investigação mais aprofundada sobre seu funcionamento. No primeiro caso, de melhoria, é essencial uma melhor caracterização da amostra para investigação da estrutura da EQVTPub. Recomenda-se no futuro a constante atualização dos itens com o objetivo de mantê-los constantemente correspondentes às necessidades do Tribunal de Contas do Estado, incluindo também outros capazes de gerar desafios para implementação de novas políticas no órgão.

Recomenda-se também, com uma amostra adequada, a investigação do funcionamento da escala através de procedimentos confirmatórios. O último aspecto que também precisa ser avaliado é a estabilidade das escalas, tanto em cenários sem intervenção, quanto em cenários onde está sendo realizado esforço para melhoria da qualidade de vida no trabalho dos servidores. Por fim, recomenda-se uma nova avaliação também em período político de maior estabilidade, com o objetivo de verificar a forma como a variável impacta os índices de QVT no setor público.

Disto isso, podemos considerar que os objetivos pretendidos foram alcançados de forma satisfatória, podendo a escala ser utilizada como forma de aprimoramento das ações de gestão de pessoas nas instituições públicas.

REFERÊNCIAS

ASHLEY, Patricia Almeida; COUTINHO, Renata Buarque Goulart; TOMEI, Patricia Amelia. Responsabilidade social corporativa e cidadania empresarial: uma análise conceitual comparativa. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 24., 2000, Florianópolis. **Trabalhos apresentados**. Disponível em: <www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=NDI5NA==>. Acesso em: 22 nov. 2016.

BRASIL. **Decreto nº 5.378, de 23 de fevereiro de 2005**. Institui o Programa Nacional da Gestão Pública e Desburocratização, e dá outras providencias. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/Decreto/D5378.htm>. Acesso em: 15 nov. 2016.

_____. **Relatório de levantamento**: governança e gestão de pessoas na Administração Pública Federal (APF). Relator: Augusto Nardes. 2016. Disponível em: <<http://portal.tcu.gov.br/unidades/secretaria-de-fiscalizacao-de-pessoal/perfil-de-governanca-de-pessoas/>>. Acesso em: 03 ago. 2017.

_____. **Decreto nº 9094, de 17 de julho de 2017**. Dispõe sobre a simplificação do atendimento prestado aos usuários dos serviços públicos, ratifica a dispensa do reconhecimento de firma e da autenticação em documentos produzidos no País e institui a Carta de Serviços ao Usuário. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Decreto/D9094.htm#art25. Acesso em: 29 jul. 2017.

DE AYALA, R. J. The Theory and practice of item Response Theory. New York: The Guilford Press, 2009.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida et al. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). **Revista Brasileira de Psiquiatria**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 1, p. 19-28, 1999. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/rbp/v21n1/v21n1a06.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2016.

GOSLING, S.; VAZIRE, S.; SRIVASTAVA, S. Should we trust web-based studies? A comparative analysis of six preconceptions about internet questionnaires. *American Psychologist*, v. 59, p. 93-104, 2004.

GRIFFIN, Ricky W.; MOORHEAD, Gregory. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Ática, 2006.

HAIR, J. et al. *Multivariate Data Analysis*. Upper Saddle River, NJ: Pearson, 2006.

HERNÁNDEZ-NIETO, R. A. *Contributions to statistical analysis*. Mérida: Universidade de Los Andes, 2002.

KIERNAN, W.; KNUTSON, K. Quality of Work Life. In: SCHALOCK, R. (Ed.). *Quality of Life: Perspectives and Issues*. Washington, DC: AAMR, 1990.

KLIN, P. *The handbook of psychological testing*. 2. London: Routledge, 2000.

MARTEL, Jean-Pierre; DUPUIS, Gilles. *Quality of work life: theoretical and methodological*

problems, and presentation of a new model and measuring instrument. **Social Indicators Research**, v. 77, n. 2, p. 333–368, Jun. 2006.

MATIAS-PEREIRA, José. **Curso de Administração Pública: foco nas instituições e ações governamentais**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MELO NETO, Francisco P. de; FROES, César. **Gestão da responsabilidade social corporativa: o caso brasileiro**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

PASQUALI, L. **Psicometria: Teoria e aplicações**. Brasília, DF: Universidade de Brasília, 1998.

_____. **Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação**. Petrópolis: Vozes, 1999.

PROGRAMA NACIONAL DE GESTÃO PÚBLICA E DESBUROCRATIZAÇÃO (Brasil). **Instrumento para avaliação da gestão pública: IAGP 250 pontos**. Brasília: Ministério do Planejamento, orçamento e Gestão, 2016.

SCHALOCK, Robert L. (Ed.). **Quality of life: perspectives and issues**. Washington: American Association on Mental Retardation, Washington, 1990.

SINHA, Chandranshu. Factors affecting quality of work life: empirical evidence from Indian organizations. **Australian Journal of Business and Management Research**, v. 1, n. 11, p. 31-40, Feb. 2012. Disponível em: <www.ajbmr.com/files/download/3597831a92bda9f>. Acesso em: 15 nov. 2016.

SIRGY, M. Joseph et. al. A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. **Social Indicators Research**, v. 55, n. 3, p. 241–302, Sep. 2001.

TEAM, R. C. R: **A Language and Environment for Statistical Computing**. Vienna, Austria: R Foundation for Statistical Computing 2016.

TIMOSSI, Luciana da Silva et al. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista da Educação Física/UEM, Maringá**, v. 20, n. 3, p. 395-405, 3. trim. 2009. Disponível em: <www.pg.utfpr.edu.br/ppgep/Ebook/Ebook%202009/2009%20-%20PERIODICO/18.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2016.

TUCKER, L.; MACCALLUM, R. **Exploratory Factor Analysis**. New York: The Guilford Press, 1997.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, jan./mar. 2001. Disponível em: <www.regeusp.com.br/arquivos/v08-1art03.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2016.

VERGARA, Sylvania C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): development and general psychometric properties. **Social Science and Medicine**, v. 46, n. 12, p. 1569-1585, 1998.

APÊNDICES

Apêndice 1

Cronograma do projeto

Etapas	2016						2017						
	jul	ago	set	out	nov	dez	jan	fev	mar	abr	mai	jun	jul
<i>Levantamento bibliográfico</i>	■	■											
<i>Análise do alinhamento de indicadores ao plano estratégico da organização</i>			■										
<i>Proposição de indicadores</i>			■	■									
<i>Elaboração dos itens – primeira versão</i>			■	■	■								
<i>Entrega do Relatório Parcial</i>					■								
<i>Identificação de instrumentos e métodos de coleta existentes</i>					■	■							
<i>Análise dos itens pelos juízes</i>						■	■						
<i>Envio do questionário para servidores públicos</i>								■	■	■			
<i>Análise dos dados</i>										■	■	■	
<i>Entrega do Relatório Final</i>												■	■

Legenda: ■ Planejado; ■ Realizado

Houve um atraso para a abertura da pesquisa de validação do questionário final, pois não foi colocado no cronograma um período para análise dos dados gerados pelos juízes. Sendo assim, no mês de março foi realizada essa análise para posterior fechamento da versão do questionário que seria enviado aos servidores em geral para validação final. Esse ajuste interferiu nas datas posteriores.

Apêndice 2

Limitações de pesquisa

A presente pesquisa sofreu limitações em seu percurso. No planejamento foi realizado um desenho de um instrumento que seria aplicado especificamente ao Tribunal de Contas do Estado, considerando suas características organizacionais, e a validade de conteúdo também levou em consideração este propósito. Porém, na apresentação preliminar foi requisitado pela Escola de Contas e Gestão que a aplicação fosse externa ao tribunal, mesmo incluindo servidores captados mediante as mídias sociais, ou seja, a validação não seria feita inteiramente no TCE-RJ. Isso repercutiu na alteração de linguagem dos itens para que se adequassem a outros tipos de instituições públicas.

Mas, após 13 dias de divulgação do questionário por meio das mídias sociais, e percebendo uma baixa resposta, em torno de 40 respondentes apenas, foi solicitada à Secretaria Geral de Administração a divulgação da pesquisa por meio do e-mail institucional do TCE-RJ, fato esse que só se concretizou 40 dias depois da abertura do processo. Assim, a amostragem, por ter sido construída com parte significativa de servidores de outros órgãos públicos, prejudicou a intenção de verificar o funcionamento dos itens especificamente no TCE-RJ.

Outra limitação relevante é que instrumentos de Qualidade de Vida no Trabalho demandam dois momentos de aplicação, com o objetivo de verificar a sensibilidade do instrumento a mudanças intencionais. Em outro cenário também é importante verificar a estabilidade do instrumento mediante a não intervenção. Um desenho longitudinal será proposto no futuro.

O momento de aplicação do instrumento também ocorreu junto a uma atmosfera política crítica, durante a crise do governo estadual, investigações de membros importantes da gestão. Um segundo momento de aplicação após a crise política e institucional também contribuiria para investigar como o levantamento de dados foi afetado. A primeira consequência imediata teria sido uma participação limitada dos funcionários do Tribunal de Contas do Estado, mesmo após liberação da aplicação na instituição.

Alterações da proposta metodológica inicial

Em função de algumas das limitações encontradas, mais especificamente em relação à amostra, foram necessárias mudanças na análise dos dados e software utilizado. Estas alterações não representaram mudanças drásticas nos objetivos de pesquisa, consistindo de procedimentos alternativos para atingir os objetivos que foram mantidos. As mudanças podem ser listadas como:

1. em função das respostas do tipo “não se aplica”, foi necessário utilizar um software capaz de executar as análises com células em branco sem tornar tendenciosa as análises de dimensionalidade e constructo. O software mais adequado para a análise em questão foi considerado o Winsteps, proposto por Linacre (2012);
2. os procedimentos de análise fatorial são frágeis ou impossibilitados com um número significativo de respostas do tipo “não se aplica”. Desta forma, procedimentos de Teoria de Resposta ao Item são mais robustos a estes casos, considerando que a estimativa de parâmetros de pessoas e itens independe de respostas não marcadas.

Apêndice 3

Itens aplicados na Etapa 3 com código para leitura das tabelas do relatório expandido e dimensão correspondente. Siglas: CP= Contexto Psicossocial, CT= Condições de Trabalho, SP=Suporte Organizacional, SAT=Satisfação no Trabalho, DC=Desenvolvimento de Carreira.

Código	Original	Dimensão
Q5.1	Bloco1: Sinto-me integrado com os meus colegas no meu ambiente de trabalho.	CP
Q5.10	Bloco1: A instituição divulga as metas setoriais.	SP
Q5.2	Bloco1: Mecanismos de acesso à ouvidoria estão disponíveis.	SP
Q5.3	Bloco1: O sucesso/insucesso ao atingir metas gera feedbacks específicos sobre desempenho.	SP
Q5.4	Bloco1: A instituição reforça práticas de feedback construtivo.	SP
Q5.5	Bloco1: Não conto com a ajuda dos meus colegas para resolver problemas inesperados.	CP
Q5.6	Bloco1: Alguns servidores da instituição me tratam com grosseria.	CP
Q5.7	Bloco1: O trabalho à distância seria benéfico para minha Qualidade de Vida no Trabalho.	SP
Q5.8	Bloco1: No meu setor, há espaço físico disponível para um momento de descontração.	CT
Q5.9	Bloco1: Concordo com a política de valorização dos funcionários.	SAT
Q6.1	Bloco2: Tenho medo de ser assaltado no entorno do prédio onde trabalho.	CT
Q6.10	Bloco2: A instituição possui rede de comunicação interna acessível e confiável.	CP
Q6.2	Bloco2: Os aplicativos do meu computador estão atualizados em relação às necessidades das minhas atividades.	CT
Q6.3	Bloco2: Sinto-me pressionado pelo meu chefe para realizar as tarefas pactuadas.	SP
Q6.4	Bloco2: Não sou previamente comunicado sobre as futuras alterações hierárquicas do meu setor.	SP
Q6.5	Bloco2: Os treinamentos e capacitações realmente contribuem para o meu aprimoramento técnico.	DC
Q6.6	Bloco2: A quantidade de vagas oferecidas para treinamentos e capacitações não atende à demanda.	DC
Q6.7	Bloco2: A falta de clareza nas políticas/metad da instituição gera divergências entre mim e meus colegas.	CP
Q6.8	Bloco2: O progresso do meu plano de remuneração é consistente com o ganho de responsabilidade nas minhas atribuições.	DC
Q6.9	Bloco2: Percebo interesses conflitantes entre as demandas do meu chefe e da instituição.	SP
Q7.1	Bloco3: Sinto-me sobrecarregado com o meu volume de tarefas.	SP
Q7.10	Bloco3: Os setores estão adaptados para pessoas com necessidades especiais.	CT
Q7.2	Bloco3: O mobiliário do meu setor não é confortável.	CT

Q7.3	Bloco3: No meu ambiente de trabalho as pessoas trocam informações umas com as outras.	CP
Q7.4	Bloco3: A instituição me prepara para lidar com as diferenças de raça/gênero/religião existentes no meu trabalho.	CP
Q7.5	Bloco3: Não estou satisfeito com o modo como é reconhecido todo o meu trabalho, dedicação e esforço enquanto funcionário.	SAT
Q7.6	Bloco3: O tratamento das ausências no setor é igualitário entre os funcionários (sem favorecimentos).	SP
Q7.7	Bloco3: Percebo diferenças no tratamento entre os servidores terceirizados e os demais funcionários da instituição.	CP
Q7.8	Bloco3: Angustio-me antes de ir para o trabalho.	SAT
Q7.9	Bloco3: Não percebo interesse do meu chefe em relação ao trabalho que realizo.	SAT
Q8.1	Bloco4: Há treinamentos para novas responsabilidades agregadas à minha progressão de carreira.	DC
Q8.10	Bloco4: Os meus colegas e eu formamos uma equipe integrada.	CP
Q8.2	Bloco4: A instituição não comunica de forma clara as oportunidades de desenvolvimento (por exemplo: por editais amplamente divulgados e claramente redigidos).	DC
Q8.3	Bloco4: Sou cobrado por resultados dos quais não recebi instrução.	SP
Q8.4	Bloco4: Os feedbacks são em geral construtivos e contribuem para o meu desenvolvimento profissional.	DC
Q8.5	Bloco4: Há excesso de ruído (barulho externo) no meu ambiente de trabalho.	CT
Q8.6	Bloco4: Não me sinto satisfeito com o meu plano de carreira.	DC
Q8.7	Bloco4: A instituição em que estou é um bom lugar para se trabalhar.	SAT
Q8.8	Bloco4: Minha chefia não reconhece quando realizo minhas atividades com maior agilidade.	SP
Q8.9	Bloco4: Desenvolvo-me como pessoa no meu trabalho.	SAT
Q10.1	Bloco5: Os procedimentos ao retornar das licenças (por exemplo: médica, prêmio etc.) são pouco burocráticos.	SP
Q10.10	Bloco5: Minha avaliação anual é comunicada a mim.	SP
Q10.2	Bloco5: Estou satisfeito com o horário da jornada de trabalho.	SAT
Q10.4	Bloco5: Os programas do meu computador não atendem às minhas necessidades de serviço.	CT
Q10.5	Bloco5: Sinto-me amparado/a caso eu tenha alguma emergência médica nas dependências da instituição.	CT
Q10.6	Bloco5: Não percebo assédio sexual no meu ambiente de trabalho.	CP
Q10.7	Bloco5: Os processos de trabalho que preciso realizar são informados de forma clara.	SP
Q10.8	Bloco5: Não me sinto satisfeito com os feedbacks de minhas avaliações.	DC
Q10.9	Bloco5: Sinto-me inseguro quando não sou comunicado sobre mudanças na gestão.	SP
Q11.1	Bloco6: Não estou satisfeito com a relação entre meu salário e meu	SAT

	orçamento familiar.	
Q11.2	Bloco6: Sinto-me seguro quando há mudança de chefia no meu setor.	SP
Q11.3	Bloco6: As tarefas de trabalho do setor não são bem distribuídas entre os funcionários.	SP
Q11.4	Bloco6: A copa/refeitório não é confortável.	CT
Q11.5	Bloco6: Os benefícios oferecidos (por exemplo: auxílio saúde) são executados regularmente (por exemplo: são oferecidos todos os meses de forma estável).	DC
Q11.6	Bloco6: Existe disputa interna por status no meu ambiente de trabalho.	CP
Q11.7	Bloco6: Compreendo claramente as expectativas da instituição sobre o desenvolvimento da minha carreira.	DC
Q11.8	Bloco6: A instituição me orienta sobre as políticas de inclusão (de portadores de necessidades especiais, condição sexual, gênero, religião, raça) no setor público.	CP
Q11.9	Bloco6: Os processos de trabalho não estão descritos em manuais.	SP
Q12.1	Bloco7: Ausento-me do trabalho com frequência por falta de motivação.	SAT
Q12.10	Bloco7: São oferecidos cursos com pouca aplicação prática.	DC
Q12.2	Bloco7: O modelo avaliação de desempenho não é justo.	SAT
Q12.3	Bloco7: Percebo que estou numa instituição inovadora e em permanente melhoria.	SAT
Q12.4	Bloco7: Não tenho flexibilidade de onde realizar minhas tarefas de trabalho (casa/instituição).	SP
Q12.5	Bloco7: Não tenho clareza sobre as metas que eu devo atingir.	SP
Q12.6	Bloco7: Estou satisfeito com as instalações do ambiente.	SAT
Q12.7	Bloco7: Não consigo opinar / participar ativamente das mudanças que acontecem no meu setor.	SP
Q12.8	Bloco7: Os recursos de segurança (extintores, placas indicativas, por exemplo) não são bem sinalizados.	CT
Q12.9	Bloco7: Meu horário de entrada e saída do trabalho não é flexível.	SP
Q14.1	Bloco8: Sou tratado com grosseria em público por colegas do meu setor.	CP
Q14.10	Bloco8: Meu horário de trabalho (carga horária diária) não é rígido.	SP
Q14.2	Bloco8: As atribuições de novas responsabilidades ao meu cargo são justas.	DC
Q14.3	Bloco8: Tenho autonomia na realização das minhas tarefas (por exemplo: do que falar, escrever e executar, desde que dentro da norma legal).	SP
Q14.4	Bloco8: As responsabilidades de minhas atribuições são superiores à minha remuneração.	DC
Q14.5	Bloco8: O volume de demanda que recebo não cabe na minha carga horária de trabalho prevista.	SP
Q14.6	Bloco8: O espaço disponível na copa/refeitório é suficiente para fazer refeições.	CT
Q14.7	Bloco8: Erros ou falhas cometidas não são comunicados pelo chefe de forma privada para o funcionário que as realizou.	SP
Q14.8	Bloco8: A possibilidade de escolha das datas para marcação das férias é igual para todos os funcionários no setor.	SP

Q14.9	Bloco8: Os treinamentos oferecidos correspondem às necessidades de capacitação do meu setor.	DC
Q15.1	Bloco9: Meus colegas de trabalho não compartilham as informações comigo.	CP
Q15.10	Bloco9: Realizo-me com o meu trabalho.	SAT
Q15.2	Bloco9: Minhas tarefas ficam acumuladas quando retorno de um afastamento por mais de 15 dias.	SP
Q15.3	Bloco9: As sugestões apresentadas pelos funcionários são estimuladas pela instituição.	SP
Q15.4	Bloco9: Meus colegas de trabalho se preocupam uns com os outros	CP
Q15.5	Bloco9: Minha chefia valoriza minhas ideias de melhorias de procedimentos e processos.	SP
Q15.6	Bloco9: Os benefícios oferecidos (por exemplo: auxílio saúde) não são comunicados de forma clara.	DC
Q15.7	Bloco9: Não sou estimulado pelo meu chefe para a realização de novas tarefas.	SAT
Q16.1	Bloco10: Os aplicativos do meu computador funcionam adequadamente.	CT
Q16.10	Bloco10: Gosto do meu trabalho.	SAT
Q16.2	Bloco10: O computador e seus complementos (teclado, mouse, monitor etc.) estão defasados.	CT
Q16.4	Bloco10: Desempenho outras funções além das que estão atribuídas a mim.	SAT
Q16.5	Bloco10: As expectativas da instituição sobre o desenvolvimento da minha carreira são comunicadas de forma clara.	DC
Q16.6	Bloco10: Conheço a política da instituição e os seus objetivos.	SAT
Q16.7	Bloco10: O mobiliário do meu setor é adequado às necessidades individuais dos funcionários.	CT
Q16.8	Bloco10: Não me sinto acolhido pela minha equipe.	SAT
Q16.9	Bloco10: O mobiliário do meu setor encontra-se em bom estado.	CT
Q18.1	Bloco11: Não me sinto incentivado a desenvolver relacionamentos interpessoais por meio de participação em reuniões, debates, palestras etc.	CP
Q18.10	Bloco11: Fico contente com o espírito de equipe no meu setor.	SAT
Q18.2	Bloco11: Não são aceitas as sugestões apresentadas pelos funcionários.	SP
Q18.3	Bloco11: Estou alocado em uma função que não corresponde à minha área de formação.	DC
Q18.4	Bloco11: Conheço a política e os objetivos da instituição.	SP
Q18.5	Bloco11: O barulho feito pelos meus colegas atrapalha meu rendimento no trabalho.	CT
Q18.6	Bloco11: Não me sinto pressionado pelos meus colegas.	CP
Q18.7	Bloco11: A chefia tem dificuldade em dar feedback aos funcionários.	SP
Q18.8	Bloco11: A iluminação do meu espaço de trabalho é adequada.	CT
Q18.9	Bloco11: A instituição permite compensação por banco de horas (por exemplo: entrar mais cedo e/ou sair mais tarde, compensação de horas extras trabalhadas com folga).	SP
Q19.1	Bloco12: Sou pressionado a mudar minha opinião em algum relatório de	CP

	trabalho.	
Q19.10	Bloco12: A temperatura do meu ambiente de trabalho é desconfortável.	CT
Q19.2	Bloco12: Existe banco de talentos na instituição.	SP
Q19.3	Bloco12: O horário de expediente determinado para mim não é suficiente para realizar minha rotina de trabalho.	CT
Q19.4	Bloco12: As minhas capacidades técnicas são contempladas no cargo que ocupo.	DC
Q19.5	Bloco12: Realizo-me dentro da função que desempenho.	SAT
Q19.6	Bloco12: Erros cometidos pelo funcionário são administrados de forma individualizada.	SP
Q19.7	Bloco12: As tarefas que desempenho normalmente não me despertam o interesse.	SAT
Q19.8	Bloco12: Eu recomendaria essa instituição como um bom lugar de trabalho.	SAT
Q19.9	Bloco12: Não sinto prazer nas atividades que realizo no trabalho.	SAT
Q20.1	Bloco13: Os procedimentos ao retornar das licenças (por exemplo: médica, prêmio etc.) são claros e bem comunicados.	SP
Q20.10	Bloco13: A data em que a folha de pagamento é executada (depósito de salário) é determinada previamente.	DC
Q20.2	Bloco13: Sinto-me ameaçado caso não cumpra a tarefa solicitada.	CP
Q20.3	Bloco13: O instrumental computacional (teclado, mouse, monitor etc.) funciona de forma adequada.	CT
Q20.4	Bloco13: Estou satisfeito com o estilo de liderança do meu chefe.	SAT
Q20.5	Bloco13: Não participo do processo de mudança que acontece na minha instituição.	SP
Q20.6	Bloco13: Sinto-me mais seguro quando não há a troca da chefia no meu setor.	SP
Q20.7	Bloco13: O meu gestor imediato não é acessível.	SP
Q20.9	Bloco13: Não contribuo na apresentação de sugestões que visam melhorar o funcionamento da instituição.	SAT

Apêndice 4

Aplicação, apuração dos resultados e interpretação da EQVTPub

A EQVTPub pode ser aplicada de forma individual ou coletiva, presencial ou on-line, sendo elegíveis profissionais que trabalham atualmente em algum órgão público. O tempo de aplicação é livre, sendo que 10 minutos costumam ser suficientes.

É importante garantir aos participantes ambiente tranquilo, adequado e livre de interferências além de assegurar o sigilo das respostas e a liberdade para que façam suas avaliações de forma autônoma.

A escala contém itens de sentido negativo que precisam ser invertidos antes de calculados os escores das dimensões, isto é, trocando os valores 1, 2 e 3 por 6, 5 e 4, respectivamente. São eles: 1, 3, 6, 8, 9, 11, 12, 16, 19, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 33, 35, 37, 38, 40, 42, 44, 46, 48, 50, 51, 52, 54, 55, 56, 58, 60. Os itens respondidos como “NA” (não se aplica) devem ser considerados respostas em branco, sendo excluídos dos cálculos.

Os resultados devem ser apurados fazendo-se a média aritmética dos itens que compõem cada dimensão, sendo os itens de 1 a 10, os da Dimensão Condições de Trabalho, Saúde e Segurança; os itens de 11 a 19, os da Dimensão Desenvolvimento de Carreira e Crescimento; os itens de 20 a 40, os da Dimensão Suporte Organizacional; os itens de 41 a 49, os da Dimensão Satisfação no Trabalho; e os itens de 50 a 61, os da Dimensão Contexto Psicossocial. Os itens também podem ser comparados individualmente para uma análise mais detalhada da hierarquia de necessidades.

A interpretação dos dados deve levar em conta que, quanto maior a média, maior a percepção de qualidade de vida no trabalho em cada dimensão. Valores entre 1 e 3,5 denotam baixa qualidade de vida considerando a dimensão em questão enquanto valores entre 3,51 e 4,75 denotam média qualidade de vida e valores acima de 4,76 denotam alta qualidade de vida.

Como forma de exemplificar o processo de apuração dos resultados e interpretação da EQVTPub, conforme descrito acima, realizamos uma análise do TCE-RJ com base nos 84 respondentes desse órgão. Ressaltamos, porém, que esse não foi o objetivo da pesquisa, e que o número baixo de respondentes pode gerar análises enviesadas.

Resultados do Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro

Considerando apenas resultados dos servidores do TCE-RJ, a pior dimensão avaliada foi de Desenvolvimento de Carreira, com uma média de $M=3,65$ ($DP=0,98$). A dimensão de desenvolvimento encontra-se próxima ao limiar inferior para que a qualidade transite de média para baixa qualidade de vida por apenas 0,15 pontos. Considerando o desvio padrão, é possível considerar que alguns dos segmentos do tribunal avaliem o desenvolvimento de carreira enquanto uma dimensão precária. Resultados encontram-se na tabela 10.

Tabela 10.

Estatística descritiva dos resultados obtidos apenas pela subamostra do TCE-RJ.

Dimensões	Estatísticas Descritivas							
	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Assimetria	Curtose		
	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Erro Padrão	Estatística	Erro Padrão
CPSI	1.91	6.00	3.96	0.92	-0.13	0.30	-0.30	0.59
CT	2.60	6.00	4.36	0.85	-0.18	0.29	-0.53	0.57
DC	1.56	6.00	3.65	0.98	0.13	0.30	-0.07	0.59
SP	1.82	5.09	3.75	0.75	-0.39	0.31	-0.10	0.62
SAT	1.56	6.00	4.43	0.97	-0.62	0.28	-0.03	0.55

A melhor dimensão reportada, por sua vez, foi a de Satisfação com o Trabalho, com uma média de $M=4,43$ ($DP=0,97$). A dimensão não ultrapassa o valor de 4,75 que permite trânsito para a faixa de qualidade superior. Vale ressaltar que nenhuma das dimensões supera a faixa de 4,75, entretanto outra dimensão próxima da faixa de alta qualidade de vida no trabalho foi a Condições de Trabalho ($M=4,36$, $DP=0,85$).

Na dimensão Contexto Psicossocial, os itens que pontuaram com médias inferiores a 3,5 foram: Q11.6 “Existe disputa interna por status no meu ambiente de trabalho” ($M=2,84$, $DP=1,76$); Q.6.7 “A falta de clareza nas políticas/metapas da instituição gera divergências entre mim e meus colegas” ($M=3,24$, $DP=1,83$); Q.7.7 “Percebo diferenças no tratamento entre os servidores terceirizados e os demais funcionários da instituição” ($M= 3,29$, $DP=1,82$). Os itens reportam necessidade de atenção para disputas internas e comunicação organizacional. O item que mais necessita de atenção consiste na detecção de disputas internas entre colegas no ambiente de trabalho.

Na dimensão de Desenvolvimento de Carreira, os itens que pontuaram abaixo de 3,51 foram: Q.6.8 “O progresso do meu plano de remuneração é consistente com o ganho de responsabilidade nas minhas atribuições.” ($M=3,44$, $DP=1,81$); Q.8.6 “Não me sinto satisfeito com o meu plano de

carreira” (M=3,45, DP=1,77); Q.12.10 “São oferecidos cursos com pouca aplicação prática” (M=3,49, DP=1,72); Q.20.10 “A data em que a folha de pagamento é executada (depósito de salário) é determinada previamente” (M=2,85, DP=1,90). Os funcionários do TCE-RJ reportam desta forma que os planos de carreira são normalmente considerados injustos ou pouco consistentes com a responsabilidade. A adequação de treinamentos atingiu uma média limítrofe, podendo ser um problema localizado para algumas das funções, próximo a atingir a qualidade média. Por outro lado, a execução da folha de pagamento foi o critério com pior avaliação, bem representativo do contexto à época.

Na dimensão de Suporte Organizacional, os itens que tiveram pontuação inferior a 3,51 foram: Q.5.2 “Mecanismos de acesso à ouvidoria estão disponíveis” (M=3,39, DP=1,71); Q.6.4 “Não sou previamente comunicado sobre as futuras alterações hierárquicas do meu setor” (M=3,06, DP=1,88); Q.11.2 “Sinto-me seguro quando há mudança de chefia no meu setor” (M=3,18, DP=1,85); Q.12.5 “Não tenho clareza sobre as metas que eu devo atingir” (M=3,43, DP=1,67); Q.20.5 “Não participo do processo de mudança que acontece na minha instituição” (M=2,85, DP=1,74). Apenas um dos itens é referente ao acesso à ouvidoria, por outro lado, ao menos três dos itens que pontuaram baixo indicam problemas na gestão de mudança no TCE-RJ.

Vale ressaltar novamente que as análises aqui reportadas contam com a participação de um número baixo de servidores do TCE-RJ, devendo ser executada nova pesquisa com um número maior de funcionários, identificando também os setores. A qualidade de vida no trabalho pode mudar de acordo com o setor ou mesmo com as funções executadas. Ainda assim, é possível identificar a priori a necessidade de implementação de programas de treinamento em comunicação organizacional, feedback, gestão do comportamento e treinamentos em gestão de mudanças para gestores.

Treinamentos de comunicação organizacional, feedback e gestão do comportamento ajudariam a endereçar questões de convívio, assim como problemas relativos à liderança no TCE-RJ. Conflitos e disputas são característicos de ruído comunicacional. Treinamentos em feedback e gestão do comportamento são essenciais para gestores e funcionários, com o objetivo de cultivar uma cultura de gestão do conhecimento e não de “reprovação-correção” do desempenho. O treinamento em gestão de mudanças seria crítico especialmente pela natureza cíclica de funções e cargos de chefia na organização. Nesse sentido o TCE-RJ pode ser considerado um órgão de ritmo constante de transformações, o que pode gerar o fenômeno denominado como anomia organizacional. Estados de anomia não são representados pela ausência de regras, mas exatamente

pela sensação de insegurança na organização, dado o ritmo de mudanças. O fenômeno explicaria especialmente os problemas da dimensão Contexto Psicossocial. Recomenda-se no futuro um diagnóstico mais preciso dos conflitos organizacionais no TCE-RJ.

Apêndice 5

Instruções e versão final da EQVTPub

EQVTPub – Versão de Aplicação

O instrumento a seguir tem por objetivo obter informações sobre a sua experiência de qualidade de vida no trabalho (QVT). A QVT corresponde à qualidade percebida das condições disponíveis para que você consiga atingir objetivos no ambiente de trabalho. Essas condições podem ser referentes às condições tais como mobiliário, ruídos e outras características tangíveis, à sua equipe de trabalho e o clima da mesma.

Os itens a seguir estão dispostos na forma de afirmativas, que você deve avaliar em que grau refletem as suas condições de trabalho. Marque seu nível de concordância com as afirmativas abaixo. Selecione sua resposta entre 1 e 6, sendo: [1] discordo totalmente e [6] concordo totalmente, ou [NA] não se aplica, quando o tema da questão não está relacionado à sua função ou ambiente de trabalho.

N.	Item	Nível de Concordância						
		1	2	3	4	5	6	NA
1	Os programas do meu computador não atendem às minhas necessidades de serviço.	1	2	3	4	5	6	NA
2	Sinto-me amparado/a caso eu tenha alguma emergência médica nas dependências da instituição.	1	2	3	4	5	6	NA
3	Os recursos de segurança (extintores, placas indicativas, por exemplo) não são bem sinalizados.	1	2	3	4	5	6	NA
4	O espaço disponível na copa/refeitório é suficiente para fazer refeições.	1	2	3	4	5	6	NA
5	Os aplicativos do meu computador funcionam adequadamente.	1	2	3	4	5	6	NA
6	O computador e seus complementos (teclado, mouse, monitor etc.) estão defasados.	1	2	3	4	5	6	NA
7	O mobiliário do meu setor é adequado às necessidades individuais dos funcionários.	1	2	3	4	5	6	NA
8	O barulho feito pelos meus colegas atrapalha meu rendimento no trabalho.	1	2	3	4	5	6	NA
9	A temperatura do meu ambiente de trabalho é desconfortável.	1	2	3	4	5	6	NA
10	Os aplicativos do meu computador estão atualizados em relação às necessidades das minhas atividades.	1	2	3	4	5	6	NA
11	Não me sinto satisfeito com os feedbacks de minhas avaliações.	1	2	3	4	5	6	NA
12	São oferecidos cursos com pouca aplicação prática.	1	2	3	4	5	6	NA
13	Os treinamentos oferecidos correspondem às necessidades de capacitação do meu setor.	1	2	3	4	5	6	NA
14	A data em que a folha de pagamento é executada (depósito de salário) é determinada previamente.	1	2	3	4	5	6	NA
15	Os treinamentos e capacitações realmente contribuem para o meu aprimoramento técnico.	1	2	3	4	5	6	NA

16	A quantidade de vagas oferecidas para treinamentos e capacitações não atende à demanda.	1	2	3	4	5	6	NA
17	O progresso do meu plano de remuneração é consistente com o ganho de responsabilidade nas minhas atribuições.	1	2	3	4	5	6	NA
18	Os feedbacks são em geral construtivos e contribuem para o meu desenvolvimento profissional.	1	2	3	4	5	6	NA
19	Não me sinto satisfeito com o meu plano de carreira.	1	2	3	4	5	6	NA
20	Os procedimentos ao retornar das licenças (por exemplo: médica, prêmio etc.) são pouco burocráticos.	1	2	3	4	5	6	NA
21	Os processos de trabalho que preciso realizar são informados de forma clara.	1	2	3	4	5	6	NA
22	Sinto-me seguro quando há mudança de chefia no meu setor.	1	2	3	4	5	6	NA
23	As tarefas de trabalho do setor não são bem distribuídas entre os funcionários.	1	2	3	4	5	6	NA
24	Não tenho clareza sobre as metas que eu devo atingir.	1	2	3	4	5	6	NA
25	Não consigo opinar / participar ativamente das mudanças que acontecem no meu setor.	1	2	3	4	5	6	NA
26	Meu horário de entrada e saída do trabalho não é flexível.	1	2	3	4	5	6	NA
27	O volume de demanda que recebo não cabe na minha carga horária de trabalho prevista.	1	2	3	4	5	6	NA
28	Erros ou falhas cometidas não são comunicados pelo chefe de forma privada para o funcionário que as realizou.	1	2	3	4	5	6	NA
29	Minhas tarefas ficam acumuladas quando retorno de um afastamento por mais de 15 dias.	1	2	3	4	5	6	NA
30	As sugestões apresentadas pelos funcionários são estimuladas pela instituição.	1	2	3	4	5	6	NA
31	Não são aceitas as sugestões apresentadas pelos funcionários.	1	2	3	4	5	6	NA
32	Conheço a política e os objetivos da instituição.	1	2	3	4	5	6	NA
33	A chefia tem dificuldade em dar feedback aos funcionários.	1	2	3	4	5	6	NA
34	Erros cometidos pelo funcionário são administrados de forma individualizada.	1	2	3	4	5	6	NA
35	Não participo do processo de mudança que acontece na minha instituição.	1	2	3	4	5	6	NA
36	Mecanismos de acesso à ouvidoria estão disponíveis.	1	2	3	4	5	6	NA
37	Não sou previamente comunicado sobre as futuras alterações hierárquicas do meu setor.	1	2	3	4	5	6	NA
38	Sinto-me sobrecarregado com o meu volume de tarefas.	1	2	3	4	5	6	NA
39	O tratamento das ausências no setor é igualitário entre os funcionários (sem favorecimentos).	1	2	3	4	5	6	NA
40	Sou cobrado por resultados dos quais não recebi instrução.	1	2	3	4	5	6	NA
41	Estou satisfeito com o horário da jornada de trabalho.	1	2	3	4	5	6	NA
42	Não estou satisfeito com a relação entre meu salário e meu orçamento familiar.	1	2	3	4	5	6	NA
43	Realizo-me com o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	NA
44	Não sou estimulado pelo meu chefe para a realização de novas tarefas.	1	2	3	4	5	6	NA
45	Realizo-me dentro da função que desempenho.	1	2	3	4	5	6	NA

46	Não sinto prazer nas atividades que realizo no trabalho.	1	2	3	4	5	6	NA
47	Estou satisfeito com o estilo de liderança do meu chefe.	1	2	3	4	5	6	NA
48	Não contribuo na apresentação de sugestões que visam melhorar o funcionamento da instituição.	1	2	3	4	5	6	NA
49	Desenvolvo-me como pessoa no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	NA
50	Existe disputa interna por status no meu ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5	6	NA
51	Sou tratado com grosseria em público por colegas do meu setor.	1	2	3	4	5	6	NA
52	Meus colegas de trabalho não compartilham as informações comigo.	1	2	3	4	5	6	NA
53	Meus colegas de trabalho se preocupam uns com os outros	1	2	3	4	5	6	NA
54	Não me sinto incentivado a desenvolver relacionamentos interpessoais por meio de participação em reuniões, debates, palestras etc.	1	2	3	4	5	6	NA
55	Sinto-me ameaçado caso não cumpra a tarefa solicitada.	1	2	3	4	5	6	NA
56	Não conto com a ajuda dos meus colegas para resolver problemas inesperados.	1	2	3	4	5	6	NA
57	A instituição possui rede de comunicação interna acessível e confiável.	1	2	3	4	5	6	NA
58	A falta de clareza nas políticas/metapas da instituição gera divergências entre mim e meus colegas.	1	2	3	4	5	6	NA
59	No meu ambiente de trabalho as pessoas trocam informações umas com as outras.	1	2	3	4	5	6	NA
60	Percebo diferenças no tratamento entre os servidores terceirizados e os demais funcionários da instituição.	1	2	3	4	5	6	NA
61	Os meus colegas e eu formamos uma equipe integrada.	1	2	3	4	5	6	NA

PARECER DO PESQUISADOR-AVALIADOR

Pesquisador (a)-avaliador (a)

Nome: Ana Carolina Monnerat Fioravanti

Este parecer está organizado de modo a constar de uma análise crítica do trabalho apresentado, mencionando as dificuldades enfrentadas pelo grupo de pesquisa, assim como as orientações dadas e a avaliação de como o grupo superou os obstáculos enfrentados, validando o trabalho em função dos resultados obtidos.

Para tal, o objetivo do trabalho será brevemente apresentado, assim como as etapas de cumprimento de cada fase, com uma avaliação crítica.

O trabalho constou da construção de uma escala para avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), com características dos servidores públicos, o qual pode acompanhar e participar ativamente de cada etapa, possibilitando uma avaliação dinâmica e completa.

O grupo iniciou reuniões periódicas para discutir a abordagem e referência teórica da escala. De fato, o que garante as evidências de validade de um instrumento de avaliação psicológica é seu forte embasamento teórico. São as dimensões teóricas de um constructo psicológico que precisam estar evidenciadas nos itens de uma escala. Este foi o primeiro desafio do grupo, buscar um consenso conceitual na literatura, de modo a demonstrar um modelo passível de ser reproduzido nas características dos servidores públicos. Avalio como sendo um desafio, pois não há um consenso previamente estabelecido na literatura, sobre o que é, e como são dimensionados, os fatores que constituem a Qualidade de Vida no Trabalho. O grupo foi orientado a buscar a QVT como um construto subjetivo, integrando aspectos sociais, humanos e organizacionais e relacionados com a Qualidade de Vida, uma vez que esse seria o melhor cenário a ser descrito dentro das características dos servidores públicos. O conceito que melhor descreveu este modelo, e, por isso, utilizado como base teórica da escala, foi o de Martel e Dupuis (2006) por se estruturar na relação entre os objetivos organizacionais e seu impacto na vida do sujeito.

A partir da escolha do referencial teórico, a Escala de Qualidade de Vida no Trabalho - Pública (EQVTPub) foi construída em um total de três etapas com objetivos distintos:

Etapa 1 – Operacionalização e construção da EQVTPub em forma preliminar – consistiu no processo de identificação do tema de QVT na literatura disponível e a criação inicial dos itens e da escala.

Para que os resultados da escala fossem validados, o grupo necessitou derivar do modelo teórico escolhido as cinco dimensões que fundamentariam os itens.

Em uma avaliação crítica, para as dimensões que devem constar em uma escala sobre servidores públicos, é de extrema importância que as condições de trabalho, saúde e segurança, os indicadores relativos ao desenvolvimento de carreira e crescimento, os aspectos relacionados ao suporte organizacional, através de chefia ou de suas políticas de flexibilidade, o sentimento de satisfação no trabalho e os indicadores afetivos do contexto psicossocial, sejam medidos e avaliados em uma escala. Essa orientação foi então dada ao grupo, que a partir dela, passou a dedicar suas reuniões para gerar itens que atendessem a essas dimensões. Foi necessário um encontro para a construção dos itens de cada dimensão, pois é importante criar um *pool* de itens de modo que os juízes, que validam o conteúdo semântico, tenham uma boa margem de exclusão. Foram criados excelentes 130 itens, que eu avalio como sendo representativos de cada uma dessas dimensões orientadas, e o grupo passou então, para a fase 2.

Etapa 2 – Validade de Conteúdo – trata-se da fase onde a escala é avaliada por juízes especialistas e leigos com objetivo de promover validade de conteúdo e um nível inicial de validade ecológica. O grupo buscou insistentemente juízes com expertise tanto no tema quanto no contexto do serviço público, no caso o TCE-RJ, para avaliar um enorme *pool* de itens. Assim, foram usados como juízes 4 professores/pesquisadores de Universidades Federais do Rio de Janeiro e 4 servidores do TCE-RJ, considerados juízes leigos. No meio acadêmico, a seleção de um bom time juízes para avaliar conteúdo semântico de itens para uma escala é muito custosa e demanda tempo, especialmente por serem profissionais extremamente atarefados. O grupo foi categórico nas análises, que, dentro do prazo, conseguiu excelentes avaliações desses juízes. Importante mencionar, que esta fase de avaliação por juízes é muito difícil, em função do que foi acima exposto. Ao grupo foi orientado manter a insistência, lembrando quase que diariamente aos juízes, sobre o prazo de entrega de suas avaliações. Minha avaliação desta fase é positiva, demonstrada nos resultados claros e objetivos que foram derivados dessa análise, por exemplo, sintetizando a escala em sua forma inicial para um total de 124 itens, sendo 20 itens para Condições de

Trabalho, 19 para Desenvolvimento de Carreira, 41 itens alocados em Suporte Organizacional, 25 itens em Satisfação com o Trabalho e 19 em Contexto Psicossocial, com um elevado grau de concordância entre os julgamentos para cada dimensão. Com a versão preliminar da escala em mãos, o grupo passou para a fase onde, a meu ver, enfrentou os maiores desafios metodológicos.

Etapa 3, denominada análise dos Itens e evidências de validade – fase para avaliar a escala quanto ao seu funcionamento como medida, considerando os comportamentos empiricamente providos pelos respondentes. Assim, era necessária uma coleta de dados em uma grande amostra.

Para a estruturação desta etapa, é necessário um delineamento de pesquisa, onde são tomadas, de antemão, decisões metodológicas, principalmente de técnicas de análises de dados, baseado na amostra previamente selecionada como representativa do instrumento.

Foi planejado inicialmente o desenho de um instrumento que seria aplicado especificamente ao Tribunal de Contas do Estado, considerando suas características organizacionais, linguagem e cultura específicas. Porém, na apresentação do relatório preliminar foi demandado pela Escola de Contas e Gestão que a aplicação fosse externa ao tribunal, não impedindo a resposta por servidores da casa, mas que esses deveriam ser captados mediante as mídias sociais junto com os servidores de outros órgãos públicos. Ou seja, a validação não seria feita inteiramente no TCE-RJ. Isso repercutiu na alteração de linguagem dos itens para que se adequassem a outros tipos de instituições públicas. Assim, a amostragem, por ter sido construída com servidores de outros órgãos públicos, prejudicou a intenção de verificar o funcionamento dos itens especificamente no TCE-RJ, que era o interesse inicial.

Mas, a divulgação do questionário por meio das mídias sociais teve baixa aderência inicial. Após 13 dias do início da divulgação do questionário por essas redes, foi solicitada à Secretaria Geral de Administração a divulgação da pesquisa por meio do e-mail institucional do TCE-RJ. A autorização interna foi efetivada 40 dias depois da abertura do processo, o que gerou um prazo de apenas 9 dias corridos para obtenção das respostas. Importante assinalar que essa fase da pesquisa, etapa 3, durou dois meses ao todo.

Outro desafio imposto está relacionado ao contexto político ao qual estava passando a administração pública estadual no período de aplicação do questionário. A aplicação do instrumento ocorreu quase que simultaneamente a um momento conturbado na gestão

estadual do Rio de Janeiro, que estava exposta a processos de investigação. Dessa forma, sugiro a aplicação do instrumento num segundo momento, após a crise política e institucional, de forma a observar como o levantamento de dados foi afetado. A primeira consequência imediata, que foi percebida, teria sido uma baixa adesão dos funcionários do Tribunal de Contas do Estado, mesmo após liberação da aplicação na instituição.

Em uma avaliação crítica desta etapa do trabalho, meu parecer é também positivo, uma vez que o grupo foi orientado a buscar análises alternativas de modo a não representar mudanças drásticas nos objetivos de pesquisa. O grupo mais uma vez conseguiu, com mérito, reformular o instrumento e a forma de análise dentro do prazo. As mudanças adotadas foram: 1- a inserção de uma categoria “não se aplica”, devido à alteração da amostra, já que a construção inicial dos itens se deu para um contexto específico. Com isso foi necessário buscar um software capaz de executar as análises com células em branco sem tornar tendenciosa as análises de dimensionalidade e constructo. 2- devido à inclusão do “não se aplica”, o grupo foi orientado a trabalhar com a Teoria de Resposta ao Item, por ser uma técnica de análise mais adequada a estes casos, considerando também que a estimativa de parâmetros de pessoas e itens independe de respostas não marcadas. Além disso, há um trabalho árduo para a interpretação dos resultados referentes ao nível de dificuldade dos itens, uma vez que a descaracterização da amostra gera uma diversidade muito grande de servidores respondentes por órgãos, o que dificulta a identidade institucional. É importante ressaltar, que essas reformulações foram de extrema importância para a validação da escala, demonstrada nos resultados encontrados.

Assim, em uma amostra de 183 participantes, todos servidores públicos, 160 participantes deram respostas válidas, contanto nesse rol o Tribunal de Contas do Estado com 84 (52,5%) participantes. Avalio que esta é uma amostra que cumpre com os requisitos mínimos para a avaliação de cada subescala, considerando a necessidade de 100 pessoas pelo menos para avaliar um fator. Os resultados indicam que foi obtida uma versão com evidências de validade consistentes referentes ao conteúdo e ao constructo.

Este trabalho, apesar dos desafios enfrentados, resultou na criação de cinco escalas, que podem ser utilizadas de forma independente ou em conjunto, para medir diferentes facetas da Qualidade de Vida no Trabalho, com um total de 61 itens. A EQVTPub pode ser utilizada para a avaliação da QVT de funcionários públicos em geral, assim como do Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro, ressaltando que pesquisas futuras podem

ser realizadas de forma específica no TCE-RJ de forma a obter indicadores a um nível individual.

Além disso, uso de medidas em QVT deve ser realizado ao longo de vários momentos diferentes, comparando os diferentes contextos de forma a averiguar também a eficácia de ações de intervenção. Saliento também a ressalva apontada pelo grupo em relação à aplicação, de forma a resguardar o sigilo dos participantes, garantindo assim um conjunto de respostas geradas com o mínimo de constrangimentos externos.

Desta forma, avalio o presente projeto como um trabalho de excelência por este grupo que, enfrentando e contornando desafios acadêmicos e metodológicos, conseguiram obter como resultado um produto consistente e inovador. O relatório está, a meu ver, apresentado de maneira completa, clara e objetiva, incluindo todo o processo de construção, análises e recomendações futuras para pesquisas, com linguagem acadêmica apropriada.

A atualização de instrumentos de diagnóstico organizacional envolve um processo continuado de investigações. Este projeto não teve como objetivo, e nem haveria tempo hábil para tal, o esgotamento das possibilidades de investigação da EQVTPub, sendo esta a primeira versão, sobre a qual o grupo lista, no relatório, sugestões de melhoria ou de investigação mais aprofundada sobre seu funcionamento.

Rio de Janeiro, 04 de setembro de 2017.

(assinatura do Pesquisador-avaliador)