



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIA POLÍTICA
MESTRADO PROFISSIONAL EM POLÍTICAS PÚBLICAS**

IUNALY SUMAIA DA COSTA ATAÍDE RIBEIRO

**AVALIAÇÃO DA PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO DOS SERVIDORES DO IFPE: implicações no absenteísmo-
doença**

Recife

2020

IUNALY SUMAIA DA COSTA ATAIDE RIBEIRO

**AVALIAÇÃO DA PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS
SERVIDORES DO IFPE: implicações no absenteísmo-doença**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas pela Universidade Federal de Pernambuco, como requisito indispensável à obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas.

Área de concentração: Políticas Públicas

Orientadora: Profa. Dra Mariana Batista da Silva

Coorientadora: Profa. Dra Ana Patrícia S.T. Falcão

Recife

2020

Catálogo na fonte
Bibliotecária Maria do Carmo de Paiva, CRB4-1291

R484a Ribeiro, Iunaly Sumaia da Costa Ataíde.
Avaliação da percepção da qualidade de vida no trabalho dos servidores do IFPE : implicações no absentismo-doença / Iunaly Sumaia da Costa Ataíde Ribeiro. – 2020.
116 f. : il. ; 30 cm.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Mariana Batista da Silva.
Coorientadora: Prof^a. Dr^a. Ana Patrícia S. T. Falcão.
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Pernambuco, CFCH.
Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Recife, 2020.
Inclui referências, apêndices e anexo.

1. Política pública. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Satisfação no trabalho. 4. Absenteísmo (Trabalho). 5. Servidores públicos. 6. IFPE. I. Silva, Mariana Batista da (Orientadora). II. Falcão, Ana Patrícia S. T. (Coorientadora). III. Título.

320 CDD (22. ed.)

(BCFCH2020-083)

IUNALY SUMAIA DA COSTA ATAIDE RIBEIRO

**AVALIAÇÃO DA PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS
SERVIDORES DO IFPE: implicações no absenteísmo-doença.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas pela Universidade Federal de Pernambuco, como requisito indispensável à obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas.

Aprovada em 28/02/2020

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dra. Mariana Batista da Silva (Orientadora)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. Erinaldo Ferreira do Carmo (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. Rodrigo Albuquerque (Examinador Externo)
Universidade Federal de Sergipe

Ao meu Super-Herói predileto, o “Superforte”, meu filho, Antônio Miguel. Dedico.

AGRADECIMENTOS

A Deus por todo amor e pela dom da vida. E à Santíssima Virgem Maria, meu exemplo de mulher forte. “TOTUS TUUS EGO SUM, MARIA, ET OMNIA MEA TUA SUNT”.

A minha família, em especial aos meus pais, Ismael e Severina, pela educação, amor e valores que me dão sempre, amo-lhes.

Ao meu esposo, Fabiano Ribeiro, pelo companheirismo e paciência também nesta caminhada, amo-te.

À Dona Lourdes, pelo carinho e cuidado com Antônio quando preciso.

Aos meus amigos do Campus Vitória: Carla, Daniela, Davisson, Deneil, Elivânia, Rafael e Renato pelo incentivo ao meu crescimento profissional, além das alegrias que trazem sempre ao meu cotidiano.

Aos meus companheiros de Mestrado: Aninha, Amanda, Cláudia, Graciela, Jean, João, Hallysson, Filipe, Sibeles e Wagner pelas emoções partilhadas.

As servidoras da Divisão de Qualidade de Vida e Gestão de Pessoas do IFPE: Socorro, Marília, Taciana e Raísa pelo apoio no desenvolvimento desta pesquisa.

Aos colegas professores de Educação Física pelos auxílios durante a pesquisa.

Aos membros do grupo de pesquisa “G3”: Edeley e Iloane pelas horas de debates compartilhadas.

À professora Ana Patrícia Falcão pelo exemplo de perseverança, profissionalismo, incentivo ao crescimento profissional e humano nestes 23 anos de caminhada.

À professora Mariana Batista pela tranquilidade na condução deste estudo, por entender minhas ansiedades a cada etapa e pelo bom exemplo como Docente.

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) sempre busca o equilíbrio entre os interesses das pessoas e das organizações, tentando conciliar a expectativa de ambos, sendo eficazes em gerar avanços no comprometimento e desempenho das ocupações cotidianas por parte dos servidores. O estudo objetivou conhecer a percepção da QVT e suas implicações no absenteísmo-doença no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE) de acordo com o modelo proposto por Walton (1973). Para tanto, realizou-se uma pesquisa descritiva por meio do levantamento de campo (survey), com abordagem quali-quantitativa. A amostra foi constituída por 388 servidores pertencentes as carreiras de docentes e administrativos com vínculo efetivo ao IFPE em 2019. Os dados foram obtidos através de questionários eletrônicos e de relatórios sobre afastamentos dos servidores gerados pelo Sistema de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS). As análises foram realizadas quantitativamente com a utilização de estatística descritiva, análise fatorial exploratória e testes não paramétricos: Mann-Whitney e Kruskal-Wallis. No que concerne à análise qualitativa, utilizaram-se recursos de codificação e categorização, conforme Gibbs (2009). Os resultados obtidos pelo questionário sobre o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho com servidores links do SIASS apontaram ações individuais nas unidades do IFPE e revelaram a necessidade de ações mais sistêmicas e voltadas ao coletivo nos campi. Os dados extraídos dos relatórios de afastamentos apontaram para uma alta frequência da CIDs da categoria (F), que abrange os transtornos mentais e comportamentais. As mulheres foram mais propensas a estes transtornos (22,30%), contudo, os homens também apresentaram a ocorrência de tais transtornos (11,05%). A avaliação da QVT resultou em média geral de 3,13 em uma escala de 1 a 5, indicando tendência à satisfação. A análise fatorial exploratória extraiu seis fatores com variância total explicada de 63,60%. Verificou-se ainda que cinco fatores apresentam média superior a 3,00. Os fatores são: “Uso de Capacidades”, “Integração Social e Constitucionalismo”, “Oportunidade e Relevância Social”, “Condições de Trabalho”. Destacamos ainda uma diferença significativa em relação à “Saúde e ao Absenteísmo” (Fator 6), com sig. de 0,029, confirmando que existe uma diferença na distribuição dos postos nos quais as mulheres (183,03) estão menos satisfeitas com este fator da QVT que os homens (290,62). Por fim, a hipótese de que o efeito da percepção da Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores afetaria o absenteísmo-doença no IFPE se confirma.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Absenteísmo. Servidor público. IFPE.

ABSTRACT

The Quality of Life at Work (QWL) always seeks a balance between the interests of people and organizations, trying to conciliate the expectation of both, being effective in generating advances in the commitment and performance of daily occupations by the public employees. The study aimed to understand the perception of QWL and its implications for absenteeism-illness at the Federal Institute of Education, Science and Technology of Pernambuco (IFPE) according to the model proposed by Walton (1973). For this, a descriptive research was carried out by means of a field survey, (survey), with a qualitative and quantitative approach. The sample consisted of 388 public employees belonging to the careers of teachers and administrators with an effective link to IFPE in 2019. The data were obtained through electronic questionnaires and reports on server absences generated by the Server Health Care System (SIASS). The analyzes were performed quantitatively using descriptive statistics, exploratory factor analysis and non-parametric Mann-Whitney and Kruskal-Wallis tests. As far as qualitative analysis is concerned, coding and categorization resources were used, according to Gibbs (2009). The results obtained by the questionnaire on the Quality of Life at Work Program with SIASS link servers pointed out individual actions in the IFPE unit and revealed the need for more systemic and collective actions on the campuses. The data extracted from the leave reports pointed to a high frequency of the category (F) ICDs, which covers mental and behavioral disorders. Women were more prone to these disorders (22.30%), however, men also had those occurrences (11.05%). The QWL assessment resulted in an overall average of 3.13 on a scale of 1 to 5, indicating a tendency to satisfaction. The exploratory factor analysis extracted six factors with a total explained variance of 63.60%. It was also found five factors have an average higher than 3.00. The factors are: “Use of Capabilities”, “Social Integration and Constitutionalism”, “Opportunity and Social Relevance”, “Working Conditions”. We also highlight a significant difference in relation to “Health and Absenteeism” (Factor 6), with sig. of 0.029, confirming that there is a difference in the distribution of posts in which women (183.03) are less satisfied with this QWL factor than men (290.62). Finally, the hypothesis that the effect of the perception of the Quality of Life at Work of the Servers would affect absenteeism-illness at IFPE is confirmed.

Keywords: Quality of life at work. Absenteeism. Public employees. IFPE.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1-	Linha do Tempo da Qualidade de Vida no Trabalho por Autores.....	26
Figura 2-	Categoria e Fatores de influência na QVT.....	29
Figura 3-	Mapa de Pernambuco com Campi IFPE.....	33

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1-	<i>Campi</i> do IFPE.....	40
Gráfico 2-	Tempo de Serviço no IFPE.	42
Gráfico 3-	Registros de Atestados por CIDs Feminino 2017-2019.	54
Gráfico 4-	Registros de Atestados por CIDs Masculino 2017-2019.....	54
Gráfico 5-	Auxílio-Doença da Previdência Social 2018.	55
Gráfico 6-	Significado de QVT para Servidores do IFPE.....	82
Gráfico 7-	Causas Principais de Satisfação no Trabalho dos Servidores IFPE.....	86
Gráfico 8-	Categoria de Insatisfação dos Servidores.....	90

LISTA DE QUADROS

Quadro 1-	Evolução das Abordagens e Conceitos de QVT.	27
Quadro 2-	Categorias e Dimensões da QVT do Modelo de Walton (1973).....	30
Quadro 3-	Situação Geral dos Servidores do IFPE.	34
Quadro 4-	Servidores Ativos por Grupo de Carreiras	36
Quadro 5-	Informações sobre o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) do IFPE.	46
Quadro 6-	Códigos e Categorias da CID-10.....	50

LISTA DE TABELAS

Tabela 1-	Sexo	40
Tabela 2-	Carreira dos Servidores	41
Tabela 3-	Regime de Trabalho	41
Tabela 4 -	Nível de Escolaridade.....	42
Tabela 5-	Tabulação Cruzada: Carreira x Sexo.....	43
Tabela 6-	Tabulação Cruzada: Exercício de Cargo de Gestão x Sexo	43
Tabela 7-	Afastamentos por Perícia (2017-2019).....	48
Tabela 8-	Registros por Atestados (2017-2019).....	49
Tabela 9-	CID Femininos prevalentes por perícia IFPE 2017-2019.	51
Tabela 10-	CID Masculinos prevalentes por perícia IFPE 2017-2019.....	52
Tabela 11-	Teste de KMO e <i>Bartlett</i>	56
Tabela 12-	Identificação das Comunalidades.....	57
Tabela 13-	Variância total explicada com <i>eigenvalue</i>	59
Tabela 14-	Matriz de Componente Rotativa.....	61
Tabela 15-	Mapeamento entre os componentes gerados e as perguntas do trabalho classificadas por seus respectivos identificadores.....	63
Tabela 16-	Fatores Extraídos e Cargas Fatoriais dos Componentes.	64
Tabela 17-	Denominações Atribuídas a Cada um dos Fatores de Componentes.	66
Tabela 18-	Confiabilidade dos Fatores da QVT.....	68
Tabela 19-	Estatística Descritiva dos Itens e Fatores.	69
Tabela 20-	Teste de Normalidade.....	73
Tabela 21-	Teste Mann-Whitney: QVT Geral e Fatores x Sexo.	74
Tabela 22-	Teste Mann-Whitney: QVT Geral e Fatores x Carreira.	75
Tabela 23-	Teste Mann-Whitney: QVT Geral X Cargo de Gestão	77
Tabela 24-	QVT Geral e Fatores: Comparação entre Tempo de atuação.....	78
Tabela 25-	Teste Kruskal-Wallis: QVT Geral e Fatores X Unidade de Trabalho.	79
Tabela 26-	Média dos Postos.....	80
Tabela 27-	Categorias de Walton (1973) x Significados de QVT IFPE.	83
Tabela 28-	Comparativa sobre Satisfação no Trabalho no IFPE x Modelo de Walton (1973).84	

Tabela 29- Comparativa sobre Insatisfação no Trabalho IFPE com modelo de Walton (1973).

..... 87

LISTA DE SIGLAS

CID-	Classificação Internacional de Doenças
FIC -	Formação Inicial e Continuada
IBGE-	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.
IFPE-	Instituto Federal de Ciências e Tecnologia de Pernambuco.
IPEA-	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
OIT-	Organização Internacional do Trabalho
PDI-	Plano de Desenvolvimento Institucional
PEBTT-	Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
PEP-	Painel Estático de Pessoal do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.
PNS -	Pesquisa Nacional de Saúde
PQVT-	Programa de Qualidade de Vida do Trabalho
PROEJA-	Profissionalizante de Educação de Jovens e Adultos
QV-	Qualidade de Vida
QVT-	Qualidade de Vida no Trabalho
SIASS-	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor
TAE-	Técnico em Administrativo em Educação

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	16
2	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E ABSENTEÍSMO: O IFPE EM FOCO	18
3	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, POLÍTICA E TEORIAS	24
3.1	Política Pública	24
3.2	Qualidade de Vida no Trabalho e Absenteísmo	25
3.3	Modelo de QVT de Richard Walton (1973)	29
4	METODOLOGIA	33
4.1	Local e participantes da Pesquisa	33
4.2	Tipologia de Pesquisa	38
4.3	Instrumentos de Coleta de Dados	38
5	ANÁLISES E DISCUSSÕES DE RESULTADOS	40
5.1	Estatística Descritiva	40
5.2	Perfil da Amostra	40
5.3	Análise do Questionário sobre PQVT por <i>Campi</i>	43
5.4	Mapeamento das Doenças dos Servidores do IFPE	48
5.5	Análise Estatística Multivariada e Inferencial	56
5.5.1	Análise Estatística Exploratória	56
5.5.2	Teste <i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> (KMO) e <i>Bartlett</i>	56
5.5.3	Geração de Fatores	57
5.5.4	Extração de Fatores	59
5.5.5	Nomeação dos Componentes	66
5.5.6	Alfa de <i>Cronbach</i>	68
5.5.7	Estatística Descritiva dos Itens da Escala e dos Fatores	69
5.5.8	Análise da Distribuição de Variável	73

5.5.9	Teste de Kolmogorov-Smirnov (K-S).....	73
5.5.10	Comparação e Aplicação de Testes.....	74
5.5.11	QVT Geral e Fatores: Comparação entre Sexo	74
5.5.12	QVT Geral e Fatores: Comparação entre Carreiras	75
5.5.13	QVT Geral e Fatores: Comparação entre Cargo de Gestão	76
5.5.14	QVT Geral e Fatores: Comparação entre Tempo de Atuação.....	77
5.5.15	QVT Geral e Fatores: Comparação entre Unidades de Trabalho.....	78
5.5.16	Significado de Qualidade de Vida no Trabalho para os Servidores do IFPE.....	81
5.5.17	Aspectos que proporcionam Satisfação e Insatisfação no Trabalho	83
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	93
6.1	Limitações e Sugestões.....	94
	REFERENCIAS.....	96
	APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO SOBRE PROGRAMA DE QVT do IFPE.....	105
	APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO SOBRE PERCEPÇÃO DA QVT DO IFPE.....	106
	ANEXO A - CARTA DE ANUENCIA COM AUTORIZAÇÃO DE USO DE DADOS	116

1 INTRODUÇÃO

A vida é formada por inúmeras interações com outras pessoas e organizações. Eminentemente, social e interativo, o ser humano não consegue viver sem se relacionar com seus análogos. Chiavenato (2009, p.08) destaca que, “com as organizações, a limitação final para alcançar muitos objetivos humanos não são mais a capacidade intelectual ou de força, mas a habilidade de trabalhar eficazmente em conjunto”.

A cooperação entre os seres humanos é necessária como forma de superação de adversidades e para alcançar objetivos cada vez mais complexos, onde a ação isolada não teria êxito. Surge então a necessidade de organizar-se ou de organizações (CHIAVENATO, 2009).

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) sempre busca o equilíbrio entre os interesses das pessoas e das organizações, tentando conciliar a expectativa de ambos, gerando resultados cada vez mais satisfatórios. A implantação de programas para QVT resulta em melhorias nos indicadores de desenvolvimento humano e conseqüentemente na ascensão nos resultados das organizações.

Falar em QVT vai muito além da melhoria do ambiente de trabalho, das condições físicas, instalações, programas de promoção à saúde e reivindicações salariais. Apesar da importância desses fatores para o bem-estar do trabalhador, são os aspectos correlacionados ao trabalho, tais como participação, autonomia e feedback, que vão avaliar o envolvimento e a satisfação do indivíduo, e a produtividade esperada (MACHADO, 1996).

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE) assume o compromisso de implantar Políticas de QVT que resultem numa “gestão com pessoas”, portanto, ratifica a ideia, que a QVT é a busca contínua da melhoria dos processos de trabalho, os quais precisam ser construídos não só para incorporar as novas tecnologias como para aproveitar o potencial humano, individual e em equipe (LIMONGI-FRANÇA, 2004. p.42).

Nesta perspectiva, a Reitoria do IFPE pela Portaria n.º 1.102/2014-GR¹, delegou competência aos Diretores Gerais dos *campi* para liberação dos servidores para adesão ao Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT-IFPE), que é subordinado à Diretoria de Gestão de Pessoas e ao Departamento de Desenvolvimento Pessoal e Qualidade de Vida.

O PQVT-IFPE visa promover atividades voltadas para o bem-estar no ambiente de trabalho e para a melhoria da qualidade de vida dos servidores, abrangendo atividades culturais, esportivas, de lazer e de pesquisa. Buscando ações voltadas à melhoria das relações interpessoais, à promoção da saúde ocupacional, à prevenção de riscos e doenças relacionadas ao trabalho e orientações para à aposentadoria.

O presente estudo pretende investigar a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE) e sua relação com o absenteísmo por doenças laborais.

No âmbito do setor público, o estímulo a QVT deve-se a dois motivos: fortalecimento dos regimes democráticos e por uma postura mais reivindicatória dos usuários quanto à qualidade dos serviços prestados (FERREIRA, 2011). Portanto, buscaremos ao fim deste estudo propor ações que contribuam na melhoria da QVT do servidor e que, conseqüentemente, possam aperfeiçoar a qualidade dos serviços por ele prestados.

¹ Portaria n.º 1.102/ 2014- GR resolve: “Delegar competência aos Diretores Gerais dos Campi para autorizar 01 (uma) hora de treinamento ou atividades esportivas / culturais aos servidores, em 02 (dois) dias na semana dentro do horário de expediente, como atividades vinculadas ao Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.” Publicada em 14 de Agosto de 2014.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E ABSENTEÍSMO: O IFPE EM FOCO.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), seja como campo de pesquisa, seja como programa de intervenção social nas organizações, tem progressivamente, despertado o interesse dos responsáveis pela Gestão de Pessoas. Os gestores das instituições perceberam que iniciativas relacionadas à melhoria na QVT são eficazes em gerar avanços no comprometimento e desempenho das ocupações cotidianas por parte dos servidores (FORNO *et al.*, 2015).

Os estudos sobre a QVT foram limitados primeiramente nos aspectos individuais relativos ao bem-estar do trabalhador no seu âmbito de trabalho. Em seguida, pautaram-se na resolução dos problemas e na execução das tarefas, buscando estimular a criatividade, expandindo decisões participativas em detrimento da impessoalidade nas relações de trabalho. Posteriormente, a temática passou a ser imprescindível no planejamento estratégico das organizações, sendo ferramenta eficaz nas competições de mercado, auxiliando para atração e manutenção de profissionais de excelência. Hoje, a concepção sobre QVT tende a ser consensual acerca da multidimensionalidade do fenômeno (AMORIM, 2010).

A legislação nos fala, mesmo não utilizando a expressão “Qualidade de Vida no Trabalho”, da necessidade de ações voltadas à saúde do servidor. Conforme expresso na Lei 8.122:

A assistência à saúde do servidor, ativo ou inativo, e de sua família compreende assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica e farmacêutica, terá como diretriz básica, o implemento de ações preventivas voltadas para a promoção da saúde e será prestada pelo Sistema Único de Saúde – SUS, diretamente pelo órgão ou entidade ao qual estiver vinculado o servidor[...] (BRASIL, ART 230 de 1990).

No Decreto 6.833/2009 é instituído o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), que na sua implantação exige ações de qualificação de recursos humanos, físicos e materiais, existentes e dispersos entre os diversos órgãos da administração pública federal. Desenvolvendo ações de perícia, promoção à saúde, vigilância dos ambientes de trabalho, registro dos acidentes de trabalho, nexos das doenças profissionais, readaptação funcional e apoio assistencial para os casos de agravos instalados.

O Ministério da Saúde (BRASIL, 2001, p.161), por sua vez, ressalta que em decorrência da importância que o trabalho tem na vida das pessoas, “sendo fonte de subsistência e de posição

social; a falta de trabalho ou mesmo a ameaça de perda do emprego geram sofrimento psíquico, pois ameaçam a subsistência e a vida material do trabalhador e de sua família”. O Ministério da Saúde ainda elucida que o trabalho, “ao mesmo tempo, abala o valor subjetivo que a pessoa se atribui, gerando sentimentos de menos-valia, angústia, insegurança, desânimo e desespero, caracterizando quadros ansiosos e depressivos”.

A QVT possui enfoques bem diversos, desde abordagens clínicas, considerações referentes a recursos, além de procedimentos gerenciais e estratégicos nas organizações (LIMONGI-FRANÇA; ARELLANO, 2002). Taveira (2009, p. 5), elucida que: “Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) podem ser planejados visando prevenir o adoecimento ocupacional como propõe a ergonomia da atividade, atreladas a práticas antiestresse, visando não somente compensar o desgaste, mas eliminá-lo”. Nascimento-Silva *et al.* (2007, p. 3) afirmam que:

A QVT tem provocado estudiosos, cientistas e gerentes, na busca por encontrar um modelo explicativo capaz de gerenciar este fenômeno que, em muitas ocasiões, pode afetar o futuro de uma organização. Essa preocupação com QVT tem motivado programas específicos de combate às doenças ocupacionais e, sobretudo, mecanismos de promoção do bem-estar do trabalhador, integrando políticas de recursos humanos.

Os PQVT auxiliam no aumento da satisfação geral dos funcionários, pois satisfação é uma ferramenta eficaz para construção de uma base de capital intelectual na empresa, elevando sua competitividade no mercado. As organizações estão no tempo de aprender a respeitar a individualidade dos funcionários, preocupando-se com o seu crescimento pessoal, o que, por sua vez, majora a lealdade dos funcionários e o compromisso afetivo de trabalhar de modo mais eficiente e eficaz (BALLOU E GODWIN, 2007).

A QVT de um indivíduo é tão importante quanto sua vida pessoal. A satisfação nas duas áreas é fundamental para ter uma vida mais equilibrada, sendo assim, qualquer desarmonia em um destas áreas pode produzir insatisfação (STEPHEN E DHANAPAL, 2012). O estilo de vida dos trabalhadores pode ser afetado pelas insatisfações vivenciadas no processo de trabalho, podendo interferir na capacidade de execução de serviços cotidianos e muitas vezes, provocar doenças laborais ou motivar ausências no trabalho (LIMONGI, 2015).

A ausência do servidor ao trabalho é denominada absenteísmo (ou, também, ausentismo e absentismo) que é relação entre as horas trabalhadas durante o mês e o número de horas em que o

servidor fica ausente do seu posto de trabalho em decorrência de faltas, atrasos e saídas antecipadas (FIDELIS e BANOVA, 2006).

Conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT), absenteísmo-doença define-se como: “ausência ao trabalho decorrente de uma incapacidade do indivíduo, exceto por gestação ou prisão”, o termo pode ser atribuído, ao mesmo tempo, a doença ou lesão acidental. Expresso também, como medida para evitar a propagação de doenças transmissíveis, ou, ainda, variando desde um mal-estar até uma doença grave (COUTO, 1987; SANTI *et al.*, 2018).

No Brasil, o controle do absenteísmo é, atualmente, um dos maiores desafios para as empresas em função dos impactos financeiros que ele produz. Em pesquisa apresentada pelo Instituto HERO (Health Enhancement Research Organization) em 2016² ficou evidente que as empresas no Brasil ainda não possuem um controle eficiente sobre o absenteísmo. Apenas 33% das empresas participantes possuem indicadores de absenteísmo; 17% desenvolvem ações preventivas; e 24% integram as informações de absenteísmo com sinistro médico.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2015³, divulgou a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) relatando que mais de R\$ 10 bilhões são gastos anualmente pelas companhias com despesas geradas por funcionários ausentes. A pesquisa foi realizada em 2013, em 62,9 mil domicílios em todos os Estados da Federação, e mostrou que 17,8% dos brasileiros faltaram ao trabalho ou deixaram de estudar pelo menos um dia por conta de gripe ou resfriado.

O absenteísmo imprime um alto grau de complexidade, quanto ao seu gerenciamento, sobre as organizações e seus gestores, devido as múltiplas questões que detém. O tema engloba: problemas sociais, ambientais, de saúde, de gestão de pessoas, entre outros. Seu efeito negativo, acarreta déficit na produção pela ausência dos trabalhadores, refletindo negativamente nos indicadores de qualidade e conseqüentemente desfavorecendo a Economia (PENATTI, 2006). Santi *et al.* (2018, p. 72) nos esclarecem que:

²Acesso disponível em: <https://www.marsh.com/br/insights/research/mercer-marsh-beneficios-e-instituto-hero-lancam-o-1--benchmarkin.html>.

³ Acesso disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/pt/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=291110>.

No mundo do trabalho, a ocorrência do absenteísmo doença de modo indiscriminado, revela as condições de saúde e de trabalho; em particular no serviço público, afeta a assiduidade de atividades consideradas essenciais ou relevantes para os cidadãos, bem como onera os cofres públicos tanto pela não produtividade, quanto pelas despesas necessárias para a reabilitação do servidor.

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)⁴, relata que o número total de servidores públicos do país, em suas três esferas de governo cresceu 60% em 20 anos, ascendendo de 7,5 milhões, em 1995, para 12 milhões, em 2016. Os dados foram publicados no Atlas do Estado Brasileiro e não abrange trabalhadores de empresas estatais.

Na esfera federal, ocorreu um aumento no número de servidores de 25% ao utilizarem os mesmos parâmetros, de 950.000 pessoas, em 1995, para 1,2 milhão, em 2016; contudo, ocorreu uma redução na participação dos servidores de 15% para 10% no total. Os dados do Ipea, ainda elucidam que isolados os servidores civis federais, o total de 2018, de 655.000, é inferior ao de 1991, 662.000, quando o governo Fernando Collor começou a promover cortes no funcionalismo.

O desafio de aumentar a capacidade de governo na gestão das políticas públicas exige servidores públicos qualificados; o cuidado com a saúde e com a qualidade de vida desses trabalhadores tende a tornar o serviço cada vez mais aprimorado (SANTI, 2018). Conforme, o Anuário Estatístico da Previdência Social, levando em consideração o quantitativo de auxílios-doenças, concedidos no período de 2013 a 2015, as principais causas de afastamentos no trabalho foram os transtornos osteomusculares e transtornos mentais (BRASIL, 2015).

Os afastamentos do trabalho tem sido objeto de pesquisas voltadas ao serviço público, destacamos os estudos: Santi *et al.* (2018) e Bastos *et al.* (2018) para elucidar nosso trabalho.

Santi *et al.*, retratam o absenteísmo-doença no serviço público brasileiro através de uma revisão de literatura. Analisaram pesquisas sobre a temática e as estratégias propostas para prevenção contra doenças e reabilitação do serviço público. Destacam-se em seu artigo, alguns pontos:

⁴ Acesso disponível em: <http://www.ipea.gov.br/atlasestado/>.

1. O desgaste osteomusculares e psíquicos elevados dos profissionais que trabalham em funções assistenciais, portanto, servidores que tem contato direto com usuários;
2. Aumento do absenteísmo em servidores públicos a partir de 40 anos e com mais de 11 anos de serviço.

Em suas conclusões, alertam quanto a “escassez de informações sobre o servidor público licenciado”; ponderam sobre “a vulnerabilidade dos servidores públicos, pois, este grupo sofre pressão política e pública e que precisa desenvolver o trabalho, em muitas ocasiões, em condições inadequadas, enfrentando a morosidade decorrente da burocracia”; advertem por fim, que: “ os servidores públicos são pagos pelo contribuinte, devendo ter, portanto, capacidade produtiva compatível com o cargo e funções que desempenham; seu afastamento ocasiona prejuízos aos serviços ofertados a população.”

Bastos *et al.* (2018) descreveram os afastamentos do trabalho por transtornos mentais em servidores públicos, com o objetivo de apresentá-los à gestão da instituição que avaliaram e pretendendo assim, subsidiar a proposição de medidas para diminuição do absenteísmo.

Estudos epidemiológicos tem demonstrando a grande importância dos registros dos motivos de absenteísmo como ferramenta de saúde para as gestões, especialmente no serviço público, pois os dados disponíveis no anuário estatístico da previdência, pouco relata informações sobre servidores públicos (LEÃO *et al.*, 2015; DANIEL *et al.*, 2017).

Em seu artigo, Bastos *et al.*(2018) alertam sobre estudos (LEÃO *et al.*, 2015; ALMEIDA, 2010), que “evidenciam altos índices de suicídios e transtornos mentais em determinadas classes profissionais. Além de incidência de depressão em profissionais de saúde, professores e policiais, associado ao alto índice de síndrome do esgotamento profissional”. Evidenciam ainda, em sua pesquisa bibliográfica, a ausência de estudos semelhantes na região Nordeste do Brasil. Por fim, relatam a importância de um “despertar na cultura institucional para o acolhimento ao servidor afastado, em particular os afastamentos por sofrimento mental”, seu objeto de estudo.

Historicamente existem ações de Estado que favorecem, ou estimulam, a busca pela QVT como as leis, normativas e decretos. Porém, a realidade ainda está distante disso. Atualmente, o IFPE tem apenas ações pontuais e isoladas. O IFPE, em sua Revista Acontece (edição n.º 68 de março de 2016), relata que alguns *campi* possuem atividades ligadas ao PQVT – IFPE, a saber:

Afogados da Ingazeira, Cabo de Santo Agostinho, Caruaru, Garanhuns, Ipojuca, Recife, Pesqueira e a própria Reitoria.

A reformulação do PQVT está em análise desde 2016 pela Reitoria do IFPE, é necessário um movimento de celeridade neste processo. Tal situação, lembra-nos a pesquisa realizada por (FERREIRA *et al.*, 2009) que ao indagar como se caracterizavam as práticas da QVT em órgãos públicos federais, obteve a seguinte resposta: “A gestão de QVT no serviço público investigado se caracteriza pelo descompasso entre problemas existentes e as práticas gerenciais”.

Diante das evidências anteriormente expostas, observou-se a escassez de estudos sobre QVT e absenteísmo-doença, em instituições públicas. E no IFPE, ratifica-se além da escassez, a ausência de pesquisas. A necessidade de entender a realidade desta instituição quanto ao tema, fomenta este projeto de pesquisa e busca responder a seguinte questão: **Qual o efeito da percepção da Qualidade de Vida no Trabalho pelos Servidores no absenteísmo-doença no IFPE?**

3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, POLÍTICA E TEORIAS.

Esta seção aborda conceitos de Política Pública, significado e modelo teóricos de Qualidade de Vida no Trabalho.

3.1 Política Pública

Política Pública é compreendida por Dye (1984), como “o que o governo escolhe fazer ou não fazer”. O conceito mais difundido continua sendo de Laswell (1936/1958), onde as decisões e análises sobre política pública procuram responder os seguintes questionamentos: quem ganha o quê, por quê e que diferença faz (SOUZA, 2006, p. 24).

As políticas públicas referem-se a ações realizadas pelas esferas governamentais que visam o bem-estar coletivo. Formular políticas públicas é elencar um conjunto de processos, incluindo o estabelecimento de uma agenda, a especificação de alternativas para esta agenda, a escolha final entre essas alternativas específicas e por fim, a implementação das decisões. O processo de elaboração dessas políticas é conhecido como ciclo das políticas públicas.

O ciclo das políticas públicas, precisa ser estruturado de modo funcional para possibilitar a produção e organização dos projetos. Este ciclo trata-se de um esquema que simplifica a organização das políticas públicas em fases sequenciais e interdependentes. Para tanto, é formado por: Agenda, Formulação, Adoção, Implementação e Avaliação. As utilidades do ciclo vão desde a organização e criação de ideias até simplificação de políticas já existentes.

Este projeto encontra-se na etapa de Avaliação do Ciclo das Políticas, vislumbrando avaliar as ações do Programa de Qualidade de Vida do Servidor do IFPE, qualificando-se como avaliação de processos. Por isso, a necessidade de evidenciarmos melhor a etapa de avaliação a seguir.

A avaliação aborda a fase final do ciclo das políticas públicas e examina se o processo de implementação e o desempenho da política pública tiveram êxito, assim tem o intuito de conhecer melhor o estado da política e o nível de redução do problema. As principais características da fase de avaliação são: a pauta nas normas e a preocupação metodológica. Com relação aos tipos, a avaliação pode ser ex-ante, que ocorre antes da implementação e trata-se mais de uma previsão, e ex-post, que ocorre após a implementação.

Conforme a Teoria do Programa (teoria que busca explicar as atividades do programa e apresenta a racionalidade para a expectativa que isso trará os resultados esperados), a avaliação pondera: processos, resultados e impactos.

A avaliação de processos foca no público-alvo da política e visa identificar a adequação entre a teoria do programa e a sua implementação, pois o resultado depende da implementação efetiva. A avaliação de resultados diferencia os resultados esperados dos resultados não esperados e identifica o resultado de interesse da política. A avaliação de impacto analisa os resultados posteriores e mensura o impacto da política sobre os resultados, pois sem a mesma tais resultados não seriam observados.

3.2 Qualidade de Vida no Trabalho e Absenteísmo

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem fragmentos ao longo da história que podemos observá-los através dos “Estudos de Geometria de Euclides de Alexandria”, utilizados na melhoria dos trabalhos dos agricultores à margem do Nilo e pela “Lei da Alavanca”, teoria de Arquimedes que contribuiu para diminuição do esforço dos trabalhadores (ANGRAD, 2012).

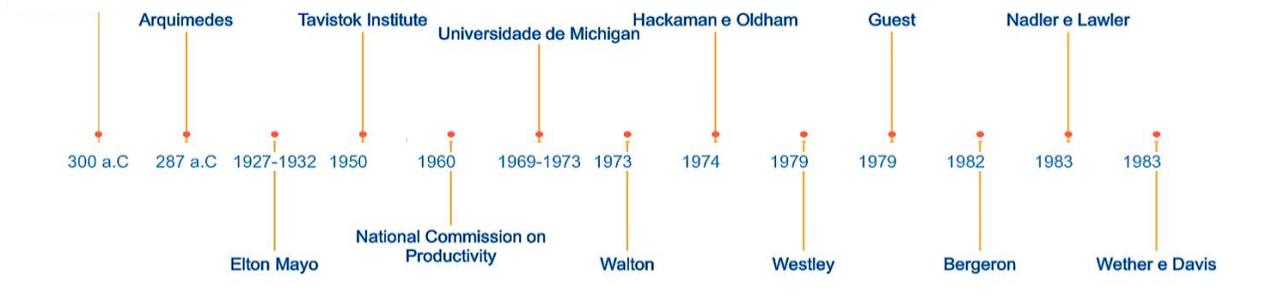
Na Inglaterra em 1950, a QVT surge como modelo de gestão e, como nos afirma Limongi-França e Rodrigues (2005), foram os estudos de Eric Trist e colaboradores do Instituto Tavistock, que desenvolveram um modelo para agrupar o trinômio Indivíduo / trabalho / organização. Os anos 60 ocasionam a retomada de interesse pela QVT, sob a ótica de formas melhores de realizar o trabalho, com foco na saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Na década de 70, autores como Westley e Walton desenvolveram abordagens semelhantes às concepções atuais. Suas pesquisas têm facetas relacionadas à equidade salarial, segurança no emprego, motivação, realização pessoal e participação nas decisões do próprio trabalho. Westley (1979) destaca que as dificuldades originárias do ambiente de trabalho podem ser de ordem política que gera insegurança, econômica que gera injustiças, psicológicas que causa, por vezes, até alienação e sociológica que resulta em apatia ao trabalho.

Walton (1973 p.12) esclarece que: “A expressão Qualidade de Vida tem sido usada com frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.”

Nos anos de 1980, nos EUA, a QVT teve vários estudos desenvolvidos, retomou-se o interesse pela temática, e em especial, pela busca de significá-la e de como ela poderia ser utilizada em prol das organizações. Esta evolução nas pesquisas, pode ser melhor observada por autores na linha do tempo abaixo:

Figura 1- Linha do Tempo da Qualidade de Vida no Trabalho por Autores



Fonte: Autoria Própria (2020).

No Brasil, pesquisas voltadas para QVT, somente iniciaram a partir de 1980, sob influência de modelos estrangeiros (ANGRAD, 2012). Fatores como a abertura tardia do mercado nacional para importação de produtos estrangeiros e consequente aumento da concorrência, impuseram a busca de programas de qualidade de vida (FERNANDES, 1996).

A Qualidade de Vida (QV) e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) estão intimamente ligadas. O aumento da preocupação com questões relacionadas à QV é oriundo de um movimento dentro das ciências humanas e biológicas no sentido de valorizar parâmetros mais amplos que o controle de sintomas, a redução da mortalidade ou acréscimo da expectativa de vida (PEREIRA, TEIXEIRA E SANTOS, 2012). De acordo com Fernandes (1996, p.40),

[...]quanto à expressão Qualidade de Vida no Trabalho, (...) não se pode atribuir uma definição consensual. O conceito engloba, além dos atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento a necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa.

A QVT é um fenômeno dinâmico, sinônimo de melhorias no ambiente de trabalho. Melhorias que perpassam os aspectos de higiene e segurança, e almejam perspectivas de progresso organizacional, esclarece Corrêa (1993). Já Davis (1996), fomenta a ideia de QVT como “favorabilidade” das condições do ambiente de trabalho, levando em consideração tudo que faz parte do ambiente e que gera impactos positivos sobre as pessoas que ali trabalham.

A QVT é compreendida através da experiência emocional da pessoa com sua atividade laboral, refletida no seu bem-estar, sendo assim, mais importante que aspectos estritamente legislativos ou de planos de benefícios. Sendo entendida, ainda como humanização das relações e da convivência na organização. Melhoria das condições de trabalho, satisfação do trabalhador e atitudes em prol da QVT são antes de tudo, a busca de valores cidadãos na organização (SÁ *et al.*, 2007; CUNHA *et al.*; 2008 E PARCIANELLO, 2015).

Para Limongi-França (2008, p. 6), QVT é a capacidade de “administrar o conjunto das ações, incluindo diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente do trabalho, alinhada e construída na cultura organizacional, com prioridade para o bem-estar das pessoas da organização.”

Fernandes (1996, p. 45) elucida que:

Nos últimos anos em seus estudos e pesquisas realizadas sobre o assunto a levaram a uma tentativa de conceituação de QVT como a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.

Ainda segundo Fernandes (1996) é possível resumir a evolução das principais abordagens e conceitos de QVT, conforme o quadro a seguir:

Quadro 1- Evolução das Abordagens e Conceitos de QVT.

(continua)

ANO	AUTOR	ABORDAGENS E CONCEITOS
1975	Faune e Dubin	Associam QVT aos atributos do próprio cargo ocupado pelo indivíduo em termos do “nível de autonomia, oportunidade para criatividade e reconhecimento pela realização do trabalho”.
1975	Walton	A expressão QVT tem sido usada para designar uma preocupação com o resgate de “valores humanísticos e ambientais, que vêm sendo negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”.
1980	Aquino	“Quando o trabalhador não se sente integrado e aceito em seu ambiente de trabalho, tende a cuidar, primeiramente, de seus interesses particulares e, se sobrar tempo, trabalhar pela empresa”.
1982	Bergeron	QVT consiste “na aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos, visando modificar um ou vários aspectos do meio-ambiente de trabalho, a fim de criar uma nova situação, mais favorável à satisfação dos empregados e à produtividade da empresa”.
1983	Nadler e Lawler	“QVT é vista como uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações”.

1986	Quirino e Xavier	A importância do grau em que os funcionários são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais para a obtenção de uma melhor qualidade de vida no trabalho, através de suas realizações na empresa.
1994	Dejours	QVT como “condição social e psicológica do trabalho, especialmente no que se refere ao sofrimento criador e ao sofrimento patológico”.
1996	Fernandes	QVT como a “gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”.
2010	França	A capacidade de administrar o conjunto de ações, incluindo diagnósticos, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho alinhado e construído na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas da organização.
2012	Santos	“A QVT busca o equilíbrio entre as expectativas do indivíduo e da organização, através da interação entre as exigências e a necessidades de ambas as partes, visando melhorias na satisfação das pessoas e melhores resultados organizacionais”.
2015	Bonfante, Oliveira e Nadir	“A QVT, portanto, coloca em evidência a importância das exigências pessoais do trabalhador para o sucesso organizacional. Com essa união entre colaborador e organização, ambas as partes são beneficiadas no que diz respeito à satisfação do ser humano, condições ambientais saudáveis e suas repercussões no desempenho empresarial”.
2016	Silva e Estender	“A qualidade de vida no trabalho envolve o ambiente, a estrutura e principalmente as pessoas inseridas na organização”.

Adaptações da autora com referência em: Fernandes (1996, p. 43, 44, 45); Ferreira *et al.* (2012, p. 44); França (2010, p. 167); Parcianello (2015, p. 34).

A administração contemporânea possui vários desafios, dentre eles, a busca pela Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Esta busca acaba gerando expectativas tanto por parte das organizações, como por parte dos seus funcionários. As pessoas que compõem as instituições almejam reconhecimento e recompensas, oportunidades de ascensão profissional e participação nas decisões. No que lhes concerne, as organizações esperam cumprimento da missão, compromissos sociais, atingimento de metas e obtenção de resultados. Este contexto é um campo fértil ao desgaste físico, psicológico, a prevalência de baixa autoestima e tantas outras insatisfações (CAMPOS, *et al.*, 2015).

A satisfação é uma das atitudes que influenciam o comportamento e desempenho humano no desenvolvimento do trabalho. O trabalho é primordial para manutenção da vida do indivíduo, e ocupa uma grande porcentagem de seu tempo. Ter um trabalhador motivado e satisfeito tornou-se alvo de investimento das organizações, sejam instituições públicas ou privadas.

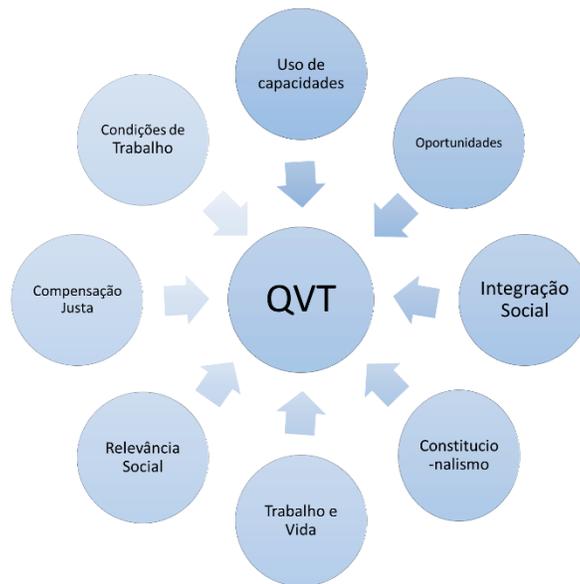
3.3 Modelo de QVT de Richard Walton (1973)

Walton é o autor norte-americano pioneiro nos estudos em linha de pesquisa de satisfação em QVT, apontando critérios sob uma perspectiva organizacional. Ele pensa a QVT sob a ótica da humanização do trabalho e da responsabilidade social, englobando a reestruturação dos cargos e desenhos organizacionais pautados nas necessidades e desejos do indivíduo. Congregando a estas ideias, à formação de equipes de trabalho com autônomas e capazes de melhorias no ambiente organizacional (LIMONGI-FRANÇA; SANTOS, 2012).

O modelo de QVT de Walton enfatiza o trabalho de forma global. Procurando abranger o máximo de dimensões relacionadas ao trabalho, incluindo fatores que estão presentes de forma indireta na vida do trabalhador. Diniz (2010), ressalta a importância deste modelo, como um dos mais abrangentes, por considerar desde aspectos físicos dos trabalhadores, analisando tudo o que faz relação com a autonomia, até autorrealização do ser humano.

Walton (1973) sugere em seu modelo, oito categorias que enfatizam os fatores de influência na QVT, conforme a Figura 02:

Figura 2- Categoria e Fatores de influência na QVT.



Fonte: Autoria própria (2020).

O modelo de Walton (1973), conforme Diniz (2010), estabelece critérios para identificação da qualidade de vida sendo os conceitos de QVT destacados em oito dimensões conforme expresso como no Quadro 02.

Quadro 2- Categorias e Dimensões da QVT do Modelo de Walton (1973).

CATEGORIAS	DIMENSÕES DA QVT
1- Compensação Justa e Adequada	<ul style="list-style-type: none"> • Equidade interna e externa • Justiça na compensação • Partilha dos ganhos de produtividade • Proporcionalidade entre os salários
2- Condições de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada de trabalho razoável • Ambiente físico seguro e saudável • Ausência de insalubridade
3- Uso e desenvolvimento de Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia • Autocontrole relativo • Qualidades múltiplas • Informações sobre o processo total de trabalho
4- Oportunidade de Crescimento e Segurança	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilidade de carreiras • Crescimento pessoal • Perspectiva de avanço salarial • Segurança de emprego
5- Integração Social na Organização	<ul style="list-style-type: none"> • Ausência de preconceitos • Igualdade • Mobilidade • Relacionamento • Senso comunitário
6- Constitucionalismo	<ul style="list-style-type: none"> • Direitos de proteção do trabalhador • Privacidade pessoal • Liberdade de expressão • Tratamento imparcial • Direitos trabalhistas
7- O trabalho e o espaço de vida total	<ul style="list-style-type: none"> • Papel balanceado no trabalho • Estabilidade de horários • Poucas mudanças geográficas • Tempo para lazer e família
8- Relevância Social do trabalho na vida	<ul style="list-style-type: none"> • Imagem da empresa • Responsabilidade social da empresa • Responsabilidade pelos produtos • Práticas de emprego

Fonte: Fernandes (1996, p.48).

O atual momento do mercado, competitivo, exigente e em busca de profissionais qualificados e aptos a superar desafios; faz a QVT caracterizar-se como necessidade do indivíduo e como estratégia gerencial das organizações (MONTEIRO *et al.*, 2011). Seligmann-Silva (1995) destaca que uma maior satisfação no trabalho, sem ansiedade e sem medo, faz com que o trabalhador encontre significado em sua atividade laboral e apresente atitudes positivas de enfrentamento à vida. Segundo Fernandes (1996, p.46),

[...] pouco resolve atentar-se apenas para fatores físicos, pois os aspectos sociológicos e psicológicos interferem igualmente na satisfação dos indivíduos em situação de trabalho; sem deixar de considerar os aspectos tecnológicos da organização do próprio trabalho que, em conjunto, afetam a cultura e interferem no clima organizacional com reflexos na produtividade e na satisfação dos empregados.

Discussões sobre o tema QVT estão presentes na atualidade e, se tornaram necessárias as organizações, à medida que ações voltadas a PQVT podem contribuir para reduzir indicadores negativos como absenteísmo, doenças ocupacionais, licenças-saúde, além de reduzir as queixas e reclamações dos usuários (BRAZ; REIS NETO; MARANHÃO, 2011). Guimarães (2016, p.18) explana que:

Quando se analisa um funcionário que falta o dia de trabalho, vê-se que as tarefas a ele relacionadas ou vão deixar de ser feitas, acarretando prejuízo para a instituição e no caso de instituições públicas um prejuízo também para a sociedade que anseia pelo serviço. Ou ainda estas tarefas irão ser feitas por outro funcionário (que ficará sobrecarregado, tendendo a elevar o nível de estresse). Como resultado, pode-se perceber a diminuição da eficiência e eficácia nos resultados almejados.

No século XIX, no início da produção industrial, o absenteísmo já se torna manifesto, como expressam Szmrecsányi e Maranhão (2002, p.202):

O trabalho nas fábricas têxteis era dos mais agressivos – a poeira e o ruído embruteciam os trabalhadores, além de provocarem doenças que só foram descobertas mais tarde. Recrutados na massa proletária sem qualificação, resistiam como podiam à mecanização e a disciplina fabril. O resultado era uma altíssima rotatividade e absenteísmo. Ou saíam de seu posto ou faltavam os trabalhos, ou simplesmente iam embora.

O termo absenteísmo pode ser conceituado de várias maneiras. Para Munro (2007), absenteísmo é a ausência do ambiente laboral, o que pode abranger, as ausências por doenças, a prorrogação das pausas para lanches, utilizar o horário de trabalho para fazer compras e ausentar-se do expediente sem licença.

Já para Chiavenato (2008), o absenteísmo é o tempo de trabalho perdido, “quando os colaboradores não comparecem ao trabalho, consistindo na soma dos períodos ausentes do trabalho, seja por falta, por atraso ou algum motivo interveniente por parte dos colaboradores.”

Enquanto para Silva, Pinheiro e Sakurai (2008, p.1), absenteísmo é “período de ausência laboral que se aceita como atribuível a uma incapacidade do indivíduo, exceção para aquela derivada de gravidez normal ou prisão. Entende-se por ausência laboral o período ininterrupto de falta ao trabalho, desde seu começo, independentemente da duração”.

Condições organizacionais e características individuais do trabalhador estão entre as causas do absenteísmo-doença. O mundo atual com novos hábitos, novas rotinas laborais, alta competitividade de mercado, exigências físicas e mentais exacerbadas, podem exceder o limite do trabalhador, e acabar interferindo diretamente na relação saúde-trabalho gerando prejuízos para os profissionais (MARTINATO *et al.*, 2010).

Em conformidade com CARNEIRO (2006, p.44), no serviço público:

A gestão de equipamentos públicos requer qualidades no trato com o outro, exige capacidade para negociação permanente e uma disposição constante para mudanças. A apropriação pelo gestor do tema saúde do trabalhador pode-se tornar importante estratégia, pois possibilita uma intervenção qualificada no absenteísmo, na motivação e no envolvimento dos trabalhadores com o seu fazer e na diminuição dos impactos do adoecer na vida do servidor e da instituição. O trabalho em que o trabalhador se reconhece como criador ou como parte integrante produz menos adoecimento.

Buscaremos com nosso estudo, subsidiar reflexões e ações que propiciem uma nova realidade do PQVT-IFPE, onde se consolide o pensamento, que “a preocupação com a melhoria da QVT, torne-se fator de inquietação por parte dos gestores públicos, pois a desmotivação no serviço público tem levado a uma prestação de serviço deficiente, afetando toda a sociedade” (BEZERRA, 2006). Perante o exposto, esta pesquisa buscou afirmar a seguinte hipótese: *Quanto maior o nível de satisfação do servidor no trabalho menor o absenteísmo por doenças laborais.*

4 METODOLOGIA

Esta seção aborda os aspectos metodológicos e procedimentos seguidos na pesquisa, com a finalidade de responder o problema de pesquisa e impetrar os objetivos, a saber: local e participantes da pesquisa, tipologia da pesquisa, instrumentos de coletas de dados.

4.1 Local e participantes da Pesquisa

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE) é vinculado à Rede de Educação Profissional e Tecnológica, criada em 2009 através da Lei n.º 11.892/09. O IFPE oferece 283 cursos que atendem cerca de 21 mil estudantes em diferentes níveis e modalidades de formação: Ensino Médio, Técnico e Superior. O nível Superior divide-se nas modalidades: Tecnológica, Licenciatura e Bacharelado, além de Especialização e Mestrado. Nessa lista, ainda pode-se incluir os cursos voltados a Educação de Jovens e Adultos (Proeja), os de Formação Inicial e Continuada (FIC) e os de Qualificação Profissional. À frente de todo trabalho, há um quadro formado por mais de 2.341 servidores ativos, docentes e administrativos, entre especialistas, mestres, doutores e pós-doutores.

O IFPE está disseminado em 16 *campi*, distribuídos da região litorânea a região sertaneja de Pernambuco, e ainda possui, uma vasta rede de Educação a Distância, formada por 11 polos. A imagem a seguir nos ilustra a divisão por Mesorregiões:

Região Metropolitana: **Os Campi Abreu e Lima, Cabo de Santo Agostinho, Igarassu, Ipojuca, Jaboatão dos Guararapes, Recife, Olinda e Paulista;** Na Zona da Mata Pernambucana: **Os Campi Barreiros, Palmares e Vitória de Santo Antão;** No Agreste: **Os Campi Belo Jardim, Caruaru, Garanhuns e Pesqueira;** Por fim, no Sertão, **o Campus Afogados da Ingazeira.**

Figura 3- Mapa de Pernambuco com Campi IFPE.

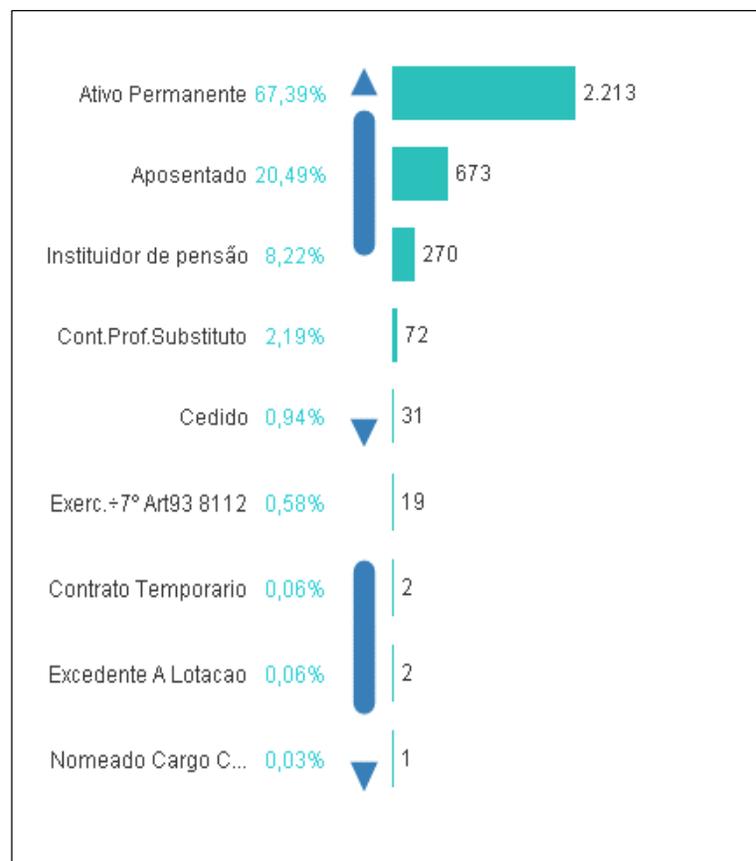


Fonte: Autoria Própria (2020).

No IFPE, o Ensino, a Pesquisa e a Extensão estão diretamente vinculados. O incentivo ao desenvolvimento de projetos de pesquisa e extensão, ocorre para os discentes através das políticas de fomento (bolsas), programas de iniciação científica e pelos eventos desenvolvidos pela instituição. A instituição com uma atuação sistêmica e sempre conexas com o mercado e a sociedade, passa a ter papel fundamental nas áreas onde seus campi estão instalados e no panorama socioeconômico de Pernambuco. Confirmando, assim, a sua história de sempre ofertar uma educação pública, gratuita e de qualidade.

Esta pesquisa foi realizada no âmbito do Instituto Federal de Ciências e Tecnologia de Pernambuco - IFPE, que possui total 3.284 servidores, sendo arranjados conforme quadro a seguir:

Quadro 3- Situação Geral dos Servidores do IFPE.



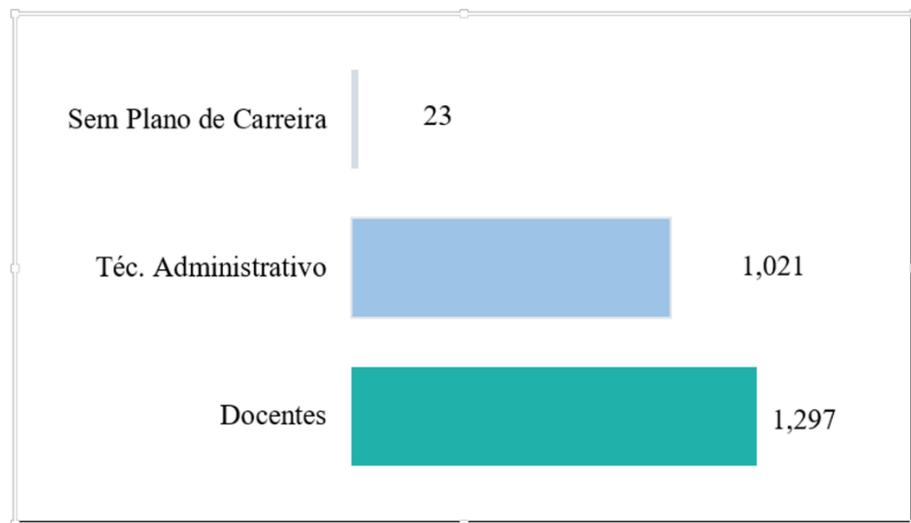
Fonte: PEP, 2019.

É importante definir as categorias de servidores para que possamos entender melhor a população eleita para este estudo.

1. **Ativo Permanente** – A Lei 8.112/1990 no seu art. 41, define que: “São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.”
2. **Aposentado** – Servidores permanentes inativos.
3. **Instituidor de pensão** - A Lei 8.213/1991 no art. 74, diz: “A pensão por morte será devida ao conjunto dos dependentes do segurado que falecer, aposentado ou não, a contar da data”.
4. **Professor Substituto** – A Lei 8.112/1990 no seu art. 38º, parágrafo 2º “O substituto fará jus à retribuição pelo exercício do cargo ou função de direção ou chefia ou de cargo de Natureza Especial, nos casos dos afastamentos ou impedimentos legais do titular, superiores a trinta dias consecutivos, paga na proporção dos dias de efetiva substituição, que excederem o referido período”.
5. **Cedido** – A Lei 8.112 no seu art. 93º, diz: Servidor que está em exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, ou do Distrito Federal e dos Municípios, nas seguintes hipóteses:
 - I - para exercício de cargo em comissão ou função de confiança;
 - II - em casos previstos em leis específicas.
6. **Exercício 7º + Art. 93** - O servidor poderá ser cedido para ter exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, ou do Distrito Federal e dos Municípios, nas seguintes hipóteses: A Lei 8.112/90 no seu artigo 7º, relata: “O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, com a finalidade de promover a composição da força de trabalho dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal, poderá determinar a lotação ou o exercício de empregado, ou servidor, independentemente da observância do constante no inciso I e nos §§ 1º e 2º deste artigo.”

7. **Contrato Temporário-** Artigo 37 da Constituição Federal de 1988 no inciso IX – esclarece que: “A lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público.”
8. **Excedente de Lotação -** É o servidor que continua a trabalhar, porém, não possui cargo, como explicita a Lei 8112/90 nos artigos 24 e 25, é caracterizado excedente quando há “inexistência de cargo vago na readaptação ou inexistência de cargo vago na reversão por invalidez.”
9. **Nomeação de Cargo Comissionado-** Cargos de provimento em comissão são aqueles de livre escolha, nomeação e exoneração, de caráter provisório, destinando-se às atribuições de direção, chefia e assessoramento, podendo recair ou não em servidor efetivo do Estado.

Quadro 4- Servidores Ativos por Grupo de Carreiras



Fonte: PEP, 2019.

Conforme o quadro 04, a população deste estudo foi constituída por servidores ativos pertencentes às carreiras de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico ⁵(PEBTT) e de Técnicos Administrativos em Educação (TAE)⁶. Atualmente, o IFPE tem 2.341 servidores ativos permanentes [(60,7%) sexo masculino e (39,3%) sexo feminino], distribuídos em 1.297 Docentes e 1021 Técnicos Administrativos, sendo possível identificar ainda, 23 servidores sem plano de carreira.

O projeto teve por meta alcançar toda a população de servidores ativos, contudo para se obter uma maior relevância estatística foi levada em consideração uma amostra mínima de 331 servidores com nível de confiança de 95% e margem de erro de 5%. Obteve-se o tamanho da amostra mínima pela utilização da seguinte fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$

Onde:

n = Tamanho da amostra

Z = Nível de confiança

P = Quantidade de acerto esperado

Q = Quantidade de erro esperado

N = População total

e = Margem de erro.

A margem foi alcançada de 331 servidores foi superada, alcançando-se 388 de respondentes.

⁵ A Carreira de Magistério da Rede Federal abrange, exclusivamente, o cargo de Professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. Esses professores desempenham atividades relacionadas ao Ensino, Pesquisa, Inovação e Extensão e podem desempenhar às inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria Instituição, além daquelas previstas sem legislação específica. (IFPE, 2019) *

⁶ A Carreira de Técnico-administrativos em Educação abrange diversos cargos com atribuições de planejar, organizar, executar e avaliar as atividades inerentes ao apoio, de modo a assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades finalísticas da Instituição (IFPE, 2019) * *INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE PERNAMBUCO. **Relato Integrado de Gestão**, 2018. Recife, 2019. p.125.

4.2 Tipologia de Pesquisa

A pesquisa teve uma abordagem quali-quantitativa. Qualitativa, pois, visou entendimento único do fenômeno em estudo. Dialoga com um universo de significados a partir de descrições detalhistas no que se referem às percepções, emoções e interpretações do sujeito inserido em seu contexto (MINAYO, 2006).

Quanto às propriedades de uma abordagem quantitativa esteve envolta de técnicas de mensurações numéricas, como cálculo de média e frequência na análise dos resultados dos questionários. Portanto, traduziremos em números, opiniões e informações para classificá-las e analisá-las (SILVA E MENEZES, 2001). Buscou-se com tal junção, captar não só a aparência, mas a essência do fenômeno, assim como as causas de sua existência e frequência com que são percebidas.

4.3 Instrumentos de Coleta de Dados

Neste trabalho, replicamos a pesquisa de AVANCI (2018), com algumas adaptações pertinentes aos objetivos propostos por este estudo. A coleta de dados ocorreu em três fases:

Inicialmente, descrevemos o número de afastamentos / licença por saúde registrados na subunidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) do IFPE no período de 2017 a 2019. É importante ressaltar que a plataforma SIASS fornece dados relativos a dias perdidos de trabalho por licenças para tratamento de saúde do servidor, em familiares e afastamentos por acidente em serviço. Estratificamos as doenças pelo Código Internacional de Doenças (CID). Verificaremos a frequência em número de dias de afastamento por grupo de CID, a prevalência de servidores com afastamentos por doenças, assim como os números dias ausentes ao trabalho por este motivo.

Num segundo momento, aconteceu a aplicação de questionário (Apêndice A) com os “servidores representantes” do SIASS nos Campi, buscando coletar informações sobre as atividades e ações do PQVT realizadas em cada Campus no período de 2017 a 2019.

Na terceira fase, adotamos o questionário para coleta de dados sobre a QVT, o modelo estabelecido por Walton, (versão adaptada para instituições públicas), que é composto por 43

questões objetivas e dissertativas. O questionário abordou os indicativos de QVT em 6 domínios, a saber: Uso das Capacidades, Integração Social e Constitucionalismo, Espaço na Vida, Condições de Trabalho, Oportunidades e Relevância Social e mais algumas questões relativas à saúde.

Estes questionários foram enviados por e-mail institucional a todos os servidores ativos da instituição no período de 24 de outubro de 2019 a 20 de novembro de 2019, o tempo de coleta foi abreviado devido ao período eleitoral do IFPE.

Estudos sobre QVT evidenciam o modelo de Walton (1973), como o que busca uma maior associação de dimensões relacionadas ao trabalho, trazendo importância também as dimensões que interferem indiretamente na vida do trabalhador. Considerado o mais completo e sendo utilizado, principalmente, por estudiosos da administração de recursos humanos e da psicologia organizacional, após quatro décadas de sua publicação, Walton continua sendo subsídio de muitas pesquisas (quantitativas ou qualitativas) na área da QVT (PEDROSO; PILATTI, 2010).

A aplicação deste questionário visou: Avaliar a qualidade de vida no trabalho na percepção dos servidores; compreender qual o significado de QVT para eles; Identificar os aspectos que proporcionam satisfação e insatisfação dos servidores do IFPE no trabalho; Identificar as ausências por saúde no trabalho; Criar um índice de QVT utilizando análise fatorial; Relacionar QVT e Absenteísmo através de Regressão Linear.

Os dados provenientes das questões fechadas do questionário foram tabulados em uma planilha eletrônica do Microsoft Excel®, e pelo processo automático da ferramenta SurveyMonkey. As análises estatísticas foram realizadas com o auxílio do Microsoft Excel® e do Software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versão 26.0.

A análise quantitativa foi realizada por meio da estatística paramétrica e/ou não-paramétrica a partir da aplicação do teste de normalidade de Komolgorov Smirnov. A partir daí, foi aplicada uma distribuição de frequência, seguida do cálculo da média, mediana, desvio padrão e intervalo interquartil. Posteriormente será utilizado o teste de Mann-Whitney para comparar os grupos em pares (homens e mulheres) e o teste de Kruskal Wallis (KW). Este último, também é um teste não paramétrico utilizado para comparar três ou mais populações. Por fim, com o intento de identificar as variáveis de maior “valor” foi aplicada a análise fatorial exploratória, que de acordo com Hair Jr. e outros (2009), visa agrupar as variáveis e reduzi-las a fatores que possam representar seus respectivos construtos (HAIR JR. *et. al.*, 2009)

5 ANÁLISES E DISCUSSÕES DE RESULTADOS

Esta seção apresenta as análises e discussões dos dados, nela se encontram elementos como a estatística descritiva, análise sobre dados do questionário do PQVT, mapeamento e análises das doenças no IFPE, análise estatística multivariada e inferencial.

5.1 Estatística Descritiva

Esta subseção apresenta a estatística descritiva dos dados obtidos por meio do questionário digital. As informações nela contida são referentes aos dados sociodemográficos que determinam o perfil da amostra, além da apuração das questões referentes ao PQVT sobre conhecimento e desenvolvimento de atividades nos Campi do IFPE.

5.2 Perfil da Amostra

A pesquisa obteve a participação de 388 servidores efetivos do IFPE. Apresentamos a seguir características descritivas relativas aos dados sociodemográficos: Sexo, Local (campus) de trabalho, Carreira, Regime de trabalho, Nível de escolaridade e Tempo de atuação no IFPE.

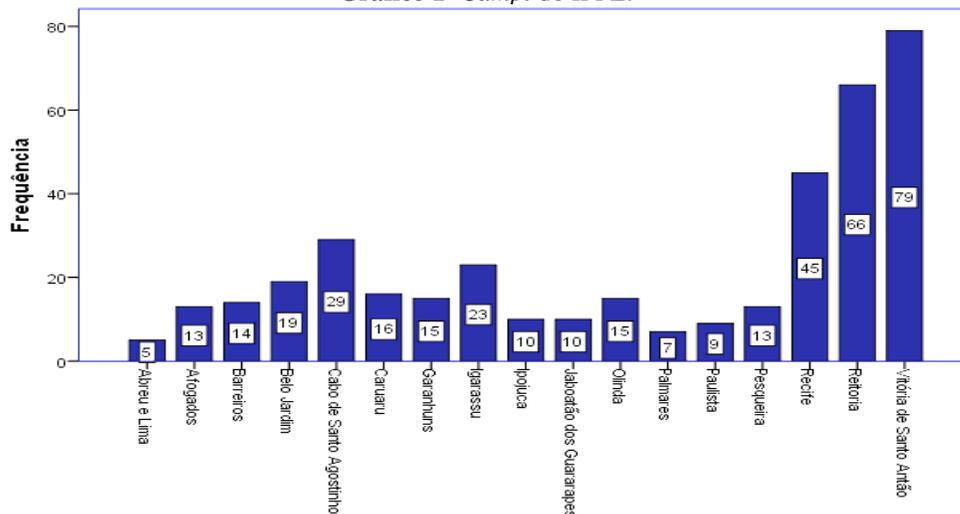
Tabela 1- Sexo

Sexo	Frequência	Percentual
Feminino	199	51,3
Masculino	189	48,7
Total	388	100,0

Fonte: Autoria própria (2020).

A tabela 01 identifica frequência de participação na pesquisa, bem próximas de homens e mulheres, sendo superior à taxa de respostas das mulheres (51.30%) dos 388 participantes.

Gráfico 1- Campi do IFPE.



Autoria Própria (2020).

O Gráfico 01, descreve a frequência absoluta de respostas por *Campi* do IFPE, sendo Vitória de Santo Antão, Reitoria e Recife apresentam maior quantitativo de respostas e equivalem a 190 respostas ou 48,96% da amostra coletada.

Tabela 2- Carreira dos Servidores

Carreira	Frequência	Percentual
PEBTT	151	38,9%
TAE	237	61,1%
Total	388	100,0%

Fonte: Autoria própria (2020).

Em relação à carreira dos servidores, à pesquisa obteve maiores respondentes dos cargos administrativos (n=237) totalizando 61,1% da amostra, tal fato pode ser explicado pela elevada participação dos servidores lotados na Reitoria. É importante ressaltar, que os servidores lotados na Reitoria, todos, pertencem à carreira administrativa de acordo com a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGPE) do IFPE.

Tabela 3- Regime de Trabalho

Regime de Trabalho	Frequência	Percentual
Dedicação Exclusiva	145	37,37%
40 horas	206	53,09%
30 horas	29	7,47%
20 horas	8	2,06%
Total	388	100,0

Fonte: Autoria própria (2020).

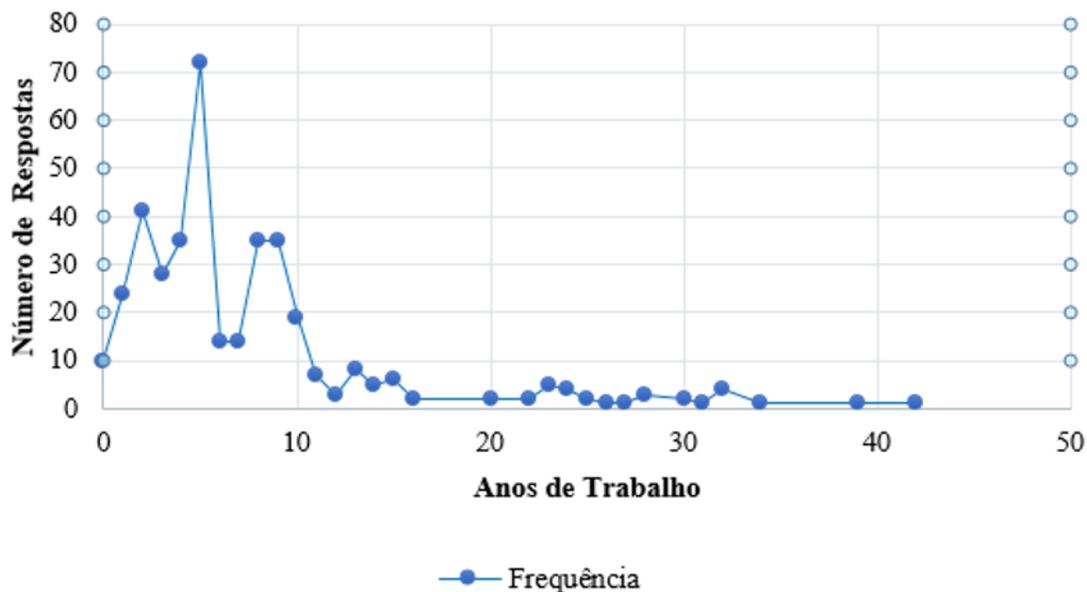
O regime de trabalho dos servidores que em sua maioria respondeu o estudo, foi de 40 horas semanais, correspondendo a 53,09% da amostra. A responsividade por parte dos servidores com cargas horárias de 20 e 30 horas semanais foi bem baixa, alertando para necessidade de futuras pesquisas com este público, e assim poder relacionar a QVT a carga horária (Tabela 04).

Tabela 4 - Nível de Escolaridade

Nível de Escolaridade	Frequência	Percentual
Ensino Fundamental	0	0,00%
Ensino Médio	11	2,84%
Ensino Superior	40	10,31%
Especialização	149	38,40%
Mestrado	138	35,57%
Doutorado	48	12,37%
Pós Doutorado	2	0,52%
Total	388	100,0

Fonte: Autoria própria (2020).

O nível de escolaridade da amostra ficou em sua maioria em especialistas e mestres totalizando 73,97% dos casos. Observa-se, a ausência de servidores do Ensino Fundamental (0) e a baixa responsividade por parte de pós-doutores (0,52%). No Gráfico 02 é possível observar que os servidores com menor tempo de serviço (0-10) na instituição constituem 84,3% da amostra, totalizando 327 servidores. No entanto, servidores com 25 anos ou mais na instituição, correspondem a apenas 17 participantes, cerca de 4,38% dos casos. É possível intuir a adequação do meio digital para pesquisas no IFPE, com servidores de menor tempo de trabalho na instituição, e buscar alternativas mais eficazes para coletas de informações com servidores com maior tempo de serviço.

Gráfico 2- Tempo de Serviço no IFPE.

Fonte: Autoria própria (2020).

Tabela 5- Tabulação Cruzada: Carreira x Sexo.

Carreira	Sexo		Total
	Feminino	Masculino	
PEBTT	16,50%	22,40%	38,90%
TAE	34,80%	26,30%	61,10%
TOTAL	51,30%	48,70%	100,00%

Fonte: Autoria própria (2020).

Os dados obtidos nesta pesquisa apontam que o público masculino teve percentuais de respostas equiparados tanto para PEBTT quanto para TAE. As servidoras tiveram comportamento distinto com o dobro de TAE em relação as PEBTT participando da pesquisa.

Tabela 6- Tabulação Cruzada: Exercício de Cargo de Gestão x Sexo

Cargo de Gestão	Sexo		Total
	Feminino	Masculino	
NÃO	36,30%	27,80%	64,20%
SIM	14,90%	20,90%	35,80%
TOTAL	51,30%	48,70%	100,00%

Fonte: Autoria própria (2020).

É possível descrever que 64,20% dos respondentes não exerciam cargo de gestão (n=249). As servidoras em sua maioria não exercia cargo de gestão 36,30% (n=141), analisando sua categoria isoladamente ou em comparativo com o sexo masculino. Os servidores mostraram equilíbrio na amostra entre os gestores (20,90%) e não gestores (27,80%) e se sobressaem nos cargos de gestão em relação ao sexo feminino.

5.3 Análise do Questionário sobre PQVT por *Campi*.

Na busca por compreender melhor à QVT do IFPE, um questionário (Apêndice A) foi enviado via e-mail aos servidores responsáveis pelo SIASS em cada *Campi* e Reitoria no período de 2 de setembro a 11 de novembro de 2019. Obtivemos respostas de 11 dos 17 *Campi* pesquisados, não participaram os *campi* de: Abreu e Lima, Caruaru, Garanhuns, Igarassu, Ipojuca e Jaboatão

dos Guararapes. A partir das informações coletadas, fomentamos o Quadro 05, como panorama inicial-geral das atividades do PQVT no IFPE.

A primeira pergunta buscou informações sobre: “Quais atividades voltadas a Qualidade de Vida no Trabalho foram / estão sendo desenvolvidas em seu Campus no período de 2017 a 2019?” De modo geral, as respostas mostram atividades voltadas ao corpo (atividades físicas, treinamento esportivo de diversas modalidades), atividades culturais (teatro, música, artesanato, festivais), atividades de cunho informativo (palestras, oficinas). Estas ações corroboram com o exposto no Artigo 4º da Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013:

As ações de promoção da saúde têm como finalidade a melhoria dos ambientes, da organização e do processo de trabalho, de modo a ampliar a conscientização, a responsabilidade e a autonomia dos servidores, em consonância com os esforços governamentais de construção de uma cultura de valorização da saúde para redução da morbimortalidade, por meio de hábitos saudáveis de vida e de trabalho (BRASIL, 2013, Art.4).

A segunda questão, indagou sobre a existência ou não de normatização para as atividades de PQVT nos *Campi*. Olinda e Barreiros relataram que não possuem normas regulamentadoras para realização das atividades. Afogados da Ingazeira e Pesqueira não informaram presença ou ausência das normativas. Enquanto, Belo Jardim, Cabo de Santo Agostinho, Reitoria/Ead, Palmares, Paulista, Recife e Vitória de Santo Antão comunicaram dispor de regulamentação vigente.

A terceira indagação foi sobre as dificuldades para a implementação e desenvolvimento das atividades do PQVT, as principais causas apontadas foram:

- Falta de Infraestrutura (ausência ou inadequação) para desenvolver as atividades;
- Baixa adesão e/ou falta de assiduidade por parte dos servidores;
- Falta de profissionais (professores) para idealização e realização das atividades do PQVT;
- Inadequação das atividades do PQVT com os horários de trabalho;
- Recursos financeiros insuficientes ao desenvolvimento das atividades.

Algumas dificuldades expostas, que se configuram como obstáculos para implementação e manutenção do PQVT no IFPE, estão relacionadas à cultura organizacional, à política de gestão de pessoas e a qualidade das relações desenvolvidas entre gestores e servidores (GOMES, 2014).

A dificuldade assinalada como “baixa adesão e/ou falta de assiduidade por parte dos servidores ao PQVT no IFPE” pode ser compreendida com os esclarecimentos de Timossi (2006, p.5) que alerta as dificuldades que as pessoas em geral têm com mudanças. Para o autor, “muitas vezes essas resistências podem não ser intencionais, e sim uma resposta involuntária à insegurança gerada pelas mudanças que virão”.

Ele adverte sobre a forma que estas mudanças são apresentadas, pois, ela é capital para redução da resistência em participar, e sempre lembrando que a implementação de um programa ou um novo sistema organizacional não pode ser vista como condição imposta, o que poderia levar a rejeição do programa (TIMOSSI 2006, p. 5). Outra possível causa para a baixa adesão dos servidores ou a desistência do programa ao longo do tempo, pode estar na grande demanda de trabalho por parte dos servidores e desestímulo com as ações promovidas.

Pesquisas sobre PQVT's apontam que diversos problemas neles ocorrem estão relacionados a ausência referenciais norteadores as ações do programa, que passam a ser, ações dissociadas, pontuais, improvisadas, compensatórias e até mesmo paliativas. Algumas ações sem êxito nos programas se devem à inexistência ou vulnerabilidade dos referenciais teóricos dos PQVT's (FERREIRA, 2009).

A falta de avaliação das atividades desenvolvidas pelo PQVT é outro fator a ser considerado pelas instituições, pois, sem critérios avaliativos claros para mensuração dos objetivos do programa, é improvável que as falhas sejam diagnosticadas e uma ação possa atingir a meta almejada (SILVA; FERREIRA, 2013).

É imprescindível o planejamento e as avaliações dos PQVTs, Limongi-França (2005, p. 9) elucida que o setor de Recursos Humanos (Gestão de Pessoas) tem a prerrogativa inicial para realização das atividades de QVT. Explana ainda, que “todas as ações que a empresa e os empregados desenvolvem na busca da integração biopsicossocial e do controle dos fatores de riscos ocupacionais estão ligadas a gestão da qualidade de vida no trabalho”.

Quadro 5- Informações sobre o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) do IFPE.

(continua)

CAMPI	ATIVIDADES RELACIONADAS AO PQTV	PORTARIA/ REGULAMENTAÇÃO PQTV	DIFICULDADES PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PQTV
CAMPUS AFOGADOS DA INGAZEIRA	Realizações de oficinas; palestras; projetos de extensão de dança de salão; evento esportivo; festivais culturais	Dado não informado	Falta de professores responsáveis para realizar as atividades; Falta de espaço adequado.
CAMPUS BARREIROS	Realização projeto de extensão de futsal e voleibol; inclusão de servidores na banda da escola.	Não possui portaria relacionada ao PQVT.	Falta de espaço adequado / serviço de manutenção neles. Não poder participar de atividade no horário de expediente; Não está incluso no plano de trabalho dos docentes; Falta de renovação de materiais e
CAMPUS BELO JARDIM	Realização de atividade de musculação e esportes coletivos; participação nos jogos dos servidores.	Portaria nº: 048/2017	Limitação do acesso às atividades do PQVT aos servidores por setor.
CAMPUS CABO DE SANTO AGOSTINHO	Realização atividades como alongamentos, massagens, meditações guiadas, aromaterapia; realização de palestras; festividades comemorativas.	Regulamento de atividades esportivas e culturais do Programa QVT do Campus Cabo de Santo Agostinho 2015.	Falta de espaço adequado.
REITORIA E	Realização atividade de ginástica laboral; realização de palestras (promovido pelo Siass); participação dos jogos dos servidores.	Portaria nº: 1.161/2014-GR	Falta de interesse por parte dos servidores.

CAMPUS OLINDA	Realização de datas comemorativas; participação no coral 4 cantos; promoção de curso de crochê, de idiomas; realização de palestras, participação dos jogos dos servidores.	Não possui portaria relacionada ao PQVT	Falta de espaço adequado; Falta de profissionais na área de atividades físicas/esportivas; Falta de recursos.
CAMPUS PALMARES	Realização de aulas de taekwondo /dança; realização dos jogos de futsal; realização de palestras.	Portaria nº 089/208-GDGPMR	Falta de espaço adequado; Choque de horário de atividade do PQVT com o expediente; Falta de idealizadores de atividades.
CAMPUS PAULISTA	Dados não informado	Portaria nº 005/2016-DGCPLT	Falta de espaço adequado; Falta de interesse dos servidores.
CAMPUS PESQUEIRA	Realizações DDE treinamento funcional, musculação; participação nos jogos dos servidores; promoção de cursos como: libras, técnica vocal e canto coral; comemoração de festividades comemorativas.	Dado não informado	Falta de recursos; Falta de interesse nas atividades por parte dos servidores.
CAMPUS RECIFE	Realização de oficinas; realização de atividade de cunho esportivo.	Portaria nº 370/2018-DGCR	Baixa assiduidade dos servidores; Divulgação insuficiente das atividades.
CAMPUS VITÓRIA	Realização de palestras; promoção de convivência, atividades esportivas.	Portaria nº: 214/2019-CVS-DG	Baixa adesão dos servidores; Falta de estrutura física; Falta de profissionais da área de Educação Física com disponibilidade (carga horária) para as atividades.

Fonte: Elaborado a partir Dados coletados através de questionário sobre QVT (Apêndice A) com servidores links do SIASS nos *Campi do IFPE*.

5.4 Mapeamento das Doenças dos Servidores do IFPE.

Em outubro de 2019 foram coletados dados referentes aos afastamentos ao período de 1/10/2017 a 30/09/2019 com base na Classificação Internacional de Doenças – CID-10⁷. Na análise dos relatórios gerados, buscou-se informações sobre: sexo, causa e a duração em dias dos afastamentos (Perícias Médicas e Registros por Atestados) na unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) do IFPE.

Posteriormente foi realizado um corte, por filtro do próprio SIASS, levando em consideração as cem CIDs mais relevantes na temporada em questão. Em seguida, estes dados foram agrupados, gerando um mapeamento dos afastamentos por doenças na IFPE, informando o número de atestados homologados, os dias de trabalho perdidos, e as causas dos afastamentos.

Não foram analisadas informações quanto à faixa etária, ao setor, ao cargo, ao tempo de trabalho, entre outros, pontos importantes para uma futura abordagem, com outros objetivos e recortes. Foram estudados apenas os números de dias de afastamentos e os casos, constatando a prevalência das doenças no período pesquisado, sem identificação de incidência das mesmas.

Durante este período foram computados 945 afastamentos por perícia médica, totalizando 20.342 dias de ausência ao trabalho. Sendo maior prevalência de afastamentos no sexo feminino com 460 servidoras afastadas, resultando em 10.942 dias de ausência no trabalho (Tabela 07).

Tabela 7- Afastamentos por Perícia (2017-2019)

Sexo	Número de Afastamentos	Dias de Afastamento	Servidores Afastados
Feminino	538	10.942	460
Masculino	407	9.400	339
Total	945	20.342	799

Fonte: Aatoria Própria (2020)

⁷ LISTA CID-10 A Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (também conhecida como Classificação Internacional de Doenças – CID 10) é publicada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e visa padronizar a codificação de doenças e outros problemas relacionados à saúde. A CID 10 fornece códigos relativos à classificação de doenças e de uma grande variedade de sinais, sintomas, aspectos anormais, queixas, circunstâncias sociais e causas externas para ferimentos ou doenças. A cada estado de saúde é atribuída uma categoria única à qual corresponde um código CID 10. Acesso disponível em: <https://www.medicinanet.com.br/cid10/j.htm>.

Os registros dos atestados identificaram 1.499 servidores em afastamento e 2.936 dias de ausência do trabalho, sendo o sexo feminino responsável por 56,54% dos casos ou 1.660 dias de afastamento. (Tabela 08)

Tabela 8- Registros por Atestados (2017-2019)

Sexo	Quantidade de Atestados	Total de Dias de Afastamentos	Percentual de Dias de Afastamentos
Feminino	877	1.660	56,54
Masculino	622	1.276	43,46
Total	1.499	2.936	100,00

Fonte: Autoria Própria (2020)

A Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados (CID) à Saúde é uma lista publicada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) com revisão periódica, buscando a otimização e inovação de suas informações.

A principal finalidade da CID é criar uma codificação padrão para as doenças. Por estar em sua décima versão, publicada em 1992, atualmente os médicos utilizam a sigla CID seguida do número dez (CID 10) para se referir a essa classificação. A CID 10 é formada por uma letra, seguida por três números. O código desenvolvido permite a identificação de todas as doenças conhecidas, bem como de sintomas, queixas de pacientes, aspectos fisiológicos anormais, entre outros.

A padronização na nomenclatura das enfermidades pela CID, permite uma comunicação efetiva entre profissionais de saúde. Evitando equívocos que poderiam vir prejudicar os pacientes. Além de propiciar uma comunicação mais eficaz com órgãos governamentais, como a Previdência Social, que concede benefícios como o auxílio-doença em função de algumas enfermidades.

Nas pesquisas a uniformização dos códigos facilita a captação de dados sobre as doenças, sua incidência ou prevalência num determinado ambiente, ou grupo de pessoas. Por intermédio dela, é possível ter mais precisão em cálculos de taxa de morbidade (quantidade proporcional de pessoas que desenvolvem uma enfermidade em uma determinada população) ou mesmo a taxa de mortalidade referente a uma doença. A CID 10 está hierarquizada em Capítulos, Grupos, Categorias e Subcategorias.

Neste estudo é importante identificar os códigos das doenças para facilitar o entendimento das tabelas e figuras posteriores. Portanto, o Quadro 06 alude as referências de: Capítulos, Códigos e Título das doenças de acordo com a CID -10.

Quadro 6- Códigos e Categorias da CID-10.

Capítulo	Códigos	Título
I	A00-B99	Algumas doenças infecciosas e parasitárias.
II	C00-D48	Neoplasmas (tumores).
III	D50-D89	Doenças do sangue e dos órgãos hematopoiéticos e alguns transtornos imunitários.
IV	E00-E90	Doenças endócrinas, nutricionais e metabólicas.
V	F00-F99	Transtornos mentais e comportamentais.
VI	G00-G99	Doenças do sistema nervoso.
VII	H00-H59	Doenças do olho e anexos.
VIII	H60-H95	Doenças do ouvido e da apófise mastoide.
IX	I00-I99	Doenças do aparelho circulatório.
X	J00-J99	Doenças do aparelho respiratório.
XI	K00-K93	Doenças do aparelho digestivo.
XII	L00-L99	Doenças da pele e do tecido subcutâneo.
XIII	M00-M99	Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo.
XIV	N00-N99	Doenças do aparelho geniturinário.
XV	O00-O99	Gravidez, parto e puerpério.
XVI	P00-P96	Algumas afecções originadas no período perinatal.
XVII	Q00-Q99	Malformações congênitas, deformidades e anomalias cromossômicas.
XVIII	R00-R99	Sintomas, sinais e achados anormais de exames clínicos e de laboratório, não classificados em outra parte
XIX	S00-T98	Lesões, envenenamentos e algumas outras consequências de causas externas.
XX	V01-Y98	Causas externas de morbidade e de mortalidade.
XXI	Z00-Z99	Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde.
XXII	U00-U99	Códigos para propósitos especiais.

Fonte: DataSUS Apresentação da CID-10. Disponível em: www.datasus.gov.br.

As categorias da CID oriundas das perícias mais frequentes nas servidoras do IFPE foram: Transtornos mentais e comportamentais (F00-F99), Gravidez, parto e puerpério (O00-O99), Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (M00-M99), Doenças do aparelho respiratório (J00-J99) e Doenças do aparelho digestivo (K00-K93). (Tabela 09)

Tabela 9- CID Femininos prevalentes por perícia IFPE 2017-2019.

Cinco primeiras categorias de CID	Frequência	Dias de afastamentos	Total de servidores	Percentual CID em relação ao número total de afastamentos FEM (n=538)
F00-F99: Transtornos mentais e comportamentais	120	4.407	97	22,30%
O00-O99: Gravidez, parto e puerpério	58	1.074	47	10,79%
M00-M99: Osteomuscular e tecido conjuntivo	56	1.371	46	10,40%
J00-J99: Doenças do aparelho respiratório	51	267	49	9,47%
K00-K93: Doenças do aparelho digestivo	40	391	38	7,43%

Fonte: Autoria Própria (2020)

A categoria de Transtornos Mentais Comportamentais (TMC) engloba 120 dos casos e correspondendo a 22,30% dos afastamentos femininos por perícia do IFPE (Tabela 09). Este comportamento dos dados, também é expresso em outras pesquisas com servidores públicos. Leão et al. (2015) em estudo com servidores públicos municipais em Goiânia aponta os transtornos mentais e comportamentais (26,5%) entre as principais causas dos afastamentos e, ainda a prevalência do sexo feminino neste tipo de afastamento, assim como, ocorrido no IFPE.

Na atualidade os TMC estão entre as principais causas de afastamento do trabalho. As estimativas apontam que 10% dos adultos desenvolvem estas condições mentais e que 25% da população mundial ao menos uma vez ao longo da vida desenvolverá algum transtorno mental. Os TMC são caracterizados por alterações clínicas e comportamentais significativas, condições de funcionamento com prejuízo ou ambas as situações associadas. Causam sofrimento significativo e consequente danos em várias áreas mentais, podendo ser gerado por fatores orgânicos, sociais, genéticos, químicos ou psicológicos (BAASCH *et al.*, 2017; CORDEIRO, *et al.*, 2016).

Em termos de dias ausentes ao trabalho, os TCM corresponderam a 4.407 dias ou aproximadamente 13,7 anos de afastamentos. Duval; Javanbakht e Liberzon (2015) esclarecem que dentre os TMC, os transtornos relacionados a ansiedade são as categorias mais prevalentes de doenças mentais. A falta de tratamento destes distúrbios, acarreta a manutenção dos sintomas de ansiedade que resultam em má qualidade de vida, funcionamento inadequado e forte prejuízo a economia institucional. No contexto atual de conflitos mundiais recentes e contínuos, os TMC

devem ser tratados com mais afinco, pois, fatores ambientais podem desencadear distúrbios de estresse e ansiosos, e a estes fatores são atribuídos maior tempo de afastamento.

Tabela 10- CID Masculinos prevalentes por perícia IFPE 2017-2019.

Cinco primeiras categorias de CID	Frequência	Dias de afastamentos	Total de servidores	Percentual CID em relação ao número total de afastamentos Masc. (n=407)
M00-M99: Osteomuscular e tecido conjuntivo	77	2.584	61	18,91%
K00-K93: Doenças do aparelho digestivo	57	875	55	14,00%
H00-H59: Doenças dos olhos e anexo	56	919	47	13,75%
F00-F99: Transtornos mentais e comportamentais	49	1.783	39	11,05%
J00-J99: Doenças do aparelho respiratório	39	292	35	9,58%

Fonte: Autoria Própria (2020)

De acordo com a Tabela 10, as categorias com maior frequência nos servidores do sexo masculino foram: Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (M00-M99), Doenças do aparelho digestivo (K00-K93), Doenças do ouvido e da apófise mastoide (H), Transtornos mentais e comportamentais (F00-F99) e Doenças do aparelho respiratório (J00-J99).

As doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (M00-M99) estão presentes nos resultados de várias pesquisas. Neste estudo, a categoria das doenças osteomulares e do tecido conjuntivo tem frequência de 77 casos e que ocasionou 18,91% em relação ao número total de afastamentos em homens.

Em estudo desenvolvido por Marques *et al.* (2011) observou-se que doenças osteomusculares e do tecido conjuntivo (29,53%) acometeram servidores da Universidade Federal do Espírito Santo e representam a segunda maior causa de afastamentos naquela instituição durante o período de 2007 a 2009.

Sala *et al.* (2009) destacam que as doenças osteomusculares e do tecido conjuntivo, como responsáveis por 21,5% dos casos de afastamentos dos servidores da secretaria estadual de saúde de São Paulo, sendo a causa mais prevalente no período.

As transformações ocorridas no mundo do trabalho e das empresas (instituições) tem se caracterizado pela busca de metas, alta produtividade e qualidade nos serviços prestados, fatores

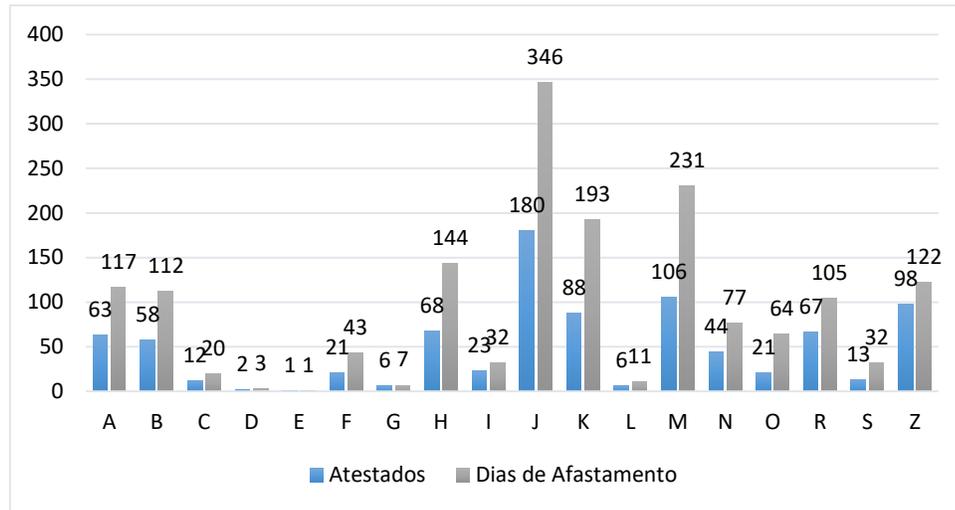
que elucidam a alta prevalência das doenças osteomusculares, como os distúrbios por esforços repetitivos (DORT) e as lesões por esforços repetitivos (LER).

No IFPE ao levar em consideração os afastamentos de ambos os sexos, tivemos 107 servidores acometidos das doenças osteomusculares e do tecido conjuntivo, ocasionando 3.955 dias de ausência ao trabalho (Tabela 09 e Tabela 10).

Sem levar em consideração as limitações físicas e psicossociais dos trabalhadores, exige-se a adequação dos trabalhadores às características organizacionais das empresas, pautadas por intensificação do trabalho, aumento real das jornadas e prescrição rígida de procedimentos, impossibilitando manifestações de criatividade e flexibilidade. Às exigências psicossociais não compatíveis com características humanas, nas áreas operacionais e executivas, adiciona-se o aspecto físico-motor, com alta demanda de movimentos repetitivos, atenção para se evitar erros, além de mobiliário, equipamentos e instrumentos que não propiciam conforto (BRASIL, 2012.p7-8).

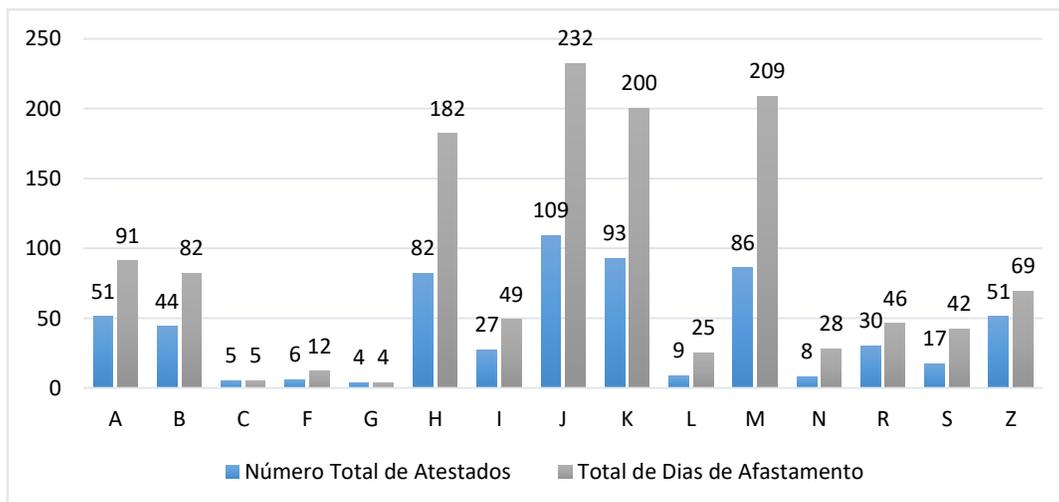
Os registros de atestados das servidoras do IFPE mostraram uma maior frequência para as categorias de: Doenças do aparelho respiratório (J), Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (M), Doenças do aparelho digestivo (K) que também estiveram presentes na relação das perícias entre as cinco principais ocorrências (Gráfico 03 e Tabela 09).

Os dados dos atestados assim como os casos da perícia médica, expressam uma alta frequência das doenças osteomusculares e do tecido conjuntivo (CID M), resultando em 192 atestados e 440 dias de afastamentos ao totalizarmos ambos os sexos (Gráfico 03 e Gráfico 04). É importante esclarecer que a carreira docente possui pesquisas que apontam as doenças decorrentes de agravos ao sistema musculoesquelético, como causas principais de ausência do trabalho e de doenças profissionais nesta categoria (CARDOSO *et al.*,2009). Estas declarações são salutares a este estudo pela presença na amostra de 39,8% servidores da carreira PEBTT.

Gráfico 3- Registros de Atestados por CIDs Feminino 2017-2019.

Fonte: Autoria Própria (2020)

A dor osteomuscular é registrada em diversos estudos com professores, como um acentuado problema de saúde (FERNANDES *et al.*, 2009; MANGO, *et al.*, 2012). Estas doenças podem fomentar os TCM e agravar o absenteísmo no trabalho, gerando entre várias consequências, a ampliação dos custos à economia institucional (FONSCECA E CARLOTTO, 2011; AGUIAR E OLIVEIRA JR, 2009). As declarações anteriores são salutares a este estudo pela presença na amostra de 39,8% servidores da carreira PEBTT.

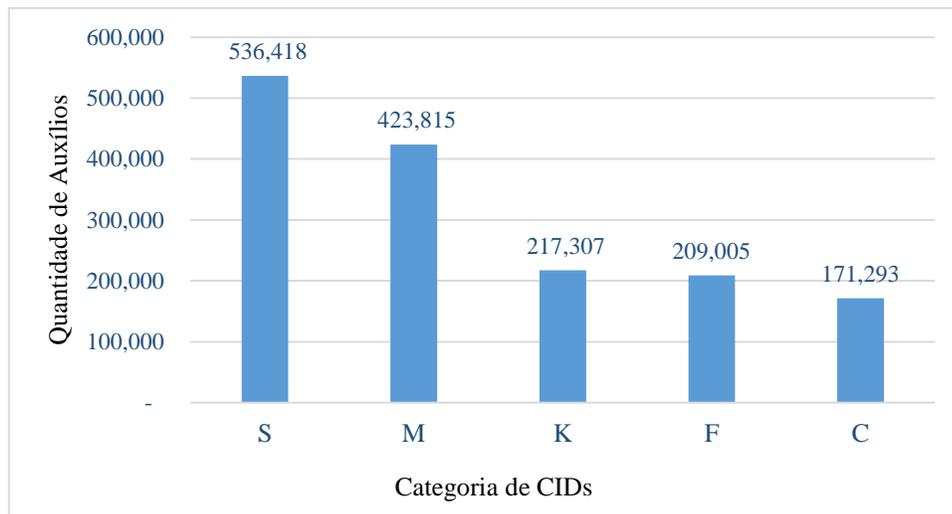
Gráfico 4- Registros de Atestados por CIDs Masculino 2017-2019.

Fonte: Autoria Própria (2020)

Os atestados anotados dos servidores tem maior frequência para as categorias: Doenças do aparelho respiratório (J), Doenças do aparelho digestivo (K) e Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (M). Estas categorias também estão relacionadas entre as principais nos afastamentos por perícia do sexo masculino no IFPE (Gráfico 04 e Tabela 10).

No IFPE, dados como os expressos nos gráficos 03 e 04, apontam para uma maior frequência de atestados as categorias J, K e M em ambos os sexos de servidores. Informações da Previdência Social de 2017, explanam que doença oriunda da categoria M (dorsalgia) apresentou maior número afastamentos de brasileiros do trabalho. Sendo ainda, a categoria líder há 10 anos do ranking de doenças mais frequentes entre os auxílios-doença concedidos pelo INSS.

Gráfico 5- Auxílio-Doença da Previdência Social 2018.



Fonte: Acompanhamento Mensal do Benefício Auxílio-Doença Previdenciário Concedido Segundo os Códigos da CID-10 - Janeiro a Dezembro de 2018.

No gráfico 05, vemos que as CID prevalentes nos afastamentos (auxílios-doença) dos trabalhadores de acordo com a Previdência Social em 2018 foram: Lesões, envenenamentos e algumas outras consequências de causas externas (S), Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (M), Doenças do aparelho digestivo (K), Transtornos mentais e comportamentais (F) e Neoplasmas (C).

A presença das categorias M, K, F é comum aos trabalhadores sob o regime da Previdência Social e aos servidores públicos do IFPE. É importante o desenvolvimento de estudos

exploratórios, posteriores, sobre as categorias apresentadas, pois, facilitarão a elaboração das ações de combate à prevalência de tais doenças e conseqüentemente uma maior eficácia em seu controle ou erradicação.

5.5 Análise Estatística Multivariada e Inferencial.

Nesta seção serão apresentadas as análises estatística da pesquisa.

5.5.1 Análise Estatística Exploratória.

A estatística nos proporciona a análise dos dados de muitas maneiras. Deste modo, é de total relevância a apresentação de uma análise fatorial, que faz parte da técnica da estatística multivariada utilizada para agrupamento de variáveis de forma a reduzi-las em fatores que representam seus respectivos construtos (HAIR JR. *et al.*, 2009). Nesse aspecto, a análise fatorial foi aplicada devido a se tratar de população e cenários distintos, assim, as 28 questões da escola foram submetidas à análise. Para melhor entendimento a análise está dividida nas subseções seguintes.

5.5.2 Teste *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) e *Bartlett*

No primeiro momento, foi de suma importância a realização de testes estatísticos associados que atestem a adequação dos dados à técnica de análise fatorial. O teste *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) foi necessário para verificar a adequação da amostra; valores entre 0,5 e 1,0 são aceitos. O teste de *Bartlett* foi aplicado para testar a hipótese nula para as variáveis não serem correlacionadas na população, foi considerado a significância menor de 0,05, indicando que há relação entre as variáveis, deste modo, a análise poderá seguir normalmente (MALHOTRA, 2012). Conforme a Tabela 11, o KMO (**0,860**) indica boa aceitação da amostra em relação ao número de variáveis investigado. O teste de *Bartlett* também se mostrou favorável à análise fatorial, pois a sua significância foi **0,000**, demonstrando que as variáveis são correlacionadas.

Tabela 11- Teste de KMO e *Bartlett*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem		Teste de esfericidade de Bartlett	
0,860	Aprox. Qui-quadrado	gl	Sig.
	1757,338	378	0,000

Fonte: Autoria própria a partir dos dados da pesquisa (2020).

5.5.3 Geração de Fatores.

Um fator importante a ser observado para realização da análise fatorial é a identificação das comunalidades apresentadas em cada um dos itens do instrumento. De acordo com Hair Jr. *et al* (2009), a comunalidade indica o quanto a variância total de uma variável compartilha com todas as outras variáveis consideradas na análise. Nota-se que as variáveis com valores inferiores a 0,5 são consideradas de explicação insuficiente, desse modo, devem ser excluídas da escala. Realizada a análise conforme a Tabela 12, foi necessária a retirada da questão 38 do questionário (*Você acha que o uso destas medicações está relacionado ao trabalho desempenhado no IFPE?*), a qual apresentou comunalidade 0.499, sendo que as outras questões apresentaram valores maiores que 0,5. Dessa maneira, a escala passou a ter 27 itens adequados à análise fatorial. Dessa maneira, a escala passou a ter 27 itens adequados à análise fatorial. Verificamos que a pesquisa realizada por Avanci (2018) constatou que em sua análise, que foi necessária a retirada da questão 19 (*Você está satisfeito com a imagem que o Ifes tem perante a sociedade?*), a qual apresentou comunalidade 0,466.

Tabela 12- Identificação das Comunalidades.

(continua)

Comunalidades		
<u>Perguntas/Questões</u>	<u>Inicial</u>	<u>Extração</u>
Você está satisfeito com a importância da tarefa / trabalho / atividade que você faz?	1,000	0,689
Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possui no seu trabalho?	1,000	0,669
Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?	1,000	0,771
O quanto você está satisfeito com a oportunidade de crescimento profissional no IFPE?	1,000	0,560

(continua)

Comunalidades		
Em relação a satisfação de realizar o seu trabalho no IFPE, como você se sente?	1,000	0,763
Como você se sente em relação a sua convivência com colegas em seu local de trabalho?	1,000	0,612
Como você se sente em relação a sua convivência com seus chefes no seu local de trabalho?	1,000	0,694
Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?	1,000	0,531
O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade de dar opinião) no Trabalho?	1,000	0,785
O quanto você se sente valorizado por suas ideias e iniciativas no trabalho?	1,000	0,803
O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	1,000	0,632
Como você se sente em relação a sua demanda de trabalho (quantidade de trabalho)?	1,000	0,645
O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?	1,000	0,688
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida / rotina familiar?	1,000	0,778
O quanto você está satisfeito com a estrutura física (salubridade) do seu local de trabalho?	1,000	0,786
O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pelo IFPE?	1,000	0,733
Como você se sente quanto a tecnologia disponibilizada no IFPE para desenvolvimento do seu trabalho? (Equipamentos de informática, materiais de laboratórios, som, projetores, entre outros)	1,000	0,648

(conclusão)

Comunalidades		
Nos últimos 2 anos, você já precisou faltar ou se ausentar do expediente no IFPE por problemas relacionados a doenças provocadas por suas atividades de trabalho?	1,000	0,640
Nos últimos 2 anos, você já foi afastado ou licenciado pela junta médica por problemas relacionados as atividades laborais que desenvolve no IFPE?	1,000	0,671
Você já faltou ao trabalho no IFPE por problemas relacionais com colegas?	1,000	0,842
Você já faltou ao trabalho no IFPE por problemas relacionais com seus gestores?	1,000	0,767

Fonte: Autoria própria a partir dos dados da pesquisa (2020).

5.5.4 Extração de Fatores

Na realização da análise fatorial, foi adotado o método de extração a partir da análise de componentes principais e o método de rotação *varimax* com normalização de Kaiser. A determinação do número de fatores teve como medida de estimação o autovalor (*eigenvalue*) que representa a variância total explicada por fator e considera apenas valores superiores a 1,0 e o percentual de variâncias explicada que deve alcançar uma variância acumulada de no mínimo 60% (HAIR JR. et al., 2009).

Tabela 13- Variância total explicada com *eigenvalue*.

(continua)

Componente	Variância Total Explicada		
	Eigenvalue		
	Eigenvalue Total	% de variância explicada	% cumulativa
1	8,165	30,241	30,241
2	2,165	8,017	38,259
3	1,848	6,846	45,105
4	1,584	5,866	50,971

Tabela 13- Variância total explicada com *eigenvalue*.

(conclusão)

Variância Total Explicada			
<i>Eigenvalue</i>			
Componente	<i>Eigenvalue</i> Total	% de variância explicada	% cumulativa
6	1,095	4,057	59,946
7	0,989	3,662	63,608
8	0,956	3,541	67,149
9	0,791	2,931	70,079
10	0,754	2,792	72,872
11	0,734	2,717	75,589
12	0,683	2,529	78,118
13	0,600	2,222	80,340
14	0,568	2,104	82,444
15	0,535	1,983	84,427
16	0,478	1,770	86,196
17	0,441	1,633	87,830
18	0,419	1,553	89,382
19	0,397	1,469	90,851
20	0,360	1,334	92,185
21	0,341	1,262	93,446
22	0,335	1,241	94,687
23	0,326	1,207	95,894
24	0,310	1,148	97,043
25	0,293	1,087	98,129
26	0,262	<u>0,971</u>	99,100
27	0,243	<u>0,900</u>	100,000

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Fonte: Autoria própria a partir dos dados da pesquisa (2020).

Assim os componentes 26 e 27 deveriam ser removidos da análise com critério na variação explicada, porém o componente 26 foi mantido por estar próximo a 1,0 e pela classificação feita pelo teste que recomendou 6 fatores. Ao excluir o componente 26, o último fator (nº 6) ficaria com apenas um componente, o que não é permitido para aplicação dos testes, com base nesse critério e na recomendação do teste realizado no SPSS, decidiu-se mantê-lo e excluir o componente 27 que equivale a pergunta identificada como 38.

A seguir apresentamos a Tabela 14 que representa o resultado da matriz de componente rotativa com método de rotação *varimax* com normalização de Kaiser. O teste sugeriu 6 componentes e de acordo com o grau de afinidade da matriz de rotação foi feita a classificação de qual fator deveria pertencer a qual componente. Para essa classificação devemos observar o módulo do número de afinidade entre cada um dos componentes propostos pelo teste. Quanto mais próximo do módulo 1 for o fator para um determinado componente então ele deve pertencer aquele componente. Assim sendo destacamos o grau de afinidade máximo e por consequência a qual componente pertence cada fator.

Tabela 14- Matriz de Componente Rotativa.

(continua)

Matriz de componente rotativa ^a						
Fator classificado no teste / ID de pergunta	Componente proposto pelo teste					
	1	2	3	4	5	6
15- Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?	0,766	0,048	0,243	-0,118	0,019	0,135
13- Você está satisfeito com a importância da tarefa / trabalho / atividade que você faz?	0,746	0,142	0,112	-0,214	-0,115	0,060
14- Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possui no seu trabalho?	0,737	0,108	0,298	-0,042	0,078	0,036
17- Em relação a satisfação de realizar o seu trabalho no IFPE, como você se sente?	0,693	0,222	0,174	-0,142	0,093	0,106
16- O quanto você está satisfeito com a oportunidade de crescimento profissional no IFPE?	0,664	0,258	0,128	-0,084	0,166	0,059
26- O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	0,555	0,303	0,324	-0,097	0,165	0,039
27- Como você se sente em relação a sua demanda de trabalho (quantidade de trabalho)?	0,342	-0,167	-0,247	-0,104	0,222	0,067
41- O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que o IFPE tem?	0,114	0,798	0,156	0,000	0,031	-0,020

Tabela 14- Matriz de Componente Rotativa.

(conclusão)

Matriz de componente rotativa ^a						
Fator classificado no teste / ID de pergunta	Componente proposto pelo teste					
	1	2	3	4	5	6
40- Você está satisfeito com a imagem que o IFPE tem perante a Sociedade?	0,065	0,738	0,188	-0,076	0,073	0,029
42- Em relação ao respeito aos direitos do servidor por parte do IFPE, o quanto você está satisfeito?	0,233	0,690	0,059	-0,207	0,196	0,108
43- O quanto você está satisfeito com a Política de Gestão de Pessoas (a forma de tratar os servidores) que o IFPE tem?	0,307	0,604	0,181	-0,171	0,128	0,181
39- Em relação aos incentivos dados pelo IFPE para capacitações / qualificações, como você se sente?	0,164	0,549	0,050	-0,001	0,305	-0,083
21- Como você se sente em relação a sua convivência com colegas em seu local de trabalho?	0,197	0,033	0,767	-0,176	0,080	0,061
22- Como você se sente em relação a sua convivência com seus chefes no seu local de trabalho?	0,324	0,157	0,704	-0,086	0,163	0,044
23- Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?	0,158	0,227	0,680	-0,057	0,079	-0,011
24- O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade de dar opinião) no Trabalho?	0,540	0,175	0,582	-0,165	0,122	0,052
25- O quanto você se sente valorizado por suas ideias e iniciativas no trabalho?	0,532	0,237	0,572	-0,059	0,096	0,036
35- Você já faltou ao trabalho no IFPE por problemas relacionais com colegas?	0,048	-0,122	-0,139	0,769	0,052	-0,100
36- Você já faltou ao trabalho no IFPE por problemas relacionais com seus gestores?	-0,146	-0,239	-0,010	0,715	0,037	-0,055
34- Nos últimos 2 anos, você já foi afastado ou licenciado pela junta médica por problemas relacionados às atividades laborais que desenvolve no IFPE?	-0,199	0,115	-0,116	0,666	-0,064	0,061
33- Nos últimos 2 anos, você já precisou faltar ou se ausentar do expediente no IFPE por problemas relacionados a doenças provocadas por suas atividades de trabalho?	-0,187	-0,066	-0,081	0,647	-0,088	-0,041
30- O quanto você está satisfeito com a estrutura física (salubridade) do seu local de trabalho?	0,117	0,094	0,107	0,001	0,814	0,024
31- O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pelo IFPE?	0,093	0,184	0,059	-0,098	0,780	0,044
32- Como você se sente quanto a tecnologia disponibilizada no IFPE para desenvolvimento do seu trabalho? (equipamentos de informática e laboratórios, som, projetores, entre outros)	-0,016	0,298	0,244	0,043	0,590	0,149
28- O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?	0,230	0,074	0,017	-0,152	0,247	0,779
29- O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida / rotina familiar?	0,440	0,121	0,033	-0,206	0,133	0,653
37- Você faz uso regular de medicação para controle de alguma doença?	-0,150	-0,065	0,078	0,376	-0,229	0,525

Fonte: Autoria própria a partir dos dados da pesquisa (2020).

Como citado anteriormente o fator 26 (ID de pergunta 28) foi mantido para que o componente 6 tivesse ao menos 2 fatores e fosse possível realizar os testes e o fator 27 (ID de pergunta 38) foi removido por ter uma variação abaixo de 1 conforme a Tabela 14 do *eigenvalue*.

Assim com base no teste foram estabelecidos os componentes/categorias deste trabalho e seus fatores (perguntas) conforme a Tabela 15.

Tabela 15- Mapeamento entre os componentes gerados e as perguntas do trabalho classificadas por seus respectivos identificadores.

	Componentes Gerados / Categorias do trabalho					
	C1	C2	C3	C4	C5	C6
	13	39	21	33	30	28
	14	40	22	34	31	29
	15	41	23	35	32	-
ID das perguntas	16	42	24	36	-	-
	17	43	25	-	-	-
	26	-	-	-	-	-
	27	-	-	-	-	-

Fonte: Autoria própria a partir dos dados da pesquisa (2020).

De acordo com os critérios explanados acima, está exposto na Tabela 16 de forma resumida os fatores extraídos e as cargas fatoriais a cada componente.

Tabela 16- Fatores Extraídos e Cargas Fatoriais dos Componentes

(continua)

Componentes	1	2	3	4	5	6
Q13 Você está satisfeito com a importância da tarefa / trabalho / atividade que você faz?	0,745					
Q14 Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possui no seu trabalho?	0,737					
Q15 Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?	0,766					
Q16 O quanto você está satisfeito com a oportunidade de crescimento profissional no IFPE?	0,663					
Q17 Em relação a satisfação de realizar o seu trabalho no IFPE, como você se sente?	0,693					
Q26 O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	0,555					
Q27 Como você se sente em relação a sua demanda de trabalho (quantidade de trabalho)?	0,342					
Q39 Em relação aos incentivos dados pelo IFPE para capacitações / qualificações, como você se sente?		0,549				
Q40 Você está satisfeito com a imagem que o IFPE tem perante a Sociedade?		0,738				
Q41 O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que o IFPE tem?		0,798				
Q42 Em relação ao respeito aos direitos do servidor por parte do IFPE, o quanto você está satisfeito?		0,690				
Q43 O quanto você está satisfeito com a Política de Gestão de Pessoas (a forma de tratar os servidores) que o IFPE tem?		0,604				
Q21 Como você se sente em relação a sua convivência com colegas em seu local de trabalho?			0,766			
Q22 Como você se sente em relação a sua convivência com seus chefes no seu local de trabalho?			0,704			

Tabela 16- Fatores Extraídos e Cargas Fatoriais dos Componentes

(continua)

Componentes	1	2	3	4	5	6
Q23 Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?			0,680			
Q24 O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade de dar opinião) no Trabalho?			0,581			
Q25 O quanto você se sente valorizado por suas ideias e iniciativas no trabalho?			0,571			
Q33 Nos últimos 2 anos, você já precisou faltar ou se ausentar do expediente no IFPE por problemas relacionados a doenças provocadas por suas atividades de trabalho?				0,666		
Q34 Nos últimos 2 anos, você já foi afastado ou licenciado pela junta médica por problemas relacionados as atividades laborais que desenvolve no IFPE?				0,646		
Q35 Você já faltou ao trabalho no IFPE por problemas relacionais com colegas?				0,714		
Q36 Você já faltou ao trabalho no IFPE por problemas relacionais com seus gestores?				0,714		
Q30 O quanto você está satisfeito com a estrutura física (salubridade) do seu local de trabalho?					0,814	
Q38 O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pelo IFPE?					0,779	
Q32 Como você se sente quanto a tecnologia disponibilizada no IFPE para desenvolvimento do seu trabalho? (Equipamentos de informática, materiais de laboratórios, som, projetores, entre outros)					0,590	
Q28 O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?						0,779
Q29 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida / rotina familiar?						0,653

Tabela 16- Fatores Extraídos e Cargas Fatoriais dos Componentes

(conclusão)

Quantidade de Itens	7	5	5	4	3	2
<i>eigenvalue</i>	17,17	3,91	2,62	1,51	0,97	0,55
Variância Explicada (%)	63,60	14,51	9,71	5,61	3,59	2,05
Total de Variância Explicada (%)	99,1					
Método de Extração: Análise de Componente Principal.						
Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser						

Fonte: Autoria própria a partir dos dados da pesquisa (2020).

Verificando a Tabela 16, nota-se que os seis fatores propostos por Walton (1993) foram adequados (PARCIANELLO, 2015), neste estudo, a geração dos seis fatores foram passíveis de explicação. Os seis fatores explicam 99,1% da variância total, percebe-se que o fator 1 corresponde a 63,60%. Esta circunstância vai de encontro com a pesquisa realizada por Avanci (2018) que constatou que os quatro fatores explicam 67,96% da variância total, sendo que somente o fator 1 concentra 49,02%.

5.5.5 Nomeação dos Componentes

Na Tabela 17, encontram-se as denominações atribuídas a cada um dos fatores. Mapeamento entre os componentes gerados e as perguntas do trabalho classificadas por seus respectivos identificadores.

Tabela 17- Denominações Atribuídas a Cada um dos Fatores de Componentes.

Fatores	Número de variáveis
1- Uso de Capacidades	7
2- Oportunidades e Relevância Social	5
3- Constitucionalismo	5
4- Espaços na Vida	4
5- Condições de Trabalho	3
6- Saúde e Absenteísmo	2

Fonte: Autoria própria a partir dos dados da pesquisa (2020).

Faz-se necessário relatar que a nomeação desenvolvida a partir dos itens reunidos, comparando o resultado obtido, com os fatores de partida desta pesquisa, gerados no estudo de Parcianello (2015) e os critérios de QVT elencados por Walton (1973). Buscou-se relacionar em cada fator as categorias de Walton (1973) com maior ocorrência, isso porque, em alguns casos questões de uma mesma categoria estão presente em mais de um fator. A seguir é feita uma análise individualizada dos fatores.

O Fator 1 cognominado “Uso de Capacidades” consta com 7 variáveis que remetem as condições que envolvem a execução do trabalho e estão relacionadas às categorias propostas por Walton (1973): uso e desenvolvimento de capacidades (Q13, Q14, Q15, Q16 e Q17), conceito sobre qualidade de vida no trabalho (Q26) e espaço da vida e condições de trabalho (Q27).

O Fator 2 “Oportunidade e Relevância Social” é composto por 5 questões que avaliam a satisfação do indivíduo quanto às categorias de Walton (1973) “Oportunidades e Relevância Social” (Q39, Q40, Q41, Q42 e Q43). Essa abordagem também está compreendida no conjunto de fatores de Walton (1973).

Quanto ao Fator 3, denominado “Integração social e Constitucionalismo”, pode-se verificar na Tabela 17, que ele é composto por 5 itens que medem a QVT em “Relação à integração social e constitucionalismo” (Q21, Q22, Q23, Q24 e Q25).

O Fator 4 “Espaços na Vida” (Q33, Q34, Q35 e Q36), representando a quarta categoria de Walton (1973), de mesma denominação. As variáveis desse fator buscam avaliar a satisfação em relação à quantidade de trabalho, o tempo dispensado e a influência do trabalho sobre a vida.

O Fator 5 “Condições de Trabalho”, composto por 3 variáveis, representando a categoria de Walton (1973) designada “Espaço na Vida e Condições de Trabalho” (Q30 e Q32) e “Quanto à sua ausência no trabalho problemas de saúde, de mesma denominação” (Q37).

Por fim, o Fator 6 “Saúde e Absenteísmo”, formada por 2 variáveis, é composto pela categoria “Espaço na Vida e Condições de Trabalho” (Q28 e Q29).

5.5.6 Alfa de Cronbach

Em seguida, aplicou-se o teste *Alfa de Cronbach* sobre os fatores gerados, este teste tem uma medida que varia de 0 a 1, sendo que quanto mais próximo de 1, maior a consistência interna entre os indicadores que formam o fator (HAIR JR. et al., 2009). Segundo Hair Jr. et al (2009), valores de alfa inferiores a 0,6 possuem consistência interna baixa; já entre 0,6 e 0,7, moderada; entre 0,7 e 0,8, boa; entre 0,8 e 0,9, muito boa e acima de 0,9, a confiabilidade é excelente.

Tabela 18- Confiabilidade dos Fatores da QVT.

Fatores	Número de variáveis	Alfa de Cronbach
1- Uso de Capacidades	7	0,829
2- Oportunidades e Relevância Social	5	0,799
3- Constitucionalismo	5	0,852
4- Espaços na Vida	4	0,714
5- Condições de Trabalho	3	0,715
6- Saúde e Absenteísmo	2	0,762

Fonte: Autoria própria a partir dos dados da pesquisa (2020).

Conforme os dados constantes na Tabela 18, as variáveis que compõem os fatores apresentam confiabilidade, sendo que os fatores 1 e 3 encontram-se na classificação de muito boa, com alfas de 0,829 e 0,852, enquanto os fatores 2, 4, 5 e 6 possuem consistência interna boa, representadas pelos alfas de 0,799, 0,714, 0,715 e 0,762, respectivamente. Observa-se que a autora Avanci (2018) obteve em seus fatores, resultados bem relevantes e que demonstram que nossos fatores também demonstram uma relevância para constatação da pesquisa realizada, os fatores encontrados por Avanci (2018) foram que 1 e 4 encontram-se na classificação de excelentes, com alfas de 0,922 e 0,902, enquanto os fatores 2 e 3 possuem consistência interna muito boa, representadas pelos alfas de 0,878 e 0,858, respectivamente.

5.5.7 Estatística Descritiva dos Itens da Escala e dos Fatores

A seguir, com propósito de demonstrar os aspectos relacionados à QVT que podem ser considerados como satisfatórios ou insatisfatórios, elaborou-se a Tabela 19, na qual consta a estatística descritiva dos itens da escala e dos fatores originados na análise fatorial exploratória, levando-se em consideração as respostas dos servidores.

Tabela 19- Estatística Descritiva dos Itens e Fatores.

(continua)

Itens e Fatores	Média	Desvio Padrão
1 – Uso de Capacidades	3,66	0,815
Você está satisfeito com a importância da tarefa / trabalho / atividade que você faz?	3,94	0,903
Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possui no seu trabalho?	3,67	0,931
Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?	3,83	0,850
O quanto você está satisfeito com a oportunidade de crescimento profissional no IFPE?	3,47	1,050
Em relação a satisfação de realizar o seu trabalho no IFPE, como você se sente?	3,84	0,972
O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	3,28	0,951
Como você se sente em relação a sua demanda de trabalho (quantidade de trabalho)?	3,61	3,042
2 - Oportunidades e Relevância Social	3,27	0,755
Em relação aos incentivos dados pelo IFPE para capacitações / qualificações , como você se sente?	3,02	1,088
Você está satisfeito com a imagem que o IFPE tem perante a Sociedade?	3,55	0,951

Tabela 19- Estatística Descritiva dos Itens e Fatores.

(continua)

Itens e Fatores	Média	Desvio Padrão
O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que o IFPE tem?	3,39	0,989
Em relação ao respeito aos direitos do servidor por parte do IFPE, o quanto você está satisfeito?	3,32	0,961
O quanto você está satisfeito com a Política de Gestão de Pessoas (a forma de tratar os servidores) que o IFPE tem?	3,09	1,085
3 - Integração social e Constitucionalismo	3,75	0,756
Como você se sente em relação a sua convivência com colegas em seu local de trabalho?	3,98	0,805
Como você se sente em relação a sua convivência com seus chefes no seu local de trabalho?	3,90	0,958
Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?	3,55	0,974
O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade de dar opinião) no Trabalho?	3,77	0,990
O quanto você se sente valorizado por suas ideias e iniciativas no trabalho?	3,55	1,034
4 - Espaço na Vida⁸	1,11	0,239
Nos últimos 2 anos, você já precisou faltar ou se ausentar do expediente no IFPE por problemas relacionados a doenças provocadas por suas atividades de trabalho?	1,23	0,422
Nos últimos 2 anos, você já foi afastado ou licenciado pela junta médica por problemas relacionados as atividades laborais que desenvolve no IFPE?	1,06	0,245

⁸ A escala utilizada para a avaliação do Fator 4: “Espaço da Vida” ocorreu de forma inversa aos demais fatores. Pois, seus itens foram caracterizados por respostas de “Não ou Sim” e Nunca, Jamais, Talvez e Sempre. Portanto, a tendência mais próxima ao 1 dos dados, traz o sentido de positividade ao resultados. Diferente dos outros fatores que quanto mais próximo da média 1, pior.

Tabela 19- Estatística Descritiva dos Itens e Fatores.

(conclusão)		
Itens e Fatores	Média	Desvio Padrão
Você já faltou ao trabalho no IFPE por problemas relacionais com colegas?	1,08	0,300
Você já faltou ao trabalho no IFPE por problemas relacionais com seus gestores?	1,09	0,332
5 - Condições de trabalho	3,07	0,849
O quanto você está satisfeito com a estrutura física (salubridade) do seu local de trabalho?	3,14	1,156
O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pelo IFPE?	2,96	0,969
Como você se sente quanto a tecnologia disponibilizada no IFPE para desenvolvimento do seu trabalho? (equipamentos de informática, materiais de laboratórios, som, projetores, entre outros)	3,10	1,062
6 - Saúde e Absenteísmo	3,45	0,962
O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?	3,51	1,084
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida / rotina familiar?	3,39	1,057
Índice Geral de QVT	3,13	0,489

Fonte: Autoria própria a partir dos dados da pesquisa (2020).

Analisando a Tabela 19, a média geral de QVT apurada nesta pesquisa foi de 3,13, enquanto em pesquisa realizada na UFSM, a média total foi 3,52 (PARCIANELLO, 2015), em outro estudo desenvolvido IFES, a média total foi 3,62 (AVANCI, 2018). Nesse caso, verifica-se uma menor variação entre as pesquisas da UFSM e IFES, e uma maior variação das duas em relação a este estudo.

Um estudo análogo foi desenvolvido em instituições de Ensino Superior Públicas e Privadas do Ceará por Moreira (2012), cujos participantes foram funcionários não docentes de 11 instituições. Os resultados obtidos na avaliação da QVT, considerando o porte da instituição, foram as seguintes médias: pequeno – 3,84; médio – 3,60; e grande – 3,45.

Quanto aos fatores de QVT, verifica-se que 5 fatores apresentam média superior a 3,00, com destaque para o “Uso de Capacidades” (3,66) e “Integração social e Constitucionalismo” (3,75). Em relação às “Oportunidade e Relevância Social”, a média ficou em 3,27. Por sua vez, o fator “Condições de Trabalho” apresentou média de 3,07 e fator “Saúde e Absenteísmo” ficou com média 3,45. De acordo com a análise das médias individuais de cada item, ressalva-se que elas não foram descritas como satisfatórias, pois ficaram inferiores à média 4,00, segundo referencia Avanci (2018).

A autora ainda relata que IFES obteve todas as médias pertencentes ao Fator 1, como satisfatórias, ficando acima da média 4, sobressaindo os itens: 5 “*Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?*”(média 4,24); o item 1 “*Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?*”(média 4,13); item 3 “*Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?*”(média 4,05) ficando em sua maioria entre 3,00 e 4,00.

Verificamos nesta pesquisa que alguns itens ficaram abaixo de 3,00 (nota de equilíbrio), sendo evidenciado o item 31: *O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pelo IFPE?* que obteve 2,96 como média. Na pesquisa realizada por Avanci (2018) a menor média (2,92) foi registrada no item 17 “*O quanto você está satisfeito com os treinamentos/capacitações que o IFES oferece?*”, que pertence ao Fator 2, considerando que este item está abaixo de 3,00 (nota de equilíbrio) pode considerado como insatisfatório.

O fator 4 “Espaço na Vida” apresentou média 1,11, mas, como descrevemos anteriormente sua escala é invertida, sendo esta média classificada como boa. O item 34: “*Nos últimos 2 anos, você já foi afastado ou licenciado pela junta médica por problemas relacionados as atividades laborais que desenvolve no IFPE?*” consta neste fator e é importante relatar que apenas 25 servidores expuseram ter sido afastados, correspondendo a 6.44% da amostra total (n=388).

5.5.8 Análise da Distribuição de Variável.

A análise da distribuição possui o objetivo de verificar a aderência da distribuição de frequência de uma determinada amostra, comparando-a a uma distribuição normal. Neste estudo, esta análise é de suma importância para nortear a definição dos métodos de inferência estatística a serem adotados, devido que muitos dos métodos estatísticos exigem populações normalmente distribuídas (TRIOLA, 2013).

5.5.9 Teste de Kolmogorov-Smirnov (K-S)

A distribuição da variável de interesse foi estudada com o Teste de Kolmogorov-Smirnov (K-S), tratando-se de um teste não paramétrico que tem como objetivo a verificação da hipótese nula de que a distribuição analisada se ajusta à normal (MARTINS; DOMINGUES, 2011). Desse modo, se o valor de significância (p-valor) for menor que 0,05, a hipótese nula é rejeitada.

Tabela 20- Teste de Normalidade.

Kolmogorov-Smirnov	
Número de respondentes	Sig.
388	0,000

Fonte: Autoria própria a partir dos dados da pesquisa (2020).

Observa-se que a partir da Tabela 20, que o nível de significância (0,000) encontrado foi inferior a 0,05, ou seja, o teste K-S indica uma distribuição analisada não segue uma distribuição normal. Desse modo, quando a distribuição não segue uma distribuição normal é indicado o uso de testes não paramétricos (MOORE; MCCABE, 2002).

Nesse aspecto, os dados foram submetidos a testes que realizaram as comparações dos grupos. Foram utilizados na pesquisa, dois testes não paramétricos, o Mann-Whitney e o Kruskal-Wallis. O primeiro teste é utilizado para testar hipótese nula e de que às duas amostras oriundas de populações com medianas iguais (MARTINS; DOMINGUES, 2011), enquanto o teste de Kruskal-Wallis, analisa a mesma hipótese para dados de três ou mais grupos (TRIOLA, 2013).

5.5.10 Comparação e Aplicação de Testes

Os testes acima apresentados possuem o objetivo verificar se há diferença estatisticamente significativa na percepção dos servidores do IFPE quanto à QVT, comparando-se os grupos atribuídos pelos dados sociodemográficos “sexo”, “carreira”, “tempo de atuação” e “unidade de trabalho”. A comparação baseia-se no p-valor (significância), onde valores abaixo de 0,05 levam à rejeição da hipótese nula, na qual todas as populações possuem distribuições iguais, tendo a hipótese alternativa ($\text{sig.} < 0,05$) de que a distribuição é diferente, no caso do Mann-Whitney, e de que pelo menos duas das populações possuem distribuições diferentes, no caso do Kruskal-Wallis.

5.5.11 QVT Geral e Fatores: Comparação entre Sexo

A variável “sexo” gerou dois grupos, e, portanto, foi realizado o teste Mann-Whitney. Os resultados expostos na Tabela 21, a seguir, mostram que não há diferença da QVT percebida pelos respondentes do sexo feminino e masculino, assim como para os fatores 1, 2, 3, 4 e 5. Entretanto, o teste indicou que há diferença significativa em relação ao “Saúde e Absenteísmo” (Fator 6), com sig. de 0,029, confirmando que existe uma diferença na distribuição dos postos nos quais as mulheres (183,03) estão menos satisfeitas com este fator da QVT que os homens (290,62). Verifica-se que a pesquisa realizada por Avanci (2018) no IFES indicou que há diferença significativa em relação ao “Trabalho e Espaço de Vida Total” (Fator 4), com sig. de 0,003, confirmando que existem uma diferença na distribuição dos postos nos quais as mulheres (203,47) estão menos satisfeitas com este fator da QVT que os homens (240,09).

Tabela 21- Teste Mann-Whitney: QVT Geral e Fatores x Sexo.

(continua)

	Sexo	N	Média dos Postos	Mann-Whitney-U	Sig.
QVT Geral	Feminino	199	194,24	17.571,48077	0,321
	Masculino	189	194,73		
1 – Uso de Capacidades	Feminino	199	188,95	17.596	0,299
	Masculino	189	200,34		

Tabela 21- Teste Mann-Whitney: QVT Geral e Fatores x Sexo.

(conclusão)

	Sexo	N	Média dos Postos	Mann-Whitney-U	Sig.
2 - Oportunidades e Relevância Social	Feminino	199	204,04	16.870,5	0,237
	Masculino	189	184,26		
3 - Integração social e Constitucionalismo	Feminino	199	191,87	18.150,8	0,536
	Masculino	189	197,26		
4 - Espaço na Vida	Feminino	199	199,11	17.887,25	0,216
	Masculino	189	189,64		
5 - Condições de trabalho	Feminino	199	195,21	17.995	0,489
	Masculino	189	193,74		
6 - Saúde e Absenteísmo	Feminino	199	183,03	16.523	0,029
	Masculino	189	290,62		

Fonte: Autoria própria a partir dos dados da pesquisa (2020).

A diferença dos resultados no fator “Saúde e Absenteísmo” entre homens e mulheres, com maior insatisfação das servidoras, evidencia-se no elevado número de afastamentos por doenças, especialmente, nas licenças relacionadas aos transtornos mentais e comportamentais (CID F) que equivalem a 22 % dos afastamentos nos anos de 2017 a 2019.

5.5.12 QVT Geral e Fatores: Comparação entre Carreiras

O teste Mann-Whitney também foi utilizado para comparação entre a QVT geral e fatores em função da carreira a qual o servidor pertence. O resultado apresentado na Tabela 22 mostra que não há diferença significativa considerando a carreira do respondente nos Fatores 1, 2, 3, 4 e 5. Verifica-se que PEBTT (Fator 1 – 220,04; Fator 3- 198,65) estão mais satisfeitos do que os TAEs (Fator 1 – 178,22; Fator 3- 191,85). Nos demais Fatores observam-se que os TAEs estão mais satisfeitos do que os PEBTT.

O Fator QVT Geral demonstra que o PEBTT (201,38) estão mais satisfeitos do que os TAEs (190,08). Nota-se que apenas o Fator 6 “Saúde e Absenteísmo” (sig. 0,000) possui diferença

significativa considerando a carreira, verifica-se que os PEBTT (Fator 6- 224,76) estão mais satisfeitos do que os TAEs (Fator 6- 175,21).

Tabela 22- Teste Mann-Whitney: QVT Geral e Fatores x Carreira.

	Tipo de Cargo (Carreira)	N	Média dos Postos	Mann- Whitney-U	Sig.
QVT Geral	PEBTT	151	201,3848701	15622,92308	0,230962155
	TAE	237	190,0829782		
1 - Uso de Capacidades	PEBTT	151	220,0491958	14001,28571	0,129986561
	TAE	237	178,2218204		
2 - Oportunidades e Relevância Social	PEBTT	151	185,7192053	16072,6	0,233411691
	TAE	237	199,9361278		
3 - Integração social e Constitucionalismo	PEBTT	151	198,6529801	16666,6	0,291171603
	TAE	237	191,8540084		
4 - Espaço na Vida	PEBTT	151	188,9296358	17052,375	0,203721921
	TAE	237	198,0490506		
5 - Condições de trabalho	PEBTT	151	189,5143488	16545,33333	0,446498505
	TAE	237	197,676512		
6 - Saúde e Absenteísmo	PEBTT	151	224,7698675	13322,75	0,00
	TAE	237	175,214135		

Fonte: Autoria própria a partir dos dados da pesquisa (2020).

5.5.13 QVT Geral e Fatores: Comparação entre Cargo de Gestão

O teste Mann-Whitney também foi utilizado para comparação entre a QVT geral e fatores em função do servidor exercer ou não cargo de gestão. Evidencia-se na tabela 23 que Servidores que exercem cargos estão mais satisfeitos com os Fator 1 (208,42) e Fator 3 (210,11) do que servidores que não exercem cargos (Fator 1 - 186,72; Fator 3 -185,78). O Fator QVT Geral demonstrou que servidores que exercem cargos (212,38) são mais satisfeitos que aqueles que não exercem (199,33).

Tabela 23- Teste Mann-Whitney: QVT Geral X Cargo de Gestão

	Exerce cargo de gestão	N	Média dos Postos	Mann-Whitney-U	Sig.																																																			
QVT Geral	Não	249	199,3358768	15235,92308	0,268864																																																			
	Sim	139	212,3801714			1- Uso de Capacidades	Não	249	186,7271945	15032,92857	0,0622	Sim	139	208,4239466	2- Oportunidade de Crescimento e Relevância Social	Não	249	189,6605988	16091,5	0,323345	Sim	139	202,8798561	3 - Integração social e Constitucionalismo	Não	249	185,7831325	15135	0,094502	Sim	139	210,1151079	4- Espaço na Vida	Não	249	197,1762048	16639,125	0,415762	Sim	139	189,7059353	5 - Condições de trabalho	Não	249	189,4002677	16035,66667	0,295891	Sim	139	203,6354916	6 - Saúde e Absenteísmo	Não	249	193,5773092	17075,75	0,823985
1- Uso de Capacidades	Não	249	186,7271945	15032,92857	0,0622																																																			
	Sim	139	208,4239466			2- Oportunidade de Crescimento e Relevância Social	Não	249	189,6605988	16091,5	0,323345	Sim	139	202,8798561	3 - Integração social e Constitucionalismo	Não	249	185,7831325	15135	0,094502	Sim	139	210,1151079	4- Espaço na Vida	Não	249	197,1762048	16639,125	0,415762	Sim	139	189,7059353	5 - Condições de trabalho	Não	249	189,4002677	16035,66667	0,295891	Sim	139	203,6354916	6 - Saúde e Absenteísmo	Não	249	193,5773092	17075,75	0,823985	Sim	139	196,1528777						
2- Oportunidade de Crescimento e Relevância Social	Não	249	189,6605988	16091,5	0,323345																																																			
	Sim	139	202,8798561			3 - Integração social e Constitucionalismo	Não	249	185,7831325	15135	0,094502	Sim	139	210,1151079	4- Espaço na Vida	Não	249	197,1762048	16639,125	0,415762	Sim	139	189,7059353	5 - Condições de trabalho	Não	249	189,4002677	16035,66667	0,295891	Sim	139	203,6354916	6 - Saúde e Absenteísmo	Não	249	193,5773092	17075,75	0,823985	Sim	139	196,1528777															
3 - Integração social e Constitucionalismo	Não	249	185,7831325	15135	0,094502																																																			
	Sim	139	210,1151079			4- Espaço na Vida	Não	249	197,1762048	16639,125	0,415762	Sim	139	189,7059353	5 - Condições de trabalho	Não	249	189,4002677	16035,66667	0,295891	Sim	139	203,6354916	6 - Saúde e Absenteísmo	Não	249	193,5773092	17075,75	0,823985	Sim	139	196,1528777																								
4- Espaço na Vida	Não	249	197,1762048	16639,125	0,415762																																																			
	Sim	139	189,7059353			5 - Condições de trabalho	Não	249	189,4002677	16035,66667	0,295891	Sim	139	203,6354916	6 - Saúde e Absenteísmo	Não	249	193,5773092	17075,75	0,823985	Sim	139	196,1528777																																	
5 - Condições de trabalho	Não	249	189,4002677	16035,66667	0,295891																																																			
	Sim	139	203,6354916			6 - Saúde e Absenteísmo	Não	249	193,5773092	17075,75	0,823985	Sim	139	196,1528777																																										
6 - Saúde e Absenteísmo	Não	249	193,5773092	17075,75	0,823985																																																			
	Sim	139	196,1528777																																																					

Fonte: Autoria própria a partir dos dados da pesquisa (2020).

5.5.14 QVT Geral e Fatores: Comparação entre Tempo de Atuação

O teste Kruskal-Wallis foi utilizado para comparação da variável tempo de atuação, o qual é indicado para testar variáveis com mais de dois grupos. A partir da Tabela 24, nota-se que todos os fatores não possuem diferença significativa. Indo de encontro com a pesquisa realizada pela autora Avanci (2018), a qual evidenciou apenas o Fator 3 - Condições Físicas e Tecnológicas de Trabalho - não apresentando diferença significativa.

Tabela 24- QVT Geral e Fatores: Comparação entre Tempo de atuação.

Média de Postos								
Tempo de Carreira	N	QVT Geral	1- Uso de Capacidades	2 - Oportunidades e Relevância Social	3 - Integração social e Constitucionalismo	4 - Espaço na Vida	5 - Condições de trabalho	6 - Saúde e Absenteísmo
0-5	34	202,49	193,89	219,09	208,69	180,80	217,68	196,13
6-10	144	192,31	194,61	188,22	187,79	195,78	193,84	196,54
11-15	57	194,89	194,0251	195,3298	199,5596	186,66	201,97	191,05
16-20	39	199,86	204,54	205,98	195,27	194,76	196,02	195,67
21-30	92	193,91	188,57	196,24	197,23	203,41	185,46	192,17
Acima de 30	22	187,99	202,92	165,90	190,50	189,80	178,65	195,13
Total	388							
Kruskal-Wallis	Est							
	.	4,49	2,54	7,67	2,67	6,42	4,60	3,91
	gl	5	5	5	5	5	5	5
	Sig.	0,554	0,755	0,355	0,731	0,272	0,485	0,572

Fonte: Autoria própria a partir dos dados da pesquisa (2020).

5.5.15 QVT Geral e Fatores: Comparação entre Unidades de Trabalho

Em se tratando de unidade de trabalho, comparou-se a QVT e seus fatores entre os 18 grupos. O teste Kruskal-Wallis mostrou que não há diferença significativa na percepção dos servidores acerca da QVT geral (sig. 0,235) e “**Uso de Capacidades**” (sig. 0,407), “**Integração social e Constitucionalismo**” (sig. 0,196), “**Espaço na Vida**” (sig.0,487) e “**Saúde e Absenteísmo**” (sig. 0,050) conforme consta na Tabela 25, apenas os fatores 2 e 5 apresentaram significância **0,026** e **0,037**.

Tabela 25- Teste *Kruskal-Wallis*: QVT Geral e Fatores X Unidade de Trabalho.

(continua)

Campus do IFPE	N	Média dos Postos						
		QVT Geral	1- Uso de Capacidades	2 - Oportunidades e Relevância Social	3 - Integração social e Constitucionalismo	4 - Espaço na Vida	5 - Condições de trabalho	6 Saúde e Absenteísmo
Abreu e Lima	5	233,22	179,25	176,88	209,8	181,95	155,1	139,2
Afogados	13	116,64	223,97	223,92	219,58	179,69	245,16	224,59
Barreiros	14	219,15	217,86	196,37	183,87	175,71	174,25	239,57
Belo Jardim	19	259,21	201,35	159,43	166,57	200,31	172,78	232,14
Cabo de Santo Agostinho	29	241,22	198,58	239,94	227,31	188,94	212,99	180,96
Caruaru	16	233,06	191,96	212,77	186,81	184,32	174,53	191,40
Garanhuns	15	254,11	193,93	222,97	211,14	185,4	219,71	195,05
Igarassu	23	244,41	215,60	195,54	231,11	204	226,72	184,90
Ipojuca	10	243,93	175,52	195,02	205,47	201,26	253,16	118,9
Jaboatão dos Guararapes	10	201,86	190,85	156,34	183,99	191,56	103,48	175,85
Olinda	15	230,14	186,10	164,50	215,31	175,48	169,58	140,06
Palmares	7	234,59	226,23	268,85	256,31	179,08	223,83	202,85
Paulista	9	220,51	193,30	178,74	182,47	177,56	124,79	163,72
Pesqueira	13	259,67	202,43	227,13	211,08	194,56	183,08	193,46
Recife	45	212,34	208,83	174,75	183,13	205,86	190,49	229,01
Reitoria	66	230,69	173,79	214,09	180,00	202,33	187,52	170,41

Tabela 25- Teste *Kruskal-Wallis*: QVT Geral e Fatores X Unidade de Trabalho.

(conclusão)

Vitória de Santo Antão	79	231,38	187,41	167,53	181,42	196,11	204,70	209,95
Total	388							
Kruskal-Wallis	Est.	26,89	19,57	38,64	22,07	16,23	43,85	31,09
	gl	16	16	16	16	16	16	16
	Sig.	0,235	0,407	0,026	0,196	0,487	0,037	0,050

Fonte: Autoria própria a partir dos dados da pesquisa (2020).

Por meio da comparação de pares, foi possível identificar entre quais grupos encontram-se as diferenças. Ressalta-se, mais uma vez, que o *p-valor* foi ajustado para a quantidade de comparação (Sig. Aj.). Analisando a Tabela 25, observa-se que, após correção, a comparação de pares identificou diferença significativa em todos os fatores.

Tabela 26- Média dos Postos.

(continua)

Média dos Postos					
	Amostra1-Amostra2	Amostra 1	Amostra 2	Estatística do teste	Sig. Aj.
	Belo Jardim-Cabo de Santo Agostinho	159,43	239,94	-125,33	0,008
2 - Oportunidades e Relevância Social	Vitória de Santo Antão-Reitoria	167,53	214,09	80,18	0,0009
	Vitória de Santo Antão-Garanhuns	167,53	222,97	107,55	0,0448
	Vitória de Santo Antão-Cabo de Santo Agostinho	167,53	239,94	113,79	0,0001

Tabela 26- Média dos Postos.

(conclusão)

5 - Condições de trabalho	103,48			
Jaboatão dos Guararapes- Vitória de Santo Antão	103,48	204,70	-148,29	0,0055
Jaboatão dos Guararapes- Igarassu	103,48	226,72	172,56	0,0031
Jaboatão dos Guararapes- Afogados	103,48	245,16	185,23	0,0058
Jaboatão dos Guararapes- Ipojuca	124,79	253,16	223,20	0,0004
Paulista-Igarassu	124,79	226,72	158,81	0,0239
Paulista-Afogados	124,79	245,16	171,48	0,0326
Paulista-Ipojuca	159,43	253,16	209,44	0,0031

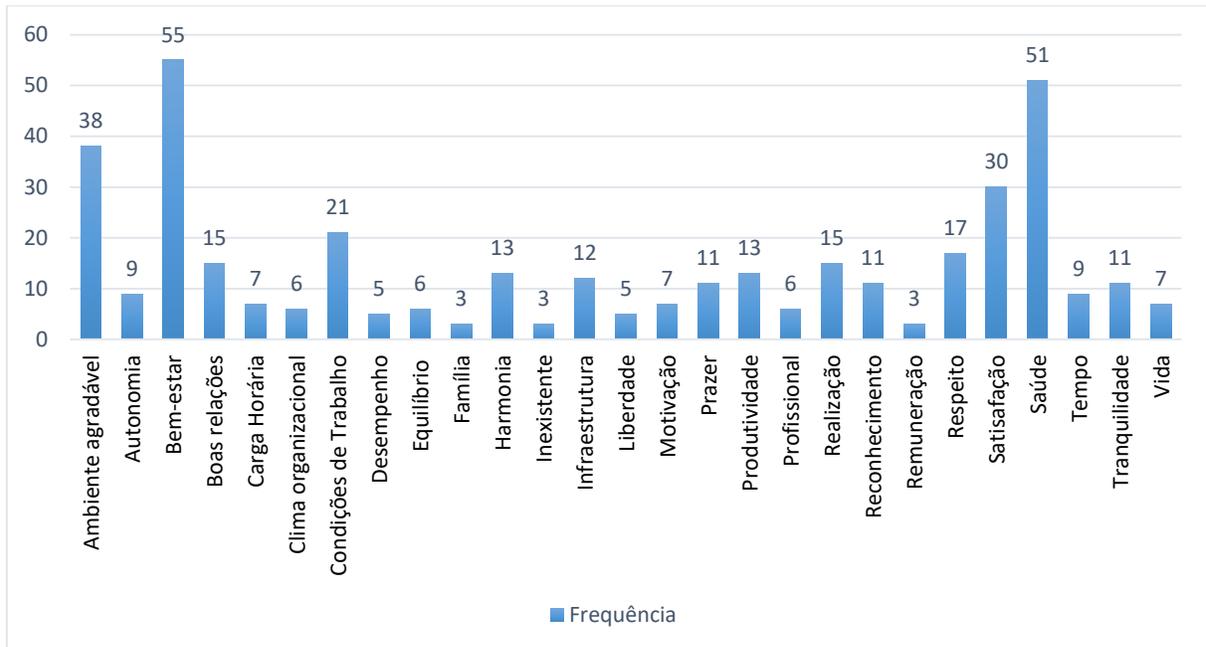
Fonte: Autoria própria a partir dos dados da pesquisa (2020).

Analisando a Tabela 26, é possível verificar que há diferença em relação à QVT “Oportunidades e Relevância Social” na percepção dos servidores lotados nos *Campi* Belo Jardim (159,43) e Cabo de Santo Agostinho (239,94), onde neste último há maior satisfação. No fator “Condições de trabalho”, há diferença entre Jaboação dos Guararapes e Igarassu, com posto médio de 103,48 e 204,70, respectivamente.

5.5.16 Significado de Qualidade de Vida no Trabalho para os Servidores do IFPE

Buscando entender melhor qual o significado de Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores do IFPE, uma questão dissertativa foi inserida no questionário, nela os servidores deveriam expressar em até duas palavras ou expressões, o que lhes remetem QVT, conforme o modelo proposto por Avanci (2018). As respostas foram analisadas e tabuladas, com a eliminação de artigos, advérbios, pronomes, palavras prolixas, e sem sentido. Depois, as palavras foram agrupadas por similaridade, resultando na elaboração de categorias mais adequadas.

Em seguida, ao tratamento dos dados chegou-se a um total 369 palavras ou expressões apontadas, sendo que as 27 palavras ou expressões com maior frequência estão demonstradas no Gráfico 06.

Gráfico 6- Significado de QVT para Servidores do IFPE.

Fonte: Autoria própria (2020).

Na análise do Gráfico pode-se observar que Bem-estar (n=55), Saúde (n=51) e Ambiente agradável como os significados mais frequentes, seguidos por Satisfação (n=30), Condições de Trabalho (n=21), Boas Relações e Realização, ambas com 15 citações. Os significados “Saúde” e “Bem-estar” igualmente estão entre os destaques da pesquisa de Avanci (2018). Ressaltamos que apenas 03 dos 388 respondentes consideram a remuneração como fator de QVT, a baixa incidência apresentada neste estudo, foi também relatada nas pesquisas de Martins (2001), Avanci (2018) e Campos (2016).

Outro destaque a ser feito é a presença do termo “Inexistente” nas respostas, mesmo com baixa frequência (n=3), denota a incredulidade de alguns servidores na possibilidade de QVT, além de dois servidores declararem não saber responder o questionamento.

A compreensão dos servidores do IFPE sobre a QVT e sua relação com as categorias estabelecidas por Walton (1973) está expressa na Tabela 27.

Tabela 27-Categorias de Walton (1973) x Significados de QVT IFPE.

Categorias de Walton (1973)	Significados de QVT IFPE
Compensação justa e adequada	Remuneração
Condições de trabalho	Saúde, Bem-estar, Infraestrutura, Condições de Trabalho, Ambiente agradável.
Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia
Oportunidade de crescimento e segurança	Reconhecimento, Segurança
Integração social na organização	Clima Organizacional, Boas Relações, Harmonia.
Constitucionalismo	Liberdade, Respeito.
O trabalho e o espaço de vida total	Família, Equilíbrio, Tempo, Vida.
Relevância social do trabalho na vida	Profissionalismo, Produtividade

Fonte: Adaptação do estudo de Avanci (2018).

Quando comparadas as categorias de Walton (1973) com os significativos relatados pelos servidores do IFPE, encontramos uma grande compatibilidade nos conceitos. Mesmo com um levantamento ainda tímido das ações realizadas nos PQVT dos *Campi*, resultante do questionários respondidos pelos “servidores links” do Siass, percebe-se que as atividades desenvolvidas nos PQVT estão em sua maioria centradas na Qualidade Vida (QV) e não na QVT. As práticas individuais, o incentivo a hábitos saudáveis e prevenção de doenças tem impacto significativo na QV e são exatamente importantes para as pessoas, mas é necessário explorar ações que tenham maior significância no âmbito coletivo e no trabalho.

5.5.17 Aspectos que proporcionam Satisfação e Insatisfação no Trabalho

Outras duas questões dissertativas foram inseridas no questionário de pesquisa visando identificar fatores que propiciam a satisfação e a insatisfação dos servidores em relação ao trabalho no IFPE. Os respondentes novamente tiveram a restrição de utilizar duas palavras ou expressões em suas respostas quanto aos aspectos de satisfação e a insatisfação no trabalho. Alguns participantes citaram apenas um ou dois aspectos para cada situação, enquanto outros relataram uma frase. Existiu ainda, quem optou por não opinar.

Assim, como na pesquisa de Avanci (2018), os dados obtidos destas questões, foram analisados qualitativamente, sendo codificados e a posteriori distribuídos em categorias e/ou subcategorias (GIBBS,2009), com verificação da frequência dos termos indicados pelos respondentes. A codificação e a distribuição em categorias e subcategorias foram norteadas pelo

modelo teórico de QVT de Walton (1973) e mais duas categorias foram criadas com base nos dados, pois estas abordam aspectos distintos aos apresentados pela teoria.

A Tabela 28 aborda aspectos que proporcionam satisfação, distribuídos nas oito categorias de QVT estabelecidas por Walton (1973) e as categorias: alunos e nada.

Tabela 28- Comparativa sobre Satisfação no Trabalho no IFPE x Modelo de Walton (1973).

(continua)

		Frequência
Compensação Justa e Adequada		06
Compensação Adequada	Remuneração; Salário; Retorno Financeiro	06
Condições de Trabalho		40
Jornada de Trabalho	Quantidade de horas trabalhadas; Flexibilidade de horários	08
Infraestrutura e Tecnologia	Boa estrutura física, Bom local de trabalho, Disponibilidade de Trabalho e Recursos.	32
Uso e Desenvolvimento de Capacidades		57
Autonomia	Autonomia; Liberdade de criação/atuação; Tranquilidade de desempenho da função.	45
Uso de capacidades	Desenvolver e aplicar ideias.	02
Informações sobre o processo total de trabalho	Aprendizado; Tarefas cumpridas com eficiência.	10
Oportunidades de Crescimento e Segurança		48
Possibilidade de Crescimento	Reconhecimento / valorização do trabalho desenvolvido; Oportunidade de Crescimento; Oportunidade de Pesquisa e Extensão.	37
Segurança	Segurança Econômica; Estabilidade.	11
Integração Social na Organização		80
Relacionamentos	Bom relacionamento entre os servidores; ambiente harmonioso, amigável e pacífico; amizades.	57
Senso Comunitário	Companheirismo/colaboração/cooperação; sintonia e comprometimento com as atividades laborais.	23
Constitucionalismo		09
Direitos	Respeito em geral; respeito à saúde e estado emocional; respeito às diferenças; cumprimento da lei de carga horaria profissional; ter os direitos garantidos; trabalhar com dignidade	05
Liberdade de Expressão	Poder ser ouvido.	03
Tratamento Imparcial	Igualdade	01
O Trabalho e o Espaço na Vida		01
Deslocamentos	Proximidade da residência	01

(conclusão)

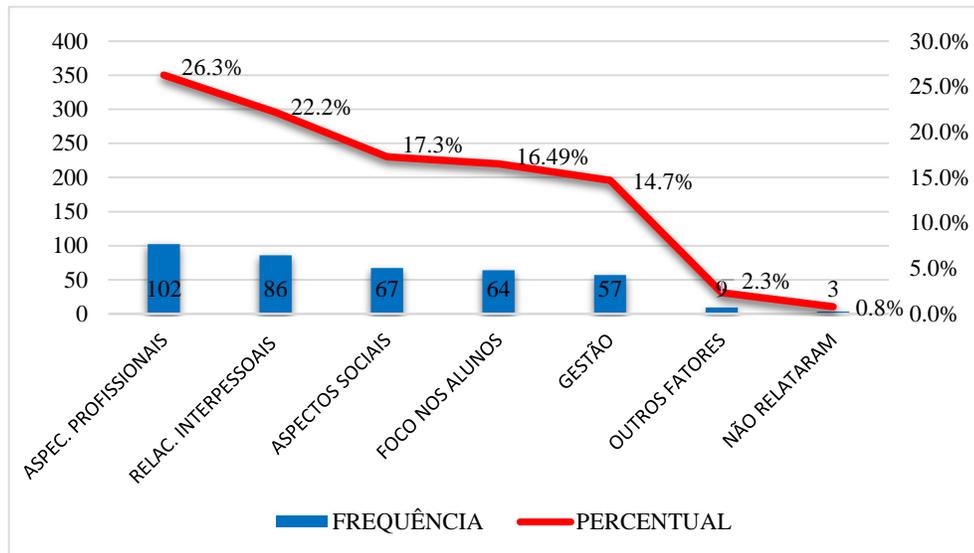
Relevância Social do Trabalho na Vida		88
Relevância Social da Instituição	Contribuir com a formação das pessoas; Relevância do trabalho para a sociedade; Saber que podemos melhorar as condições das pessoas através do acesso à Educação.	62
Responsabilidade pelos serviços	Prestar o melhor serviço à sociedade; Sensação de dever cumprido; Compromisso com o trabalho	06
Práticas do trabalho	Trabalhar na área de formação e/ou que se identifica; realização da tarefa; sentir prazer pelo que faz; efetividade nos resultados alcançados; produtividade.	20
Alunos		70
Respostas associadas aos Alunos	Sucesso dos alunos; Relacionamento com os alunos; Reconhecimento por parte do trabalho realizado pelos alunos; Evolução dos alunos.	70
Nada		03
	Não opinaram	03
Total		402

Fonte: A autoria própria com adaptação do estudo de Avanci (2018).

Avaliando a Tabela 28, encontram-se as categorias da “Relevância Social (n=88)”, “Interação Social (n=80)” e “Alunos (n=70)”, em maior evidência. Ao olharmos para subcategorias de forma isolada, as maiores ênfases ocorrem na Relevância Social da Instituição (n=62), Relacionamentos (n=57) e Autonomia (n=45). Continuando a análise, salienta-se a categoria “Compensação Justa”, como a menos citada, 6 alusões.

Os servidores do IFPE não relatam a remuneração como principal fonte de satisfação e mais uma vez, corroboram com os estudos citados anteriormente.

O Gráfico 07 serve como síntese das causas de satisfação de uma forma mais quantitativa. Para tanto, os dados foram resumidos em sete categorias: Aspectos Profissionais, Relações Pessoais, Aspectos Sociais, Gestão, Outros Fatores e Não relataram. As repostas dos Servidores foram associadas as categorias que mais se adequavam (n=388).

Gráfico 7- Causas Principais de Satisfação no Trabalho dos Servidores IFPE.

Fonte: Autoria própria (2020).

Para contribuir no entendimento sobre o significado do que é “Satisfação no Trabalho” no IFPE, a seguir são relatadas as frases ou expressões utilizadas como resposta a indagação, e relacionando a sua respectiva categoria.

Os dados mostram a categoria de “Aspectos Profissionais” como a mais indicada quando se aborda satisfação no IFPE (26,3%), como elucidam as respostas dos servidores, a seguir:

“O reconhecimento do trabalho realizado.” (Servidor X)

“A satisfação vem do fato de ter escolhido a profissão certa”. (Servidor Y)

“Possibilidade de crescimento.” (Servidor Z)

A segunda categoria em destaque trata das “Relações Interpessoais”, abrangendo (22,2%) das respostas, e sendo exposta nas seguintes frases dos servidores:

“Ambiente e relacionamento com as pessoas.” (Servidor X)

“O compartilhamento de responsabilidade, a cooperação em todos os setores.” (Servidor Y)

“Trabalhar na minha área com uma boa equipe.” (Servidor Z)

A categoria de “Aspectos Sociais”, responsável por 17,3% da amostra, evidenciou-se nos relatos dos respondentes pelas citações:

“Poder em algum momento, mesmo sendo técnico administrativo, levar conhecimento a um determinado público. E, também, participar de programas de extensão.” (Servidor K)

“Saber que contribuo para o impacto que o IFPE causa na sociedade.” (Servidor X)

“Contribuir para a oferta de um serviço público com mais qualidade.” (Servidor Y)

A Categoria “Alunos” caracterizam 16,49% das repostas dos servidores, a categoria foi abordada da seguinte forma:

“O brilho nos olhos de alguns estudantes durante algumas aulas e ouvir deles:- Que bom que entendi (determinado conteúdo) dessa vez! Ver o progresso dos estudantes após semestre.” (Servidor X)

“Meu relacionamento com meus alunos, dentro e fora de sala, e o processo de ensino e aprendizagem.” (Servidor Y)

“Proporcionar o desenvolvimento científico dos discentes.” (Servidor Z)

De forma a concluir a compreensão sobre a satisfação no Trabalho do IFPE, igualmente foi questionado aos servidores, acerca dos aspectos que causam “Insatisfação no Trabalho”. Os dados receberam o método de análise da questão anterior, resultando em categorias sob a abordagem teórica do modelo de QVT de Walton (1973). Da mesma maneira, fundamentadas nos dados foram criadas as categorias: “Burocracia”, “Gestão”, “Alunos”, “Outros” e “Nada”, de acordo com na Tabela 29.

Tabela 29- Comparativa sobre Insatisfação no Trabalho IFPE com modelo de Walton (1973).

(continua)

		Frequência
Compensação Justa e Adequada		04
Compensação Adequada	Baixa remuneração; Baixa perspectiva de crescimento Salarial.	04
Condições de Trabalho		95
Jornada de Trabalho	Excesso de carga horária; subestimação de tempo para fazer um trabalho de qualidade; excesso de trabalho; Acúmulo de responsabilidade e atividades, Quantidade insuficiente de servidores.	44
Infraestrutura e Tecnologia	Estrutura física ruim; Falta de espaço físico; Escassez de equipamentos; Falta de material; Estruturas físicas temporárias; Ambiente inadequado para aula;	51

(continua)

	Dificuldades para aquisição de materiais; Falta de manutenção.	
Uso e Desenvolvimento de Capacidades		74
Autonomia	Falta de autonomia; Falta de liberdade; Controle; Restrição; dependência dos superiores.	17
Tratamento Imparcial	Injustiças; Gestão Parcial; diferença no direito à afastamento entre técnico administrativo e professor; Favorecimentos pessoais e tratamento diferenciado entre servidores/classes; Parcialidade; "Politicagem"; Assédio Moral, Perseguição.	54
Informações sobre o processo total de trabalho	Falta de conhecimento das rotinas; Falta de padronização nos procedimentos;	03
Oportunidades de Crescimento e Segurança		32
Possibilidade de Crescimento	Desvalorização do trabalho; Falta de reconhecimento; Pouca perspectiva de crescimento ou limitação dele; Falta de oportunidade; Falta de oportunidade à capacitação; Engessamento dos cargos.	30
Segurança	Incertezas	02
Integração Social na Organização		66
Relacionamento / Senso Comunitário	Falta de colaboração de alguns servidores; Clima organizacional ruim; Relação entre servidores desgastada; Falta de respeito de colegas e alunos; Desarmonia e descaso.	66
	Falta de comprometimento; Distanciamento das equipes; Vaidades inúteis; ausência de altruísmo; Disputas políticas pelo poder; Competição exacerbada; Falta de profissionalismo.	
Constitucionalismo		06
Direitos	Desrespeito às leis, protecionismo e privilégios. Desrespeito.	3
Liberdade de Expressão	Não ser ouvido	3
O trabalho e o Espaço na Vida		59
Horários balanceados	A "prisão" em relação ao horário.	42

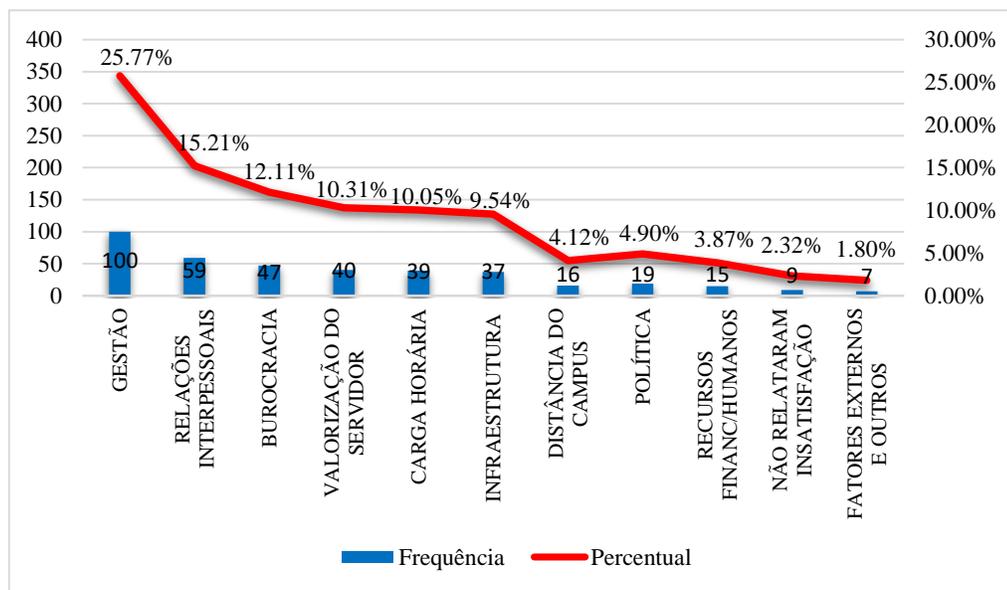
(conclusão)

Deslocamentos	Distância em relação à residência.	15
Tempo para Família e Lazer	Equilíbrio do tempo de trabalho em relação à família.	02
Relevância Social do Trabalho na Vida		46
Relevância social da instituição	Falta de reconhecimento da sociedade.	01
Responsabilidade pelos serviços	Equipe desinteressada; Equipe desmotivada; Letargia do serviço público; Morosidade na espera de decisões de outras pessoas; Falta de responsabilidade na realização de certos serviços; Comodismo de alguns servidores; omissão de função; Colegas que não "estão nem aí" para a instituição.	25
Práticas do trabalho	Trabalhar com rotinas desagradáveis; Ver o trabalho perdido; Descontinuidade; Desvio de função; Trabalhar com algo que não tem satisfação; Improdutividade.	20
Burocracia		50
Excesso de Reuniões, Entregas de “muitos papéis”, Disfunção Burocrática, Normas obsoletas, Falta de padronização.		50
Gestão		105
Aspectos Associados à Gestão	Má gestão, Chefias sem capacidade técnica, Falta de Apoio, Falta de Diálogo, Mau gerenciamento, Assédio Moral, Desorganização, Protecionismo, Falta gestão por competências, Falta de Apoio, Grupos fechados de tomada de decisões, Falta de Planejamento, Favorecimento, Desvio de função, Ingerência, Mudanças bruscas de decisões, Falta de Cultura Organizacional.	105
Alunos	Desinteresse dos Alunos	03
Outros	Corte de Verbas, Mudanças no Governo Brasileiro, A gestão de pessoas não trabalha à saúde emocional do servidor.	08
Nada	Não têm insatisfação	09
Total		557

Fonte: Autoria própria com adaptação do modelo proposto por Avanci (2018)

O Gráfico 08, referente as causas de “Insatisfação no Trabalho” por parte dos servidores do IFPE, apontou aspectos ligado à categoria “Gestão” como o principal motivo de insatisfação dos servidores pesquisados (25,77%). É importante ressaltar que a categoria “Gestão”, abrange vários níveis da administração institucional, desde a Reitoria até a chefia imediata dos *Campi*. Este fato pode ser elucidado em algumas respostas abaixo:

Gráfico 8- Categoria de Insatisfação dos Servidores.



“Falta de gestão, de planejamento e de organização setorial”. (Servidor X)

“Meu chefe imediato deixa tudo nas minhas costas.” (Servidor Y)

“Não conseguir avançar com a grande maioria dos projetos, além de ter um coordenador que não tem conhecimento suficiente para estar na função que exerce, travando quase tudo que se propõe, por incompetência e desconhecimento.” (Servidor Z).

O segundo destaque quanto a insatisfação é categoria das “Relações Interpessoais” correspondendo a 15,21% das respostas. Destacamos algumas afirmações desta categoria:

“Falta de compromisso de alguns colegas” (Servidor X)

“O ambiente de trabalho apático, por vezes tóxico e sobrecarregado”. (Servidor Y)

“Colegas com visão limitada, de tal forma que prejudicam o próprio Instituto.” (Servidor Z)

“As más relações interpessoais. Isso adocece as pessoas. Graças a Deus, comigo não. Mas já presenciei isso em colegas.” (Servidor K)

O terceiro destaque vai para a categoria “Burocracia”, a palavra foi citada por 47 servidores na pesquisa, sendo expressa tanto pela presença, quanto ausência, e assim, gerando insatisfação.

“Burocracia administrativa” (Servidor X)

“Burocracia, muitas regras obsoletas” (Servidor Y)

“A falta de procedimentos padrão nos trâmites processuais”. (Servidor Z)

“Falta de manuais e padronização.” (Servidor K)

Temos a necessidade de evidenciar a categoria de “Valorização do Servidor”, ela obteve percentual de 10,31% das respostas. Sobressaíram respostas como:

“A falta de reconhecimento dos superiores.” (Servidor Y)

“A falta de reconhecimento e de compreensão da Direção sobre o trabalho que desempenho.” (Servidor Z)

“Alocação de pessoal sem estar de acordo com a gestão por competências” (Servidor K).

Apenas nove servidores não relataram insatisfação em relação a instituição, na categoria “Fatores Externos” destacamos a resposta:

“Falta de verbas - independe da gestão.” (Servidor X).

A melhoria na produtividade de uma instituição decorre da avaliação da QVT, como evidencia Pizzolato *et al.* (2013), possibilitando ao servidor desempenhar suas ações com excelência. Neste estudo, alertamos sobre os altos percentuais de insatisfação relacionados à “Gestão” e “Relações Interpessoais”, e a necessidade de ações que resultem em progressos na QVT, e na conseqüente redução destes indicadores críticos. E dessa maneira, proporcionem serviços mais qualificados à sociedade.

A QVT deve ser vista como responsabilidade de todos, não apenas dos gestores, almejando um constante equilíbrio entre: o bem-estar, a eficiência e a eficácia no âmbito institucional. Buscando assim, alcançar uma mudança de consciência e de atos (pensar diferente para agir diferente) por parte dos servidores (FERREIRA *et al.*, 2009). Os autores ainda norteiam como estratégia de abordagem, que a implementação da QVT requer:

Uma política de comunicação que dissemine, estimule e consolide uma cultura organizacional centrada em valores, crenças e ideias voltadas para o bem-estar individual e coletivo, dando visibilidade para práticas bem-sucedidas, bem como promovendo a reflexão coletiva dos problemas existentes que comprometem a QVT. Sendo transversal a toda estrutura organizacional e conduzida com base em uma sinergia organizacional que implique efetivamente no compromisso de dirigentes e gestores, cooperação interdisciplinar de todos os especialistas envolvidos e, sobretudo, parcerias intersetoriais (FERREIRA *et al*, 2009, p.326).

A satisfação no trabalho exerce influência no estado emocional do indivíduo, os autores Jacques e Amazarray (2006) reconhecem em seu estudo, vários fatores pertinentes ao trabalho como responsáveis por sofrimentos e alterações na saúde mental. Fatores estes que envolvem desde a divisão e acompanhamento de tarefas, perpassam pelas jornadas de trabalho até chegar as políticas institucionais de gestão de pessoas.

Esta pesquisa ao analisar os dados dos afastamentos e atestados por doenças, oriundos do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), evidenciou que o IFPE possui alta frequência da CID da categoria (F) que aborda os transtornos mentais e comportamentais. Sendo as mulheres mais propensas a estes transtornos com 22,30%, também identificados nos homens, os TCM apresentaram ocorrência de 11,05%.

O trabalho realizado por inúmeros servidores possui alta complexidade cognitiva pelas exigências técnico-teóricas pertinentes as suas funções. É importante ressaltar que cada vez mais, o trabalho humano tem predominado em âmbito mental, e quando o trabalho cognitivo é intenso, a esfera afetiva acaba sendo suprimida ou sacrificada (SELIGMANN-SILVA, 2009).

Os servidores estão expostos diariamente a inúmeros fatores de estresse, como: altas demandas de serviços, excesso e complexidade das atividades executadas, pressão por celeridade e produtividade, burocracia demasiada e mudanças abruptas em legislações. Por todas as razões, é possível afirmar que o absenteísmo laboral do IFPE está diretamente relacionado com a percepção da QVT dos servidores.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Qualidade de Vida no Trabalho tem sido temática de grande relevância nos dias atuais, e o do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco tem buscado desenvolvê-la pelas ações da Diretoria de Gestão de Pessoas. Este estudo teve como finalidade avaliar a Percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos Servidores do IFPE. Para tanto, amparou-se nos seguintes objetivos específicos: I- Descrição do perfil dos Servidores do IFPE de acordo com os domínios abordados por Walton em seu modelo teórico (1973); II- Identificação e Descrição das ações / atividades desenvolvidas no âmbito do PQVT por Campi; III- Mapear o absenteísmo- doença dos Servidores do IFPE.

Estimam-se alcançados os objetivos propostos desta pesquisa. Para tanto, a análise qualitativa do questionário sobre as ações desenvolvidas no PQVT por *Campi* no ano de 2019, mostrou a necessidade de ações mais sistêmicas e voltadas ao coletivo. Mesmo com atividades diversas, o PQVT cresce de forma irregular entre os *Campi*. Ainda é possível relatar, que alguns locais não possuem normatização para participação dos servidores nas atividades. Esta condição pode ser responsável pela oscilação ou até desmotivação dos servidores em relação ao PQVT, fato tão relatado nos dados obtidos na pesquisa.

A pesquisa teve a participação de 388 servidores do quadro efetivo, eles responderam ao questionário sobre QVT de acordo com o modelo proposto por Walton (1973). A amostra foi constituída por servidores das carreiras de PEBTT e TAE. Métodos estatísticos recomendaram a adequação da escala para o presente estudo. A análise fatorial exploratória extraiu seis fatores com variância total explicada de 63,60%. A análise da consistência interna do instrumento foi testada pelo *Alfa de Cronbach*, sendo as variáveis que compõem os fatores apresentam confiabilidade, sendo que os fatores 1 e 3 encontram-se na classificação de muito boa, com alfas de 0,829 e 0,852, enquanto os fatores 2, 4, 5 e 6 possuem consistência interna boa, representadas pelos alfas de 0,799, 0,714, 0,715 e 0,762, respectivamente.

Dados sobre afastamentos e atestados por doenças, oriundos do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), foram analisados quantitativamente e apontaram para uma alta frequência dos CIDs da categoria (F), que aborda os transtornos mentais e comportamentais.

As mulheres foram mais propensas a estes transtornos (22,30%), mas os homens também apresentaram a ocorrência deles (11,05%). Vale ressaltar que estes resultados corroboram com os dados qualitativos analisados na *Survey* QVT que identificaram as Relações Interpessoais e com a Gestão como maiores causas de Insatisfação dos Servidores.

Quanto aos fatores de QVT, numa escala de 1 a 5, a média geral de QVT do IFPE foi de 3,13, apontada como uma classificação não satisfatória. Verificou-se ainda que 5 fatores apresentam média superior a 3,00, são eles: o “Uso de Capacidades” (3,66), “Integração social e Constitucionalismo” (3,75), “Oportunidade e Relevância Social” obteve média de 3,27, o fator “Condições de Trabalho” apresentou média 3,07 e por fim, o fator “Saúde e Absenteísmo” ficou com média 3,45.

Verificamos nesta pesquisa que alguns itens ficaram abaixo de 3,00 (nota de equilíbrio), sendo evidenciado o item 31: *O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pelo IFPE?* que obteve 2,96 como média insatisfatória.

Destacamos ainda, uma diferença significativa em relação ao “Saúde e Absenteísmo” (Fator 6), com sig. de 0,029, confirmando que existe uma diferença na distribuição dos postos nos quais as mulheres (183,03) estão menos satisfeitas com este fator da QVT que os homens (290,62). Esta discrepância no fator “Saúde e Absenteísmo” entre homens e mulheres, com maior insatisfação das servidoras, evidencia-se no elevado número de afastamentos por doenças, especialmente, nas licenças relacionadas aos transtornos mentais e comportamentais (CID F) que equivalem a 120 dos afastamentos nos anos de 2017 a 2019. Por fim, a hipótese de que o efeito da percepção da Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores afetaria o absenteísmo-doença no IFPE, se confirma.

6.1 Limitações e Sugestões

Algumas limitações aconteceram neste estudo. Os dados coletados através dos questionários sobre o PQVT não obtiveram respostas de todos os *campi*. Aconteceram várias tentativas via e-mail e presencial para tentar obter os dados, contudo alguns servidores não estavam disponíveis na época da coleta. É imprescindível que novas indagações ocorram, além de um estudo documental com maior profundidade em todos os PQVT.

Os dados oriundos do SIASS mostraram fragilidade quanto as unidades cadastradas no sistema, impossibilitando as análises das doenças por campus. Outro fato desta coleta é que, mesmo com o grande apoio e disponibilidade do Departamento de Qualidade de Vida, o período de coleta foi curto para o quantitativo de dados, já que a emissão dos relatórios para análises foi realizada por uma servidora responsável, que tinha as atribuições inerentes ao cargo para cumprir, além da coleta. Em outro momento, estudos devem ser focalizados na prevalência de doenças por *campi*.

Outra limitação está relacionada diretamente com os servidores. O estudo demonstrou que servidores com maior tempo de serviço na instituição não tiveram um bom percentual de participação, sendo necessário outros métodos para coletas além do digital. É possível que pessoas mais satisfeitas ou mais insatisfeitas não tenham tido interesse em participar da pesquisa. Esta amostragem mesmo validada estatisticamente, retrata uma realidade parcial, apresentando deste modo, a possibilidade de mais pesquisas à posteriori.

As limitações encontradas, juntamente com os resultados podem nortear o início de novas pesquisas. O PQVT precisa ser avaliado por Campus e planejado de acordo com as dificuldades relatadas pelos servidores do “links” do SIASS. Além da necessidade de coletar dados nos *campi* que não participaram, como: Abreu e Lima, Caruaru, Garanhuns, Igarassu, Ipojuca e Jaboatão dos Guararapes.

Novas pesquisas devem ser estimuladas para que mais subsídios possam ser coletados, pois, alguns *campi* tiveram uma baixa participação dos servidores neste estudo. É importante que elas possam também investigar as doenças das CIDs das categorias F e H, que obtiveram maior prevalência por sexo, e as categorias J, K, M com maior prevalência geral para fomento das ações do PQVT no IFPE.

Na busca por apontar uma direção para a Política de Qualidade de Vida no Trabalho, esta pesquisa valeu-se de técnicas quantitativas e qualitativas para identificar fatores relativos à qualidade de vida no trabalho. O que apontou a necessidade de ações mais sistêmicas no PQVT, sendo alertado pelo servidores uma alta concentração de atividades do programa na Reitoria do IFPE. Assim como, mais ações voltadas ao coletivo, já que em sua maioria as ações estão voltadas à saúde individual (Qualidade de Vida) e não à Qualidade de Vida no Trabalho.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, G.A; OLIVEIRA JR. Absenteísmo: suas principais causas e consequências em uma empresa do ramo de saúde. **Rev. Ciências Gerenciais**. v.8, n.18, p.95-113, 2009.
- ALMEIDA, D; SANTOS, M. A. R. dos; COSTA, A. F. B. Aplicação do coeficiente alfa de Cronbach nos resultados de um questionário para avaliação de desempenho da saúde pública. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 30, São Carlos-SP. **Anais eletrônicos da Associação Brasileira de Engenharia de Produção**: São Paulo: UNESP, 2010. p.1-12.
- ALMEIDA, L. M. da S.; DUMITH, S. de C. Associação entre sintomas osteomusculares e estresse percebido em servidores públicos de uma Universidade Federal do Sul do Brasil. **BRJP**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 9-14, Mar. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S259531922018000100009&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 12 Jan. 2020. <http://dx.doi.org/10.5935/2595-0118.20180004>.
- ALMEIDA, L. A. et al. Fatores geradores da Síndrome de Burnout em profissionais da saúde. **Rev Fund Care Online**, Rio de Janeiro, v. 8, n.3, p.4623-4628, Set. 2016. Disponível em: <http://www.seer.unirio.br/index.php/cuidadofundamental/article/view/3469>. Acesso em: 06 Mai 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.9789/2175-5361.2016.v8i3.4623-4628>.
- AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 9, n. 1, p. 35-48, mar. 2010. ISSN 1677-7387. Disponível em: <http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/357>. Acesso em: 01 jun. 2019.
- ANGRAD. Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração. **Qualidade de Vida no Trabalho e Qualidade de Vida: uma proposta integradora**, 2012.
- AVANCI, L. T. A. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo com os servidores do Instituto Federal do Espírito Santo**, 2018. Disponível em: <http://repositorio.ufes.br/jspui/handle/10/8729>. Acesso em: 14 mar. 2019.
- BAASCH, Davi; TREVISAN, Rafaela Luiza; CRUZ, Roberto Moraes. Perfil epidemiológico dos servidores públicos ausentes do trabalho por transtornos mentais no período de 2010 a 2013. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 5, p. 1641-1650, Maio de 2017.
- BALLOU, B.; GODWIN, H.N. **Qualidade de vida no trabalho**. Finanças Estratégicas, 2007.
- BASTOS, M.L, et al. Afastamentos do trabalho por transtornos mentais: um estudo de caso com servidores públicos em uma instituição de ensino no Ceará, Brasil. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. 16. p.53-59, 2018.
- BEZERRA, Ana Magnólia. **Todos precisam ter uma boa qualidade de vida**. 30 out 2006. Entrevista concedida a Patrícia Bispo para o site www.rh.com.br. Disponível em: <http://www.rh.com.br/ler.php?cod=4587&org=2>. Acesso em 20 de set 2017.

BRASIL. Decreto n. 6.833, de 29 de abr. de 2009. **Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor**. Brasília, DF, abr. 2009.

_____. Lei 8.112, de 19 de dez. de 1990. **Orçamento da Seguridade Social da União**. Brasília, DF, dez. 1990.

_____. Ministério da Previdência Social. **Anuário Estatístico da Previdência Social, 2015**. Brasília: Ministério da Fazenda; 2015. Disponível em: www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/08/AEPS-2015-FINAL.pdf. Acesso em: 01 jun. 2019.

_____. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, 2001. (Normas e Manuais Técnicos, n.114).

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão Secretaria de Gestão Pública. **Boletim Estatístico de Pessoal e Informações Organizacionais**. Brasília. 19, n. 225, jan. 2015.

_____. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 08 jun. 2019.

BRAZ, P. de S.; REIS NETO, M. T.; MARANHÃO, C. M. S. de A.; SILVA, G. A.V. da. **Explorando a Responsabilidade Social Empresarial, a Qualidade de Vida no Trabalho e a Qualidade de Vida: Interações e Independências**. In: EnANPAD, XXXV, Rio de Janeiro. CD-ROM ANPAD, p. 1-17, 2011.

CAMPOS, A. C. V; FERREIRA, E. F; VARGAS, A. M. D. Determinantes do Envelhecimento Ativo Segundo a Qualidade de Vida e Gênero. **Ciência & Saúde Coletiva**, v.20, n.7, p. 2221-2237, 2015.

CARDOSO, J.P et al.; Prevalência de dor musculoesquelética em professores. **Rev. Bras. Epidemiol.** v.12, p. 604-14, 2009.

CARNEIRO, S. A. M. Saúde do trabalhador público: questão para a gestão de pessoas - a experiência na Prefeitura de São Paulo. **Revista do Serviço Público**, v. 57, n. 1, p. 23-49, 2006.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

_____. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CONTE, A. L. **Qualidade de vida no trabalho**. Revista FAE Business, n. 7, nov., 2003.

CORDEIRO, T. M. S. C. e et al. Notificações de transtornos mentais relacionados ao trabalho entre trabalhadores na Bahia: estudo descritivo, 2007-2012. **Epidemiol. Serv. Saúde**, Brasília, v. 25, n. 2, p. 363-372, Jun. 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_

arttext&pid=S223796222016000200363&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 09 Jan. 2019. <http://dx.doi.org/10.5123/s1679-49742016000200015>.

CORREA, R. A. A. Qualidade de vida, qualidade do trabalho, qualidade do atendimento público e competitividade. **Revista de Administração Pública**, FGV, v.27, p. 113-23, jan./mar. 1993.

COUTO, H.A. **Absenteísmo: uma visão bem maior que a simples doença**. In: Couto HA. **Temas de saúde ocupacional**. Belo Horizonte: Ergo, p. 9-34, 1987

CUNHA, N. R. S.; MACHADO, R. C. P.; MOURA, L. R. C.; MOURA, L. E. L. **Qualidade de Vida no Trabalho**: a Mensuração da Percepção dos Servidores em uma Organização Hospitalar e a Construção de uma Escala a Partir do Modelo de Walton, 2008. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnAPG/enapg_2008/2008_ENAPG292.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2019.

DANIEL, E; KOERICH, C. R. C; LANG, A. O perfil do absenteísmo dos servidores da prefeitura municipal de Curitiba, de 2010 a 2015. **Rev. Bras. Med. Trab.** Curitiba, V. 15.p.142-149, 2017.

DAVIS, K. **Comportamento Humano no Trabalho**. São Paulo: Pioneira, 1996.

DAVIS, K.; WERTHER, W. B. **Administração de Pessoal e Recursos Humanos**. São Paulo, MCGRAW-HILL, 1983.

DINIZ, L. L. **Qualidade de vida no trabalho: estudo em empresas do setor calçadista da Paraíba**. Dissertação de Mestrado da Universidade Federal da Paraíba, 2010. Disponível em www.repositorio.ufpb.br. Acesso em: mar. 2019.

DOR RELACIONADA AO TRABALHO: **lesões por esforços repetitivos (LER): distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (Dort)** / Ministério da Saúde, Secretaria de Vigilância em Saúde, Departamento de Vigilância em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. – Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2012. 68 p.

DUVAL, E. R. et al. “Circuitos neurais em transtornos de ansiedade e estresse: uma revisão focada.” **Terapêutica e gerenciamento de risco clínico**. v. 11 p. 115-26. 23 Jan de 2015, doi: 10.2147 / TCRM.S48528.

DYE, T. D. **Understanding Public Policy**. Englewood Cliffs, N.J.: PrenticeHall, 1984.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES, M.H.; ROCHA, V. M. da; COSTA-OLIVEIRA, A.G da. Factors associated with teachers' osteomuscular symptom prevalence. **Rev Salud Publica**.v.11, n.2, p.256-67, 2009.

FERNANDES, M.H.; ROCHA, V. M. da; COSTA-OLIVEIRA, A.G da. Factors associated with teachers' osteomuscular symptom prevalence. **Rev Salud Publica**.v.11, n.2, p.256-67, 2009.

FERREIRA, M C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores.** 2º. ed. Brasília DF: Paralelo 15, 2012.

_____. **Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores.** Brasília, ed. Ler, Pensar e Agir, 2011.

FERREIRA, R. R. et. al. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel dos gestores. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 44, n. 2, 2009.

FIDELIS, G. J.; BANOV, M. R. **Gestão de Recursos Humanos.** Tradicional e estratégico. São Paulo: Érica, 2006.

FONSECA, R. M. C.; CARLOTTO, M. S. Saúde Mental e Afastamento do Trabalho em Servidores do Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul. **Psicol. pesq.**, Juiz de Fora, v. 5, n. 2, p. 117-125, dez. 2011 .

FORNO, C.D.; FINGER, I.R. **Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas.** Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção - PPGEP Laboratório de Qualidade de Vida - LaQVida Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR Ponta Grossa – PR – Brasil v. 07, n. 02, abr./jun. 2015, p. 103-112. Disponível em:<https://revistas.utfpr.edu.br/rbqv/article/viewFile/3015/2089>. Acesso em 15 mar. 2019.

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos.** 1 ed., 4 reimpressão. São Paulo: Atlas, 2010.

FREITAS, A. L. P. et al. **Qualidade de vida no trabalho do Técnico Administrativo: um estudo no centro de Ciências e Tecnologia de uma Universidade.** XXXIV Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 2014. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2014_TN_STO_198_119_25039.pdf Acesso em: 10 mai 2019.

GIBBS, G. **Análise de dados qualitativos.** Porto Alegre: Artmed, 2009.

GIL. A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2010. 184p.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Atlas, 2008. 200 p.

GOMES, K. R et al. Os benefícios e dificuldades na Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho. **Rev. Administração em Revista**, Curitiba, v.13, n.4, 2014. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/admrevista/article/view/1030>. Acesso em: 11 jan. 2020.

GUIMARÃES, G. F. M. Absenteísmo no Setor Público: Um Estudo de Caso no Espírito Santo. **Revista Científica Intelletto.** Venda Nova do Imigrante, Espírito Santo, Brasil. v.1, n.1, 2016, p.15-23. Disponível em: <https://biblioteca.incaper.es.gov.br/digital/bitstream/item/2484/1/BRT-absenteismonosetorpublico-balbino.pdf>. Acesso em: 01 jun.2019.

HAIR JR, J. F. et al. **Análise Multivariada de Dados.** 6. Ed. São Paulo: Bookman, 2009.

HENRIQUE FERNANDES, M.; DA ROCHA, V. M.; RONCALLI DA COSTA-OLIVEIRA, A. G. Fatores Associados à Prevalência de Sintomas Osteomusculares em Professores. **Rev. Salud pública**, Bogotá, v. 11, n. 2, p. 256-267, abril de 2009. Disponível em http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012400642009000200010&lng=en&nrm=iso. Acesso em 11 jan. 2020.

JACQUES, M. G. C., & AMAZARRAY, M. R. Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência. **Boletim da Saúde**, v. 20, n. 1, 2006. Acesso em 18 de Jun 2019, em http://www.esp.rs.gov.br/img2/v20n1_09TrabBancario.pdf.

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PARÂMETROS E AVALIAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 20, n. 3, eRAMG190134, 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167869712019000300303&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 02 Jan. 2020. Pub. Jun. 27, 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/1678-6971/eramg190134>.

LAKATOS, E. M; MARCONI, M. de A. **Fundamentos da Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 2007.

LASWELL, H. D. **Politics: Who Gets What, When, How**. Cleveland, Meridian Books. 1936/1958.

LEÃO, A. L. et, al. Absenteísmo-doença no serviço público municipal de Goiânia. **Rev Bras Epidemiol**. v. 1, n.18, 2015. p.262-77. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1980-5497201500010020>. Acesso em: 01 jun.2019.

LEITE, D. F; NASCIMENTO, D D G; OLIVEIRA, M A C. **Qualidade de vida no trabalho de profissionais do NASF no município de São Paulo**. Physis, Rio de Janeiro, v. 24, n. 2, p. 507-525, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?Script=sciarttext&pid=S0103-73312014000200507&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 05 jun 2019.

LIMONGI-FRANÇA. A. C.; **Qualidade de vida no trabalho: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2008, 217 p.

_____. Gestão da qualidade de vida no trabalho: evolução, aplicação e soluções da metodologia biopsicossocial e organizacional-BPSO96. **IN: Temas avançados em qualidade de vida**, v.1. Londrina: Midiograf, 2015.

_____. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. **As Pessoas na Organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e Trabalho: uma abordagem psicossomática**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

_____. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no Trabalho QVT: conceito e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. ARELLANO, E. B. Liderança, poder e comportamento organizacional. In: FLEURY, M, T. L (Org). **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002. p. 259-270.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no Trabalho QVT: conceito e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. **Qualidade de vida no trabalho: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2008, 217 p.

MACHADO, M.M. **Qualidade de Vida no trabalho – QVT: uma variável a ser considerada dentro dos programas de qualidade total**. João Pessoa, 1996.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012, 736p.

MANGO, Maria Silvia Martins et al. Análise dos sintomas osteomusculares dos professores do ensino fundamental em Matinhos (PR). **Fisioter. mov.**, Curitiba, v. 25, n. 4, p. 785-794, dezembro de 2012. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010351502012000400011&lng=en&nrm=isso. Acesso em 04 jan. 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-51502012000400011>.

MARQUES, Solange Vianna Dall'Orto; MARTINS, Gabriela de Brito; SOBRINHO, Oswaldo Cruz. **Saúde, trabalho e subjetividade: absenteísmo-doença de trabalhadores em uma universidade pública**. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 9, n. spe1, p. 668-680, Julho 2011. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167939512011000600012&lng=en&nrm=iso. Acesso em 30 Mai. 2019.

MARTINATO, M. B.; SEVERO, D. F.; MARCHAND, E. A.; SIQUEIRA, C. Absenteísmo na enfermagem: uma revisão integrativa. **Revista Gaúcha Enfermagem**, 2010, vol.31, n.1, p. 160-166.

MARTINS, G. de A.; DOMINGUES, O. **Estatística geral e aplicada**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2011, 399p.

MARTINS, M. M. da C. Qualidade de vida no trabalho dos docentes da Universidade Federal do Ceará. **Dissertação (Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior)**, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2011.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 9. ed. Revista e aprimorada. São Paulo: Editora Hucitec, 2006.

MONTEIRO, E. M. A.; DINIZ, F. J. L. S.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. **O impacto da qualidade de vida no trabalho (QVT) no faturamento das indústrias metalúrgicas do Estado do Pará**. Revista de Administração da UEPG, 2011.

MOORE, David S.; MACCABE, George P. **Introdução à prática da estatística**. 3.ed. Rio de Janeiro: LTC, 2002, 536p.

MOREIRA, A. Z. **A percepção dos funcionários não docentes acerca da qualidade de vida no trabalho nas instituições de ensino superior**. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração), Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 2012. Disponível em: www.uece.br/ppga/index.php/arquivos/doc_download/104-anamoreira. Acesso em: 02 ago. 2017.

_____. **A percepção dos funcionários não docentes acerca da qualidade de vida no trabalho nas instituições de ensino superior**. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração), Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 2012.

MUNRO, L. **Absenteeism and presenteeism: possible causes and solutions. The south african radiographer**, v.45, n.1, p.21-23, 2007. Disponível em: <http://www.sar.org.za/index.php/sar/article/view/76/82> . Acesso em 16 jan. 2019.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. **Quality of work life: perspectives and directions. Organizational dynamics**, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

NASCIMENTO-SILVA, D. et al. **Avaliação da qualidade de vida no trabalho em uma IES paraense**. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, n.18, 2007, Cuiabá. Anais...Rio de Janeiro, ANGRAD, 2007.

OGATA, A.; SIMURRO, S. **Guia Prático de Qualidade de Vida: como planejar e gerenciar o melhor programa para a sua empresa**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

OLIVEIRA, R.R., SILVA, I.B. CASTRO, D.S.P., LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT dos Professores de Ensino Técnico Federal: os fatores biopsicossociais e organizacionais de satisfação**. **Revista de Administração da UNIMEP**, 2013. v. 11, n. 2, p. 143-173.

PALAZZO, R. G. de A. **Programa qualidade de vida: o caso do IFTO – Palmas. 2016**. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas) – Universidade Federal do Tocantins, Programa de Pós-Graduação em Gestão de Políticas Públicas, Palmas, p.129. 2016.

PARCIANELLO, J. A. **Qualidade de vida no trabalho: subsídios para um plano de melhoria em função da percepção dos servidores ativos da UFSM**. 2015. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas), Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria-RS, 2015. Disponível em: <http://repositorio.ufsm.br/handle/1/4758>. Acesso em: 10 out. 2017.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. **Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no Trabalho: um debate necessário**. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L.; MONTEIRO, M. I. (orgs.). **Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI**. Campinas, São Paulo: Ipês, 2010.

PENATTI, I; ZAGO, J. S; QUELHA, O. **Absenteísmo: As consequências na gestão de pessoas**. IIISGet- Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2006.

PEREIRA, É. F.; TEIXEIRA, C. S.; SANTOS, A. dos S. Qualidade de vida: abordagens, conceito e avaliação. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, São Paulo, v. 26, n. 2, p. 241-250, abr./jun. 2012. Disponível em: Acesso em: 24 mar. 2019.

PESQUISA nacional de saúde 2013: **acesso e utilização dos serviços de saúde, acidentes e violências: Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação**. Rio de Janeiro: IBGE, 2015.p.100. Acompanha 1 CD-ROM. Disponível em: Acesso em: mar. 2019.

PIZZOLATO, P. B., DE MOURA, G. HENNING, S. A. Qualidade de vida no trabalho: uma discussão sobre os modelos teóricos. **Contribuciones a la Economía**, abr., 2013. Disponível em: <http://www.eumed.net/ce/2013/qualidade-vida-trabalho.html>. Acesso em 8 mai. de 2019.

QUEIROZ, F. L. et al. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Estudo comparativo em três campi de uma instituição federal de ensino no Rio Grande do Norte / RN. **Revista de Administração da UNIMEP**. v.17, n.1, Janeiro- Abril – 2019. Disponível em: <http://www.raunimep.com.br/ojs/index.php/regen/editor/submissionEditing/1129>. Acesso em: dez. 2019.

RODRIGUES, Marcos Vinicius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e Análise do Nível Gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SÁ, M. A. D.; HONÓRIO, J. B.; OLIVEIRA, R. C. R.; VIANA, K. M. P. **Qualidade de vida no trabalho docente - uma questão de prazer!** Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2007/GPR/2007_GPRBT_C1.pdf. Acesso em: 28 mai. 2019.

SANTI, D.B.; BARBIERI, A. R.; CHEADE, M.F.M. Absenteísmo-doença no serviço público brasileiro: uma revisão integrativa da literatura. **Revista Brasileira de Medicina no Trabalho**. v.01,p.71-81, 2018.

SANTOS, D. F. A. **Qualidade de vida no trabalho: Um estudo sobre a percepção dos funcionários do centro estadual de ensino fundamental Tucunduva**. Unijui. Disponível em [http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1426/TCC%20DJE NIFER.pdf?sequence=1](http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1426/TCC%20DJE%20NIFER.pdf?sequence=1) . Acesso em: 08 set. 2019.

SELIGMANN-SILVA, E. **Psicopatologia e psicodinâmica no trabalho**. Em R. Mendes (Org.), *Patologia do trabalho* (pp. 278-310). Belo Horizonte: Atheneu,1995.

_____. Saúde mental no trabalho contemporâneo. **In Anais do 9º Congresso Internacional de Stress da ISMA-BR**. Porto Alegre-RS, 2009.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 3. ed. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001.

SILVA, L. S.; PINHEIRO, T. M; SAKURAI, E. Perfil do absenteísmo em um banco estatal em Minas Gerais: Análise no período de 1998 a 2003. **Ciência & Saúde Coletiva**, v.13, 2008, p. 2049-2058.

SILVA-JUNIOR, J. S.; FISCHER, F. M. Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais. **Rev. bras. Epidemiologia**, São Paulo, v. 18, n. 4, p. 735-744, Dez. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415790X2015000400735&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 06 Mai. 2019.

SOUZA, C. **Políticas públicas: uma revisão da literatura**. Sociologias. Porto Alegre, p. 20-45, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/soc/n16/a03n16>. Acesso em: 10 Jun de 2018.

STEPHEN, A.; DHANAPAL, D. Quality of Work Life in Small Scale Industrial Units: Employers and Employees Perspectives. **European Journal of Social Sciences**, Mahé, v. 28, n. 2, p. 262-271, 2012.

SZMRECSÁNYI, T.; MARANHÃO, R. (Org). **História de Empresas e Desenvolvimento Econômico. - 2. ed. Revista**, São Paulo: HUCITEC/ Associação Brasileira de Pesquisadores em História Econômica/ editora da Universidade de São Paulo/ Imprensa Oficial, 2002.

TAVEIRA, I. M. R. **Qualidade de Vida no Trabalho uma questão psicossocial? In: ENCONTRO NACIONAL DA ABRAPSO**. Maceió. ABRAPSO, 2009. Disponível em: http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/images/Anais_XVENABRAPSO/349.%20qualidade%20de%20vida%20no%20trabalho%20uma%20quest%C3o%20psicossocial.pdf. Acesso em: 19 set.2011.

TIMOSSI, L. da S.; FRANCISCO, A. C. de; MICHALOSKI, A. O. As dificuldades e os fatores culturais no processo de implementação de um programa ergonômico e ginástica laboral em um órgão público federal: um estudo e caso; *In: Encontro Nacional de Engenharia de Produção*, v. 8, Fortaleza, p. 4-6, 2006.

TRIOLA, Mário F. **Introdução à estatística: atualização da tecnologia**. 11. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2013, 707p.

VERGARA S. C.; BRANCO, P. D. **Empresa humanizada: a organização necessária e possível**. **RAE**, São Paulo, v.41, n.2, p.20-30, 2001. Disponível em <http://www16.fgv.br/rae/redirect.cfm?ID=153>. Acesso em 15 jul. 2019.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016, 94p.

WALTON, R. E. Quality of Working Life: What is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Humans Relations**, v. 32, n. 2, p. 111-123, 1979.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO SOBRE PROGRAMA DE QVT do IFPE

Este questionário faz parte da pesquisa intitulada: **Avaliação da Percepção da Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores do IFPE: Implicações por absenteísmo-doença**, que servirá de subsídio para elaboração de dissertação do Mestrado Profissional em Políticas Públicas da UFPE.

**QUESTIONÁRIO SOBRE
PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO IFPE**

CAMPUS: _____

SERVIDOR RESPONSÁVEL: _____

1. Quais atividades voltadas a Qualidade de Vida no Trabalho foram / estão sendo desenvolvidas em seu Campus nos período de 2017 a 2019? Relatar oficinas, palestras, eventos esportivos, festivais culturais, entre outros.
2. O Campus que você trabalha possui regulamentação quanto ao Programa de Qualidade de Vida do Trabalho IFPE? Caso, a resposta seja sim, por favor, anexar portaria ou regulamentação.
3. Nas atividades / ações desenvolvidas quais as maiores dificuldades encontradas para a implementação do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho?

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO SOBRE PERCEPÇÃO DA QVT DO IFPE



PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO IFPE.

Bem-vindo à Pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho do IFPE.

Agradecemos por participar da nossa pesquisa. Seu feedback é muito importante.

* 1. TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Convidamos o (a) Sr. (a) para participar como voluntário (a) da pesquisa: **Avaliação da Percepção da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores do IFPE: Implicações no Absenteísmo - doença**, que está sob a responsabilidade da pesquisadora: **Iunaly Ataíde Ribeiro***. Esta pesquisa está sob as orientações das Professoras: **Dra. Mariana Batista da Silva (UFPE) e Dra. Ana Patrícia Siqueira T. Falcão (IFPE)**.

Observamos que pesquisas sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em instituições públicas, em especial no Instituto Federal de Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE), ainda são escassas, de modo a tornar imprescindível estudos para melhor conhecimento sobre esta realidade institucional.

Esperamos com esta pesquisa, contribuir com uma ferramenta para os gestores realizarem possíveis reformulações no Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do IFPE, assim gerando mudanças eficazes no cotidiano dos servidores. Valendo-se dos seguintes objetivos:

- Avaliar a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos Servidores do IFPE e suas implicações nas ausências por doenças relacionadas ao trabalho;
- Descrever o perfil dos Servidores do IFPE quanto a QVT através dos indicativos: Uso das Capacidades, Integração Social, Espaço na Vida, Condições de Trabalho, Oportunidades e Relevância Social;
- Mapear o absenteísmo (ausências) por doenças relacionadas ao Trabalho no IFPE.

Sua participação na pesquisa é voluntária e consistirá em responder aos itens de um questionário eletrônico, cujo preenchimento leva **aproximadamente 09 minutos**.

Os **Benefícios** relacionados a sua participação são a expansão do conhecimento teórico e prático sobre a Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho e como ela é percebida pelos servidores do IFPE.

Os **Riscos** envolvidos com a sua participação são incômodos ou emoções negativas que podem surgir ao responder o questionário e o cansaço que o seu preenchimento pode causar. No sentido de reduzir os riscos, você poderá interromper o preenchimento do instrumento ou se retirar da pesquisa, sem qualquer prejuízo à função que exerce na instituição.

As informações obtidas com esta pesquisa terão tratamento ético (informações desta pesquisa ser confidenciais, e a análise dos dados será agregada a repostas anônimas) e serão utilizadas na redação final da Dissertação de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da UFPE, e podendo ainda, resultar em publicações científicas. Por isso, solicito sua autorização.

Você estará livre para decidir participar ou recusar-se. Caso aceite participar, por favor, dê continuidade,

assinando "SIM" no campo abaixo. Caso não queira participar, **assinale "NÃO"** e sairá da pesquisa.

Em caso de dúvidas relacionadas aos aspectos éticos deste estudo (**CAAE: 18480619.7.0000.5208**), você poderá consultar o **Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da UFPE. Tel: (81) 2126.8588 – e-mail: cepccs@ufpe.br.**

*** Iunaly Ataide Ribeiro é aluna do Mestrado Profissional em Políticas Públicas na UFPE e professora de Educação Física do Campus Vitória do IFPE. Contato: iunaly.ataide@vitoria.ifpe.edu.br.**

Sim

Não



PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO IFPE.

Dados Sociodemográficos

* 2. Qual das seguintes categorias descreve a sua situação empregatícia no IFPE?

- Servidor Permanente
(efetivo) Servidor Temporário
(contratado)

* 3. Qual sua idade?

* 4. Qual é o seu sexo?

- Feminino
 Masculino

* 5. Em qual **Campi ou Unidade** do IFPE você trabalha?

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> Abreu e Lima | <input type="radio"/> Ipojuca |
| <input type="radio"/> Afogados da Ingazeira | <input type="radio"/> Jaboatão dos Guararapes |
| <input type="radio"/> Barreiros | <input type="radio"/> Olinda |
| <input type="radio"/> Belo Jardim | <input type="radio"/> Paulista |
| <input type="radio"/> Caruaru | <input type="radio"/> Pesqueira |
| <input type="radio"/> Cabo de Santo Agostinho | <input type="radio"/> Palmares |
| <input type="radio"/> EAD | <input type="radio"/> Recife |
| <input type="radio"/> Garanhuns | <input type="radio"/> Reitoria |
| <input type="radio"/> Igarassu | <input type="radio"/> Vitória de Santo Antão |

* 6. Em que turno você trabalha?

- | | |
|-------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Manhã | <input type="radio"/> Manhã e Noite |
| <input type="radio"/> Tarde | <input type="radio"/> Tarde e Noite |
| <input type="radio"/> Noite | <input type="radio"/> Manhã, Tarde e Noite |
| <input type="radio"/> Manhã e Tarde | <input type="radio"/> Plantão |

* 7. Qual seu regime de Trabalho?

- Dedicção Exclusiva (DE)
- 40 horas
- 30 horas
- 20 horas

8. A qual carreira você pertence no IFPE?

- Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
- Técnico Administrativo

Se administrativo, qual cargo você exerce?

* 9. Qual sua renda mensal?

- De 1.900,00 a 3.900,00
- De 3.901,00 a 6.900,00
- De 6.901,00 a 9.900,00
- 9.901,00 a 12.900,00
- Acima de 12.901,00

* 10. Qual seu nível de escolaridade atualmente?

- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Superior
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado
- Pós - Doutorado

* 11. Há quanto tempo você trabalha no IFPE? (Resposta em anos)

* 12. Você exerce função de gestão (chefe, supervisor, coordenador, diretor, pró - reitor ou reitor) no IFPE?

- Sim
- Não



PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO IFPE.

Questões sobre Qualidade de Vida no Trabalho **Uso das Capacidades**

* 13. Você está satisfeito com a importância da tarefa / trabalho / atividade que você faz?

MUITO INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEM INSATISFEITO, EM SATISFEITO	SATISFEITO	MUITO SATISFEITO
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 14. Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possui no seu trabalho?

MUITO INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEM INSATISFEITO, NEM SATISFEITO	SATISFEITO	MUITO SATISFEITO
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 15. Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?

MUITO INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEM INSATISFEITO, NEM SATISFEITO	SATISFEITO	MUITO SATISFEITO
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. O quanto você está satisfeito com a oportunidade de crescimento profissional no IFPE?

MUITO INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEM INSATISFEITO, NEM SATISFEITO	SATISFEITO	MUITO SATISFEITO
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Em relação a satisfação de realizar o seu trabalho no IFPE, como você se sente?

MUITO INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEM INSATISFEITO, NEM SATISFEITO	SATISFEITO	MUITO SATISFEITO
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO IFPE.

Conceitos sobre Qualidade de Vida no Trabalho

Indique no máximo DUAS PALAVRAS ou EXPRESSÕES em sua respostas

* 18. Para você, qual o significado de Qualidade de Vida no Trabalho?

* 19. O que te traz mais SATISFAÇÃO no Trabalho no IFPE?

* 20. O que te traz mais INSATISFAÇÃO no Trabalho no IFPE?



PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO IFPE.

Integração Social e Constitucionalismo

* 21. Como você se sente em relação a sua convivência com colegas em seu local de trabalho?

MUITO INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEM INSATISFEITO, NEM SATISFEITO	SATISFEITO	MUITO SATISFEITO
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 22. Como você se sente em relação a sua convivência com seus chefes no seu local de trabalho?

MUITO INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEM SATISFEITO, NEM INSATISFEITO	SATISFEITO	MUITO SATISFEITO
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 23. Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?

MUITO INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEM INSATISFEITO, NEM SATISFEITO	SATISFEITO	MUITO SATISFEITO
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 24. O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade de dar opinião) no Trabalho?

MUITO INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEM INSATISFEITO, NEM SATISFEITO	SATISFEITO	MUITO SATISFEITO
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 25. O quanto você se sente valorizado por suas ideias e iniciativas no trabalho?

MUITO INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEM INSATISFEITO, NEM SATISFEITO	SATISFEITO	MUITO SATISFEITO
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 26. O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?

MUITO INSATISFEITO	INSATISFEIT	NEM INSATISFEITO, NEM SATISFEITO	SATISFEITO	MUITO SATISFEITO
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO IFPE.

Espaço na Vida e Condições de Trabalho

* 27. Como você se sente em relação a sua demanda de trabalho (quantidade de trabalho)?

MUITO INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEM INSATISFEITO, NEM SATISFEITO	SATISFEITO	MUITO SATISFEITO
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 28. O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?

MUITO INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEM INSATISFEITO, NEM SATISFEITO	SATISFEITO	MUITO SATISFEITO
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 29. O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida / rotina familiar?

MUITO INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEM INSATISFEITO, NEM SATISFEITO	SATISFEITO	MUITO SATISFEITO
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 30. O quanto você está satisfeito com a estrutura física (salubridade) do seu local de trabalho?

MUITO INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEM INSATISFEITO, NEM SATISFEITO	SATISFEITO	MUITO SATISFEITO
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*31. O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pelo IFPE?

MUITO INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEM INSATISFEITO, NEM SATISFEITO	SATISFEITO	MUITO SATISFEITO
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. Como você se sente quanto a tecnologia disponibilizada no IFPE para desenvolvimento do seu trabalho? (equipamentos de informática, materiais de laboratórios, som, projetores, entre outros)

MUITO INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEM INSATISFEITO, NEM SATISFEITO	SATISFEITO	MUITO SATISFEITO
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO IFPE

Quanto às ausências no Trabalho por problemas de Saúde.

* 33. Nos últimos 2 anos, você já precisou faltar ou se ausentar do expediente no IFPE por problemas relacionados a doenças provocadas por suas atividades de trabalho (laborais)?

Não

Sim

Caso sua resposta seja SIM, por favor, citar número de vezes.

* 34. Nos últimos 2 anos, você já foi afastado ou licenciado pela junta médica por problemas relacionados as atividades laborais que desenvolve no IFPE?

Não

Sim

Caso sua resposta, seja SIM, especificar o número de vezes.

* 35. Você já faltou ao trabalho no IFPE por problemas relacionais com colegas?

Nunca

Pouca Vezes

Muitas Vezes

Sempre

* 36. Você já faltou ao trabalho no IFPE por problemas relacionais com seus gestores?

Nunca

Pouca Vezes

Muitas Vezes

Sempre

* 37. Você faz uso regular de medicação para controle de alguma doença?

Não

Sim

38. Você acha que o uso destas medicações está relacionado ao trabalho desempenhado no IFPE?

Não

Sim



PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO IFPE.

Oportunidades e Relevância Social

* 39. Em relação aos incentivos dados pelo IFPE para capacitações / qualificações , como você se sente?

MUITO INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEM INSATISFEITO, NEM SATISFEITO	SATISFEITO	MUITO SATISFEITO
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 40. Você está satisfeito com a imagem que o IFPE tem perante a Sociedade?

MUITO INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEM INSATISFEITO, NEM SATISFEITO	SATISFEITO	MUITO SATISFEITO
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 41. O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que o IFPE tem?

MUITO INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEM INSATISFEITO, NEM SATISFEITO	SATISFEITO	MUITO SATISFEITO
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 42. Em relação ao respeito aos direitos do servidor por parte do IFPE, o quanto você está satisfeito?

MUITO INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEM INSATISFEITO, NEM SATISFEITO	SATISFEITO	MUITO SATISFEITO
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*43. O quanto você está satisfeito com a Política de Gestão de Pessoas (a forma de tratar os servidores) que o IFPE tem?

MUITO INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEM INSATISFEITO, NEM SATISFEITO	SATISFEITO	MUITO SATISFEITO
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ANEXO A - CARTA DE ANUENCIA COM AUTORIZAÇÃO DE USO DE DADOS



UNIVERSIDADE
FEDERAL
DE PERNAMBUCO



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE PERNAMBUCO
REITORIA
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO
Avenida Professor Luiz Freire, n 500 – Cidade Universitária – Recife – CEP: 50.540-740
(081) 2125-1691- propesq@reitoria.ifpe.edu.br



CARTA DE ANUÊNCIA COM AUTORIZAÇÃO PARA USO DE DADOS

Declaramos para os devidos fins, que aceitaremos (o) a pesquisador (a) **Iunaly Sumaia da Costa Ataíde Ribeiro**, a desenvolver o seu projeto de pesquisa: **Avaliação da Percepção da Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores do IFPE: Implicações no Absenteísmo por Doenças Laborais**, que está sob a orientação do(a) Prof. (a) Dra. **Mariana Batista da Silva** cujo objetivo é **Avaliar o efeito da percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos Servidores no absenteísmo por doenças laborais no IFPE**, nesta Instituição, bem como cederemos o acesso aos dados de:

- Número de afastamentos com período de duração e respectivos CID'S (2016 a 2019);
- Quantitativo de servidores por Campus, docentes e técnicos em atividade;
- Dados da pesquisa realizada pelo Programa de Qualidade de Vida em conjunto com o SIASS IFPE, realizada em 2018 sobre "registros de adoecimento do quadro funcional do IFPE, com informações sobre tipo de doença, tempo de afastamento, entre outras", citada na página 70 do Relato Integrado de Gestão 2018, para serem utilizados na referida pesquisa.

Esta autorização está condicionada ao cumprimento do (a) pesquisador (a) aos requisitos das Resoluções do Conselho Nacional de Saúde e suas complementares, comprometendo-se o/a mesmo/a utilizar os dados pessoais dos participantes da pesquisa, exclusivamente para os fins científicos, mantendo o sigilo e garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas e/ou das comunidades.

Antes de iniciar a coleta de dados o/a pesquisador/a deverá apresentar a esta Instituição o Parecer Consubstanciado devidamente aprovado, emitido por Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, credenciado ao Sistema CEP/CONEP.

Local, em 30/Julho/2019.

Assinatura e Carimbo no Original

Nome/assinatura e carimbo do responsável pela Instituição