



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: uma visão a partir de indicadores

PALAVRAS-CHAVE: qualidade de vida no setor público; administração pública; psicométrica; gestão de pessoas.

KEYWORDS: quality of working life in the public sector; public administration; psychometrics; human resources management.

Ana Carolina Monnerat Fioravanti

Doutora em Psicologia pela PUC-RJ
Professora Adjunta/Departamento de Psicologia da UFF – Polo Rio das Ostras

Ana Flávia Azevedo Moura

Mestranda da UFF-Sistema de Gestão e Especialista em Gestão Pública e Controle Externo pela ECG/TCE-RJ
Analista da área organizacional TCE-RJ

Hugo Sandall

Doutorando no PPGP/Univero
Mestre em Ciências do Comportamento pela UnB
JCA Holding

Pedro Paulo Pires dos Santos

Doutor em Psicologia pela UFRJ com PDSE pela University of Maryland
Professor Adjunto/Departamento de Psicologia da UFF – Polo Rio das Ostras

Sabrina Caetano Barone

Especialista em Gestão Pública e Controle Externo pela ECG/TCE-RJ
Assistente Administrativo TCE-RJ

RESUMO: Os colaboradores das instituições públicas e privadas têm ganhado destaque e reconhecimento do seu papel ao longo dos anos e começam a ser considerados ativos valiosos para o alcance dos resultados esperados. Assim, é fundamental criar indicadores para avaliar como as pessoas afetam o ambiente de trabalho e são por ele afetadas. Dessa forma, a pesquisa gira em torno da criação dos indicadores de qualidade de vida no trabalho, tendo como norte a especificidade da administração pública, com a consolidação de validações posteriores. A metodologia empregada foi de pesquisa quantitativa, com foco na psicométrica, com uso da teoria de resposta ao item, método pelo qual foram construídos e analisados os indicadores finais. Como resultado, foi construído um banco de 61 itens validados que versam sobre as dimensões Contexto Psicossocial, Condições de Trabalho, Suporte Organizacional, Satisfação no Trabalho e Desenvolvimento de Carreira.

ABSTRACT: Employees of the public and private sector have gained prominence and recognition of their roles over the years and started to be considered valuable assets in order to achieve target results. Thus, it is essential to create indicators to assess how people affect and are affected by their working environment. This survey revolves around the creation of indicators to measure the quality of working life, taking under consideration the specificity of public administration, and provide further information on validity. The methodology consisted of a quantitative research, focusing on a psychometric approach, and use of item response theory, method by which the measure was built and analyzed, until the scale reached a final version. As a result, 61 valid items were obtained in order to represent the dimensions: Psychosocial Context, Working Conditions, Organizational Support, Job Satisfaction and Career Development.

INTRODUÇÃO

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

Diante disso, em 2005, o Decreto nº 5.378 veio propor ao setor público um caminho que visava à melhoria da qualidade nos serviços públicos. Mesmo com a revogação desse Decreto, em 2017, essa abertura deve ser encarada como um caminho sem volta, em que os níveis de excelência e qualidade devem crescer e sustentar as instituições, permanecendo no seu intuito original de servir melhor à sociedade.

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

O TCU conceituou o termo “governança de pessoas” da seguinte forma: “conjunto de mecanismos de avaliação, direcionamento e monitoramento da gestão de pessoas para garantir que esse recurso agregue valor ao negócio da organização, com riscos aceitáveis” (BRASIL, 2016, p.10).

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



[...] visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais. Essa área abrange amplo leque de atividades [...]. Em linhas gerais, o recrutamento e seleção referem-se a todas as atividades com finalidade de incluir novas pessoas nas organizações, desde a identificação das necessidades de pessoal até a efetiva contratação. [...] Já o sistema de manutenção abrange atividades que visam criar condições ambientais e psicológicas para a atuação das pessoas. [...] (BRASIL, 2016, p. 10, grifo nosso).

Assim, se a organização está em busca do desenvolvimento do seu corpo de servidores,

é importante entender que valorizar seu bem-estar é uma forma de fomentar um clima mais positivo e produtivo. Com ampliação do comprometimento e da satisfação pessoal, a partir de ações voltadas para a qualidade de vida do trabalhador, a instituição propiciará ações que vão refletir nas capacidades de produção, como também no clima organizacional. Dessa forma, o objetivo da pesquisa desenvolvida no âmbito do Programa de Pesquisa da Escola de Contas e Gestão (ECG) foi o de desenvolver indicadores de qualidade de vida no trabalho que possam ser usados pelas áreas de gestão de pessoas

do Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro (TCE-RJ), a fim de embasar suas ações organizacionais de forma a criar ambientes que favoreçam os aspectos psicológicos e ambientais dos seus servidores.

Assim, a pergunta que permeia o trabalho é: quais são os indicadores de qualidade de vida no trabalho aplicáveis ao TCE-RJ e com qual ferramenta podemos medir oportunamente esses indicadores?

REFERENCIAL TEÓRICO

As transformações ocorridas no mundo do trabalho, especialmente entre o fim do século XIX e meados do século XX, provocaram mudanças nas estratégias das empresas. Dentre as mudanças, inclui-se a forma como passaram

a lidar com o ambiente organizacional, tanto no aspecto físico quanto no contexto do trabalho. Tais alterações ocorreram também em função das transformações relacionadas à falta de humanização do trabalho e à transição de seu significado para a humanidade (ZANELLI, 2014).

Assim, enquanto algumas empresas apenas respondiam às decisões judiciais, outras evoluíram além de um estágio unicamente voltado para o negócio. Estas superaram o foco imediatista nos acionistas, para incluir os demais stakeholders (clientes, funcionários, fornecedores, sociedade, acionistas) na tomada de decisão. Deste modo, visavam ao reconhecimento como empresas responsáveis, com compromisso e respeito, criando um ambiente favorável à otimização da produtividade.

As primeiras políticas voltadas para o bem-estar do trabalhador começaram a ser implantadas apenas na década de 1960, na Suécia (MARTEL; DUPUIS, 2006). Alguns fatores influenciaram o interesse nas mudanças da relação entre trabalhador e os processos de produção, tais como o período

Com ampliação do comprometimento e da satisfação pessoal, a partir de ações voltadas para a qualidade de vida do trabalhador, a instituição propiciará ações que vão refletir nas capacidades de produção, como também no clima organizacional

pós-segunda guerra mundial, o incremento do nível educacional dos trabalhadores e os problemas orçamentários das empresas norte-americanas, fazendo com que elas buscassem novas formas de se posicionar no mercado.

A partir desse novo interesse, a expressão “qualidade de vida no trabalho” (QVT) foi usada pela primeira vez na década de 1960, com foco em avaliar como a satisfação do trabalhador aumentava a produtividade.

Nas discussões para se chegar a uma definição geral de QVT, foi considerado imprescindível por Lawler pensar nas necessidades de autorrealização, e entendê-las como algo diferente de satisfação. Lawler queria destacar a limitação do foco em satisfação com o trabalho para pensar a QVT. Na década de 1980 foi observado que ainda havia muita divergência no conceito de QVT e, numa tentativa de criar um consenso conceitual, foram destacados alguns pontos de concordância. Entre eles destacam-se três aspectos: a QVT é um construto subjetivo; deve haver integração entre os aspectos sociais, humanos e organizacionais; deve ser levada em consideração a relação entre QVT e Qualidade de Vida. A partir disso, quatro propostas de modelos de QVT surgem historicamente (MARTEL; DUPUIS, 2006):

1. O efeito spillover - neste modelo considera-se que a satisfação no trabalho irá afetar outras partes da vida pessoal, e vice-versa. Por outro lado, há evidências que indicam que a teoria não se aplica a situações de trabalho extremas;

2. Modelo de compensação - este modelo considera que quando a área do trabalho não está sendo satisfatória, o sujeito irá compensar essa insatisfação buscando outras atividades fora do

trabalho. Dessa forma, a teoria alerta que há esferas da vida no trabalho que se correlacionam de forma negativa com áreas de fora do trabalho;

3. Modelo da segmentação - neste modelo acredita-se que as áreas do trabalho e da vida em geral são independentes entre si, entendendo que as pessoas podem ser psicologicamente desengajadas dependendo dos domínios;

4. Modelo de acomodação - este modelo considera que, a depender do nível de demanda numa área da vida ou do trabalho, o investimento na outra área será intencionalmente reduzido.

Martel e Dupuis (2006) consideram importante que o conceito de QVT seja criado de forma a viabilizar a operacionalização do constructo e que não seja confundido com o conceito de satisfação no trabalho. Deste modo, os autores propõem um modelo teórico que tem foco na verificação empírica do conceito. Por fim, esses autores definiram conceitos para qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho, que são utilizados pelos respectivos instrumentos QLSI (Quality of Life Systematic Inventory) e QWLSI (Quality of Working Life Systematic Inventory). Assim, as definições dos conceitos são:

Qualidade de Vida no Trabalho, em um dado momento, corresponde à condição experienciada por um indivíduo em sua dinâmica de busca dos objetivos hierarquizados organizados no trabalho dentro de domínios onde a redução da distância que separa o indivíduo desses objetivos é refletido por um impacto positivo sobre a qualidade de vida geral do sujeito, sua performance

organizacional e sobre o seu funcionamento na sociedade (MARTEL; DUPUIS, 2006, p.355, tradução nossa).

O conceito utilizado como guia deste projeto foi o de Martel e Dupuis (2006) por haver o entendimento de que tal definição não se baseia em, ou se limita a, dimensões já descritas de antemão, e sim na relação entre os objetivos organizacionais e seu impacto na vida do sujeito. No serviço público, o investimento no funcionário também ocorreu. Este investimento se deu primordialmente devido à busca de eficiência na execução de processos. Durante as últimas décadas, a administração pública foi marcada pela transição de um perfil burocrático para gerencial. A alegação de base foi a redução orçamentária, acompanhada pela busca de um maior dinamismo para o setor público (MATIAS-PEREIRA, 2010).

Uma das estratégias para se alcançar uma administração gerencial foi a mudança na política de gestão de pessoas. Dentre as legislações criadas em busca da excelência do setor público, foi aprovado o Decreto nº

5.378/05, que instituiu o Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização - GESPÚBLICA (Brasil, 2005). Apesar de ter sido revogado pelo Decreto nº 9.094, de 17/07/17, é importante ressaltar que o programa de gestão pública de 2005 estabelecia um instrumento de avaliação da administração pública com quatro blocos de ação: (1) planejamento, (2) execução, (3) controle e (4) inteligência organizacional. É no bloco execução que está inserido o tema qualidade de vida no trabalho (BRASIL, 2016), matéria pesquisada neste projeto. Assim, há um entendimento de que, independentemente de ser uma organização pública ou privada, o funcionário produtivo passa a ser condição para se atingir resultados. Tendo em vista a importância da Qualidade de Vida no Trabalho, assim como a relevância do levantamento de evidências sobre ela sob uma perspectiva científica e estratégica, o presente projeto teve por objetivo a construção de um instrumento de avaliação de Qualidade de Vida e Satisfação no Trabalho no Setor Público, que foi denominado: Escala de Qualidade de Vida no Trabalho - Pública (EQVTPub).



METODOLOGIA

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

O fluxo de pesquisa seguiu o recomendado por Pasquali (1999, p.38), considerando que, acerca da construção de instrumentos: (1) as variáveis (dimensões e itens) são derivadas do campo teórico ou de uma microteoria provisória que explique o fenômeno; (2) do campo ou sistema teórico são extraídos atributos psicológicos (ou fatores de alta ordem) a serem medidos; (3) dos atributos, são elencadas dimensões ou fatores de ordem primária, que são definidos e operacionalizados; (4) dos fatores de ordem primária são elaborados ou operacionalizados itens com capacidade constitutiva, ou que são capazes de representar tais fatores; (5) ao fim do processo inicial são realizadas análises teóricas e semânticas sobre os itens, assim como das propriedades referentes à linguagem utilizada.

Antes da execução, a pesquisa foi aprovada pela Escola de Contas e Gestão do Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro. A EQVTPub foi construída em três etapas, cada uma com objetivos distintos, a fim de materializar a escala final com sua forma de análise:

Etapa 1 – Operacionalização e construção da EQVTPub;

Etapa 2 – Validade de Conteúdo;

Etapa 3 – Análise dos itens e evidências de validade.

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

ETAPA 1 - OPERACIONALIZAÇÃO E CONSTRUÇÃO DA EQVTPUB EM FORMA PRELIMINAR

A primeira fase consistiu na revisão da literatura e operacionalização dos atributos que seriam levados em consideração para medir a Qualidade de Vida no Trabalho na EQVTPub. Essa etapa não inclui amostra, uma vez que foi conduzida pelos próprios autores do projeto de pesquisa.

Assim, foram destacadas na literatura cinco dimensões em torno das quais foi construída a EQVTPub: (1) Condições de Trabalho, (2) Desenvolvimento de Carreira, (3) Suporte Organizacional, (4) Contexto Psicossocial e (5) Satisfação no Trabalho.

ETAPA 2 - VALIDADE DE CONTEÚDO

A amostra da validade de conteúdo da escala foi composta por um total de oito juízes. Eles foram organizados de forma que metade do quadro fosse composto por especialistas do campo de Psicologia das Organizações e a outra metade por funcionários do TCE-RJ, na condição de leigos. Essa divisão foi essencial para garantir não só uma validade teórica dos itens, mas também uma validade ecológica deles, entendendo que os funcionários do TCE-RJ seriam as melhores pessoas para indicar se os itens se aplicam ou não ao contexto da instituição.

Os juízes convidados responderam a um formulário eletrônico contendo todos os itens elaborados na etapa 1. O instrumento nesta fase foi composto por um total de três colunas, contendo notas referentes a diferentes qualidades para cada item. As qualidades julgadas foram linguagem (se a linguagem do item tinha redação correta e clara); dimensão (em que grau o item pertencia à dimensão onde estava alocado a priori); e contexto (se

o item era aplicável ao contexto cultural e organizacional do TCE-RJ). Os avaliadores deram notas de um a cinco pontos nesses três critérios, nas cinco dimensões propostas na fase 1 da EQVTPub para cada item.

O procedimento pode ser descrito ordenadamente pela realização de um convite via e-mail para participação na pesquisa como avaliadores do instrumento. Os candidatos que aceitaram o convite receberam links contendo os formulários em que constavam instruções para a realização da tarefa de avaliação dos itens conforme descrito no parágrafo anterior. O link enviado era identificado e associado ao avaliador, sendo a única fase não anônima da pesquisa por tratar-se de uma forma de painel de especialistas. Ao concluir o formulário, os dados alimentavam a base de dados eletrônica. As avaliações dos juízes serviram para cálculo do coeficiente de validade de conteúdo (CVC) de acordo com as recomendações de Hernandez-Nieto (2002). Os coeficientes principais gerados foram o CVC do item, o CVC individual do avaliador e o CVC do critério para a escala. Independentemente do tipo, Hernandez-Nieto (2002) recomenda a manutenção de itens, e uma qualidade mínima aceitável para a escala, apenas para valores de CVC superiores a 0,80. Também foi calculado o coeficiente de correlação intraclasse para verificar a concordância entre as avaliações, sendo recomendados valores superiores a 0,70.

ETAPA 3 - ANÁLISE DOS ITENS E EVIDÊNCIAS DE VALIDADE

Amostra

A amostra foi de 183 participantes, todos servidores públicos. Deram respostas válidas sobre a instituição de origem 160 participantes, sendo 84 do TCE-RJ (52,5% dos

participantes). Do total dos 160 participantes, 76 (44,7%) são do sexo feminino e 94 (55,3%) do sexo masculino, com idade média $M=27,5$ anos ($DP=10,07$). Quanto aos cargos, a maior parte exerce funções de nível superior ($N=116-63,4\%$), no estado do Rio de Janeiro ($N=141,77\%$), entretanto a pesquisa contou com participantes de 15 estados brasileiros.

Instrumentos

Como o objetivo era investigar o funcionamento do instrumento com servidores públicos, foram utilizados dois instrumentos:

(a) Escala EQVTPub – constitui-se de um total de cinco dimensões: (1) condições de trabalho, (2) desenvolvimento de carreira, (3) suporte organizacional, (4) satisfação no trabalho e (5) contexto psicossocial. Os itens de cada dimensão foram fraseados de forma que representassem condições existentes no ambiente de trabalho, devendo o servidor público assinalar o quanto concorda com a afirmativa que representa essas condições. Dentre as respostas possíveis, o participante deveria assinalar valores de 1 a 6 ou uma categoria representada por NA, que significa “não se aplica”. A categoria foi adicionada à medida que a amostragem passou a incluir outros órgãos públicos que não o Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro;

(b) Questionário sociodemográfico – foi criado com o objetivo de levantar outros dados para a identificação dos servidores que participaram da pesquisa. As perguntas envolveram informações tais como: (1) unidade federal, (2) órgão público de exercício, (3) nível do cargo, (4) vínculo ou tipo de contrato, (5) tempo de serviço, (6) escolaridade, (7) sexo e (8) ano de nascimento.

Procedimento

Foi gerado um link com a forma da EQVTPub no QuestBack1 para divulgação. O link foi distribuído em e-mails, redes sociais (e.g. Facebook, LinkedIn), assim como em páginas relacionadas a servidores públicos com texto explicativo indicando o público-alvo que poderia responder. Ao clicar no link, o participante teve acesso na primeira página à carta da ECG sobre a pesquisa, assim como ao termo de consentimento livre e esclarecido. A forma aplicada da EQVTPub alcançou o total de 124 itens, distribuídos por 13 blocos de perguntas, cada bloco contendo 10 itens.

Análise dos dados

Foram feitas três análises para cada dimensão medida pela EQVTPub: (1) análise de dimensionalidade, (2) análise de confiabilidade e (3) análise de validade de constructo. O paradigma optado foi o da Teoria de Resposta aos Itens (TRI), considerado o mais adequado para a base de dados obtida (Linacre, 2012). A dimensionalidade foi avaliada através da análise dos componentes principais dos resíduos para modelos do tipo Rasch, em que foi observado se cada subescala ou fator apresentou evidência de apenas uma dimensão. A confiabilidade ou fidedignidade foi avaliada considerando três tipos de consistência: alfa de Cronbach (conjuntos de itens com alfas superiores a 0,70 são considerados consistentes); confiabilidade de itens (se a amostra é grande o suficiente para análise dos itens); e confiabilidade de pessoas (se os itens discriminam sujeitos de forma adequada), devendo os dois últimos indicadores apresentar valores superiores a 0,80 (Linacre, 2012).

A análise da validade de constructo item a item foi realizada levando em consideração as

estatísticas de infit e outfit. Infit refere-se a uma avaliação dos padrões de resposta para sujeitos com notas próximas à localização ou dificuldade do item. Por sua vez, outfit refere-se à avaliação dos padrões de resposta para sujeitos com notas distantes da localização do item (trata-se de um indicador especialmente sensível a respostas aleatórias). Tanto infit quanto outfit foram interpretados considerando índices de média dos quadrados (ajuste global, MQ) e a estatística Z. Ambas verificam se os itens funcionam como bons preditores das respostas dos sujeitos. Itens com padrões aleatórios elevados são considerados um problema em medida psicológica, por haver possibilidade de estar medindo outros atributos. Pasquali (1998), entretanto, recomenda contemplar também a relevância teórica de alguns dos itens quando a qualidade é considerada limítrofe. Linacre (2012) recomenda na estatística MQ valores entre 0,5 e 1,5, sendo que apenas a partir de 2,0 os itens representam prejuízo para a medida. No caso da estatística Z, valores de previsibilidade ideal encontram-se entre -2 e +2.

LIMITAÇÕES

A presente pesquisa sofreu limitações em seu percurso. O projeto inicial previa um instrumento que seria aplicado especificamente ao TCE-RJ, considerando suas características organizacionais, e a validade de conteúdo também levou em consideração este propósito. Posteriormente, porém, foi solicitada uma abertura da amostra. Assim, devido à amostragem ter sido construída com parte significativa de servidores de outros órgãos públicos, ficou prejudicada a intenção de verificar o funcionamento dos itens especificamente no TCE-RJ, uma vez que a linguagem teve que ser adaptada para incluir “não se aplica” como opção de resposta.

RESULTADOS

ETAPA 1 E ETAPA 2

A elaboração da EQVTPub a partir do polo teórico resultou no total de 130 itens a serem avaliados por quatro especialistas e quatro colaboradores do TCE-RJ. O menor índice obtido, considerando a avaliação dos especialistas, foi de 0,89 para a dimensão de Condições de Trabalho no critério linguagem, ao passo que o valor mais elevado foi observado na avaliação dos itens de Contexto Psicossocial pelos avaliadores leigos também no critério linguagem, que apresentou um valor de CVC = 1,00. Resultados do CVC de cada aspecto estão disponíveis na tabela a seguir.

Tabela 1 - Coeficientes de Validade de Conteúdo da escala para cada dimensão, aspecto e tipo de avaliador

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

Após a análise dos dados foi possível sintetizar a escala de sua forma inicial para um total de 124 itens, sendo 20 itens para Condições de Trabalho, 19 para Desenvolvimento de Carreira, 41 itens alocados em Suporte Organizacional, 25 em Satisfação com o Trabalho e 19 em Contexto Psicossocial. Não foram observados efeitos específicos de diferença entre os tipos de juízes (o coeficiente de correlação intraclasse obtido foi de $r = 0,77$).

ETAPA 3

Já na fase de análise dos itens e evidências de validade, cada dimensão da EQVTPub foi avaliada como uma escala independente.

(1) Escala de Condições de Trabalho

Na análise de dimensionalidade a escala apresentou um total de 33,8% de variância explicada, apontando para uma dimensão ao menos 4 vezes maior do que o primeiro contraste com a dimensão seguinte, que agrega 8,6%. O coeficiente alfa de Cronbach foi de 0,88, superior ao recomendado. A confiabilidade de itens foi de 0,94, indicando que o tamanho da amostra foi adequado para avaliar os itens disponíveis. A confiabilidade de pessoas foi de 0,86, indicando que a amostra também apresentou uma variabilidade de comportamentos satisfatória. Para os itens retidos média de infit foi de $MQ = 0,94$ ($DP = 0,13$) $Z = -0,66$ ($DP = 1,47$), enquanto que de outfit foi $MQ = 0,98$ ($DP = 0,16$) $Z = -0,24$ ($DP = 1,41$). Dos 20 itens iniciais, 10 apresentaram problemas de infit e outfit inaceitáveis na estatística Z, não sendo recomendado seu uso por apresentarem pelo menos um aspecto do ajuste onde existe excesso ou falta de previsibilidade do padrão de respostas. Dos itens com problemas, foram mantidos Q10.5, Q19.10 e Q18.5, uma vez que os dois primeiros apresentaram problema de ajuste excessivamente elevado e o último, problema de amostragem de respostas, não sendo interferentes com o funcionamento da medida. A retenção dos três itens é responsável pela elevação dos valores de infit e outfit da escala.

**(2) Escala de Desenvolvimento de Carreira**

A dimensão de desenvolvimento de carreira apresentou um total de 32,4% da variância explicada, com uma segunda dimensão pouco expressiva de contraste de 7,5%. O coeficiente alfa de Cronbach resultante foi de 0,82. A confiabilidade de itens foi de 0,97, indicando suficiência da amostra para análise do banco de itens nesse quesito. Por outro lado, a confiabilidade de pessoas foi de 0,79, indicando um sinal limítrofe, mas não preocupante, de baixo poder discriminativo. Considerando a análise de ajuste, dos 19 itens, 9 foram mantidos. O item Q8.1 foi o único a apresentar um problema de estatística MQ, enquanto os demais foram eliminados de acordo com os limites para a estatística Z. Para os itens retidos, a média de infit foi de $MQ = 0,95$ ($DP = 0,08$) $Z = -0,53$ ($DP = 0,83$), enquanto que de outfit foi $MQ = 0,99$ ($DP = 0,10$) $Z = -0,10$ ($DP = 0,93$). A escala apresenta em sua forma final qualidade satisfatória.

(3) Escala de Suporte Organizacional

A dimensão de suporte apresentou um total de 31,5% de variância explicada,

com um primeiro contraste de 5,8%. O coeficiente alfa de Cronbach indica uma consistência interna de 0,87. Confiabilidade de itens resultou em 0,98, indicando adequação do tamanho da amostra para a análise dos itens via TRI. A confiabilidade de pessoas obtida foi de 0,88. Dos 41 itens, 19 apresentaram índices da estatística Z fora do limite de tolerância recomendado.

Foram mantidos 22 itens no total. Para os itens retidos, a média de infit foi de $MQ = 1,01$ ($DP = 0,11$) $Z = 0,11$ ($DP = 1,18$), enquanto que de outfit foi $MQ = 1,03$ ($DP = 0,11$) $Z = 0,27$ ($DP = 1,04$). A dimensão de suporte apresenta ajuste satisfatório após a eliminação dos itens.

(4) Escala de Satisfação com o Trabalho

A dimensão de satisfação com o trabalho apresentou um poder explicativo sobre 36,5% da variância, com um primeiro contraste de 8,9%. Os índices de confiabilidade atingidos pela dimensão foram de um alfa de Cronbach de 0,89, indicando boa consistência interna. A confiabilidade de itens atingida foi de 0,97, dentro do recomendado na literatura. A confiabilidade de pessoas atingida foi de 0,88, indicando que a dimensão possui um poder discriminativo satisfatório, podendo representar uma gama ampla de níveis de traço em satisfação com a vida. Dos 25 itens, 9 foram mantidos por apresentarem tanto um ajuste global quanto um poder preditivo satisfatório.

Para os itens retidos, a média de infit foi de $MQ = 1,01$ ($DP = 0,07$) $Z = 0,13$ ($DP = 0,70$), enquanto que de outfit foi $MQ = 1,01$ ($DP = 0,09$) $Z = 0,10$ ($DP = 0,76$). A escala de satisfação com o trabalho apresenta ajuste satisfatório em sua forma final.

(5) Escala de Contexto Psicossocial

A dimensão de contexto psicossocial acumulou na primeira dimensão uma variância total de 39,7%, com o primeiro contraste apresentando um valor de 7,7%. Acerca da consistência interna, a escala apresentou um coeficiente alfa de Cronbach de 0,74. A confiabilidade de itens apresentou um valor de 0,98, enquanto que a confiabilidade de pessoas atingiu 0,77. Este último indicador aponta que a variabilidade observada de comportamentos na amostra pode apresentar uma tendência homogênea. Dos 19 itens originais, foram mantidos 11 como representativos do contexto psicossocial. Para os itens retidos, a média de infit foi de $MQ = 1,03$ ($DP = 0,07$) $Z = 0,25$ ($DP = 0,55$), enquanto que de outfit foi $MQ = 1,03$ ($DP = 0,06$) $Z = 0,37$ ($DP = 0,52$). A escala de contexto psicossocial apresentou qualidades adequadas de ajuste em sua forma final.

Outras qualidades da escala como nível de traço latente dos itens, curvas de informação e outras informações específicas item a item estão disponibilizados no relatório final expandido reportado à ECG-TCE-RJ. O presente artigo se limitou a apresentar informações sobre a qualidade global das escalas em função da restrição de espaço na revista.

APURAÇÃO DOS RESULTADOS E INTERPRETAÇÃO DA EQVTPUB¹

A escala desenvolvida contém itens de sentido negativo que precisam ser invertidos antes de calculados os escores das dimensões, isto é, trocando os valores 1, 2 e 3 por 6, 5 e 4, respectivamente. Os itens respondidos como "NA" (não se aplica) devem ser considerados respostas em branco, sendo excluídos dos cálculos.

Os resultados devem ser apurados fazendo-se a média aritmética dos itens que compõem cada dimensão. Os itens também podem ser comparados individualmente para uma análise mais detalhada da hierarquia de necessidades.

A interpretação dos dados deve levar em conta que, quanto maior a média, maior

a percepção de qualidade de vida no trabalho em cada dimensão. Valores entre 1 e 3,5 denotam baixa qualidade de vida, considerando a dimensão em questão, enquanto valores entre 3,51 e 4,75 denotam média qualidade de vida e valores acima de 4,71, alta qualidade de vida.

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

Considerando apenas resultados dos servidores do TCE-RJ, a pior dimensão avaliada foi de Desenvolvimento de Carreira, com uma média de M=3,65 (DP=0,98). A dimensão de desenvolvimento encontra-se próxima ao limiar inferior para que a

qualidade transite de média para baixa qualidade de vida por apenas 0,15 pontos. Levando em conta o desvio padrão, é possível considerar que alguns dos segmentos do tribunal avaliem o desenvolvimento de carreira enquanto uma dimensão precária. Resultados encontram-se na tabela 2.

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

Na dimensão Contexto Psicossocial, os itens que pontuaram com médias inferiores a 3,5 foram: Q.11.6 "Existe disputa interna por status no meu ambiente de trabalho" (M= 2,84, DP= 1,76); Q.6.7 "A falta de clareza nas políticas/metapas da instituição gera divergências entre mim e meus colegas" (M= 3,24, DP= 1,83); Q.7.7 "Percebo diferenças no tratamento entre os servidores terceirizados e os demais funcionários da instituição" (M = 3,29, DP= 1,82). Os itens reportam necessidade de atenção para disputas internas e comunicação organizacional. O item que mais necessita de atenção consiste na detecção de disputas internas entre colegas no ambiente de trabalho.

Na dimensão de Desenvolvimento de Carreira, os itens que pontuaram abaixo de 3,51 foram: Q.6.8 "O progresso do meu plano de remuneração é consistente com o ganho de responsabilidade nas minhas atribuições." (M=3,44, DP=1,81); Q.8.6 "Não me sinto satisfeito com o meu plano de carreira" (M=3,45, DP=1,77); Q.12.10 "São oferecidos

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

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

Vale ressaltar novamente que as análises aqui reportadas contam com a participação de um número baixo de servidores do TCE-RJ, devendo ser executada nova pesquisa com um número maior de funcionários, identificando também os setores. A qualidade de vida no trabalho pode mudar de acordo com o setor ou mesmo com as funções executadas. Ainda assim, é possível identi-

Tabela 2 - Estatística descritiva dos resultados obtidos apenas pela subamostra do TCE-RJ

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

¹ A escala completa, assim como a pesquisa original, está disponível no site: www.ecg.tce.rj.gov.br.

car a priori a necessidade de implementação de programas de treinamento em comunicação organizacional, feedback, gestão do comportamento e treinamentos em gestão de mudanças para gestores.

Treinamentos de comunicação organizacional, feedback e gestão do comportamento ajudariam a endereçar questões de convívio, assim como problemas relativos à liderança no TCE-RJ. Conflitos e disputas são característicos de ruído comunicacional. Treinamentos em feedback e gestão do comportamento são essenciais para gestores e funcionários, com o objetivo de cultivar uma cultura de gestão do conhecimento e não de “reprovação-correção”

do desempenho. O treinamento em gestão de mudanças seria crítico especialmente pela natureza cíclica de funções e cargos de chefia na organização. Nesse sentido, o TCE-RJ pode ser considerado um órgão de ritmo constante de transformações, o que pode gerar o fenômeno denominado como anomia organizacional. Estados de anomia não são representados pela ausência de regras, mas exatamente pela sensação de insegurança na organização, dado o ritmo de mudanças. O fenômeno explicaria especialmente os problemas da dimensão Contexto Psicossocial. Recomenda-se no futuro um diagnóstico mais preciso dos conflitos organizacionais no TCE-RJ.

CONCLUSÃO

Os resultados obtidos apontam que cada uma das escalas pode ser utilizada de forma independente para contemplar distintas facetas da qualidade de vida no trabalho. Desta forma, a EQVTPub pode ser utilizada para a avaliação da QVT de funcionários do Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro, sob a condição que pesquisas futuras analisem as médias das escalas e as médias obtidas pelas amostras nos itens, para a avaliação de indicadores em um nível individual. Além disso, o uso de medidas em QVT deve ser considerado de forma longitudinal, comparando diferentes momentos, com o objetivo de averiguar também a eficácia de ações de intervenção.

A quantidade mínima de funcionários a serem avaliados depende apenas da estratégia de análise a ser adotada. A escala pode ser autoaplicada ou aplicada na forma de entrevista. Esta última, entretanto, não é recomendada, em função de que seria mais adequado que algumas das informações a serem reportadas ficassem sob sigilo.

É importante ressaltar que o desenvolvimento de instrumentos de diagnóstico organizacional envolve um processo continuado de atualização. Assim, esta pesquisa consiste em uma primeira versão, que incorpora sugestões de melhoria ou de investigação mais aprofundada sobre seu funcionamento. Quanto à possibilidade de melhoria, é essencial uma melhor caracterização da amostra para investigação da estrutura da EQVTPub. Recomenda-se no futuro a constante atualização dos itens com o objetivo de mantê-los constantemente correspondentes às necessidades do TCE-RJ, incluindo também outros itens capazes de gerar desafios para implementação de novas políticas no órgão.

Recomenda-se também, com utilização de uma amostra adequada, a investigação do funcionamento da escala através de procedimentos confirmatórios. O último aspecto que precisa ser avaliado é a estabilidade das escalas, tanto em cenários sem intervenção, quanto em cenários onde está sendo realizado esforço para melhora da qualidade de vida no trabalho dos servidores.

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



REFERÊNCIAS

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

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

_____. Tribunal de Contas da União. **TC 014.566/2016-8**. 2º Levantamento de Governança e Gestão de Pessoas - Ciclo 2016. Relator: Augusto Nardes. Disponível em: <<http://portal.tcu.gov.br/unidades/secretaria-de-fiscalizacao-de-pessoal/perfil-de-governanca-de-pessoas/>>. Acesso em: 03 ago. 2017.

DE AYALA, R. J. **The theory and practice of item response theory**. New York: Guilford Press, 2009. 448 p.

HAIR, Joseph F. et al. **Multivariate data analysis**. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall, 2006. 899 p.

HERNÁNDEZ-NIETO, R. A. **Contributions to statistical analysis: the coefficients of proportional variance, content validity and kappa**. North Charleston, SC: Createspace Independent Pub, 2002. 228 p.

LINACRE, John. M. **Winsteps Rasch measurement computer program**. Beaverton: Winsteps.com, 2012.

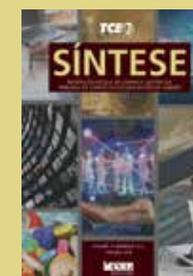
MARTEL, Jean-Pierre; DUPUIS, Gilles. Quality of work life: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. **Social Indicators Research**, v. 77, n. 2, p. 333-368, jun. 2006.

MATIAS-PEREIRA, José. **Curso de Administração Pública: foco nas instituições e ações governamentais**. 3. ed. rev. atual. São Paulo: Atlas, 2010. 263 p.

PASQUALI, L. **Psicometria: teoria e aplicações**. Brasília, DF: Ed. da Universidade de Brasília, 1998. 289 p.

_____. **Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação**. Petrópolis: Vozes, 1999. 387 p.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. A.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2009. 33 p.



A Síntese: Revista da Escola de Contas e Gestão é uma publicação do TCE-RJ e tem o objetivo de incentivar a produção de estudos, análises e pesquisas na área de gestão pública.

Os interessados em submeter trabalhos para publicação devem seguir as normas de edição da Revista Síntese disponibilizadas no site da ECG (www.ecg.tce.rj.gov.br) e enviá-los para pesquisas_ecg@tce.rj.gov.br.

Escola de Contas e Gestão do TCE-RJ
Rua da Constituição, nº 44/46
CEP 20060-010 – Centro – Rio de Janeiro
www.ecg.tce.rj.gov.br

