



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
CAMPUS CATALÃO
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO ORGANIZACIONAL
Linha de pesquisa: Indivíduo, organização, trabalho e sociedade.

Qualidade de Vida Relacionada a Demanda de Trabalho: um estudo sobre Técnicos Administrativos do Centro de Gestão Acadêmica da Universidade Federal de Goiás

Dissertação apresentada ao Programa do Mestrado Profissional em Gestão Organizacional da Universidade Federal de Goiás, Regional Catalão, como requisito parcial para obtenção de título de Mestre em Gestão Organizacional.

Elem Kelrim Borges Pinho
Orientador: Prof. Dr. Vagner Rosalem
Coorientador: Prof. Dr. Gleiber Couto

Catalão/2015



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
CAMPUS CATALÃO
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO ORGANIZACIONAL
Linha de pesquisa: Indivíduo, organização, trabalho e sociedade.

Qualidade de Vida Relacionada a Demanda de Trabalho: um estudo sobre Técnicos Administrativos do Centro de Gestão Acadêmica da Universidade Federal de Goiás.

Elem Kelrim Borges Pinho
Orientador: Prof. Dr. Vagner Rosalem
Coorientador: Prof. Dr. Gleiber Couto

Catalão/2015

"Por vezes sentimos que aquilo que fazemos
não é senão uma gota de água no mar. Mas o
mar seria menor se lhe faltasse uma gota"

Madre Teresa de Calcutá

Agradecimentos

Primeiramente a Deus, fonte de todas as forças, por manter minha fé na conquista desse título e pela proteção na estrada, nas inúmeras viagens Goiânia/Catalão.

Ao meu querido e amado filho, Renato Levi, que veio durante essa jornada me trazendo ânimo, motivação e alegria a cada dia.

Ao meu esposo, Wesley Carvalho, por compreender minha dedicação aos estudos e às viagens para Catalão.

A minha família, meu pai, Divino Moreira, minha irmã, Cristiam Kelli, meu irmão, Eurim Pablo e meu sobrinho, Pedro Henrique, por estarem sempre ao meu lado.

À minha querida mãezinha (*in memoriam*) Dercília Ferreira, que do Céu deve estar feliz pela sua caçulinha. Ela, que como mãe e professora, durante toda a vida foi um exemplo de dedicação e incentivo à educação.

Ao meu Orientador, Professor Doutor Vagner Rosalem, por me direcionar pacientemente, por acreditar no meu potencial e pela disponibilidade e compreensão que sempre demonstrou.

Ao meu co-orientador, Professor Doutor Gleiber Couto, pela valiosíssima orientação.

Aos professores, André Vasconcelos, Paulo Alexandre, Geraldo Sadoyama, Adriana Sadoyama, Roselma Lucchese, André Carlos e Jose Waldo, pelos ensinamentos repassados dentro e fora de sala de aula.

Às minhas mais que companheiras de estudos e viagens, amigas: Fernanda Barros, Roseane Sant'Ana, Márcia Helena e Tatiana Carvalho, pelo apoio e por tornarem os momentos mais agradáveis. Que nossa harmonia e união continuem acompanhadas de risos e bons momentos.

À Professora Valquíria da Rocha Santos Veloso, minha chefe e Diretora do Centro de Gestão Acadêmica, pelo apoio incondicional.

À Dona Lurdes, minha chefe imediata, pelo apoio e compreensão das minhas ausências para assistir às aulas.

Aos meus colegas de trabalho, por aceitarem a participar voluntariamente da pesquisa.

A Livia Marçal, Secretária do Programa, pela dedicação.

À Dona Benedita Santiago, que nem sabe, mas foi inspiradora.

Aos meus colegas de aula por compartilhar experiências e pela amizade. Em especial ao João Pires e Manfred Schaitl também pelas caronas.

Um agradecimento especial ao meu queridíssimo amigo e grande incentivador, Márcio Cruzeiro, que tanto me apoiou (e empurrou) com conselhos e experiência de vida.

Enfim, agradeço a todos que contribuíram direta ou indiretamente para que este trabalho se concretizasse.

Resumo

O objetivo deste estudo foi mapear e correlacionar a percepção da Qualidade de Vida (QV) e da Demanda de Trabalho dos servidores do Centro de Gestão Acadêmica da Universidade Federal de Goiás, devido: a) ao aumento de trabalho decorrente do crescimento do número de cursos e estudantes na universidade a partir da implantação do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades (Reuni), instituído em 2007; b) das evidências de que o número de servidores está inferior ao necessário; c) das constantes greves ocorridas num período de 10 anos – 6 entre 2004 e 2014 – e d) da quantidade irrelevante de publicações de estudos sobre QV de profissionais administrativos, nacional e internacionalmente, demonstrada por meio de buscas banco de dados de periódicos. Os instrumentos utilizados foram o *Job Content Questionnaire* (JCQ) para mapear a demanda de trabalho e o *World Health Organization Quality of Life–Bref* (WHOQOL-Bref) para a QV. A autopercepção sobre a QV dos participantes está positiva. Todos os domínios – físico, psicológico, relações pessoais e meio ambiente – apresentaram média alta, considerando o valor máximo da extensão real. De acordo com o Modelo Demanda/Controle de Karasek, o trabalho foi classificado como Passivo, ou seja, de baixo controle e baixa demanda, por indicar médias baixas para as todas as dimensões - latitude de decisão, demanda física no trabalho, demanda psicológica no trabalho, apoio social e insegurança no emprego. A correlação dos resultados foi de ínfima a baixa, sugerindo que as das dimensões do JCQ pouco influenciam nos domínios do WHOQOL-Bref, isto é, as razões que motivaram este estudo pouco têm influenciado na QV daqueles indivíduos.

Palavras-chave: qualidade de vida; qualidade de vida no trabalho; demanda de trabalho.

Abstract

The aim of this study was to map and correlate the perception of Quality of Life (QOL) and Labor Demand servers of Academic Management Center of the Federal University of Goiás, due to: a) the increased workload resulting from growth number of courses and students at the university from the implementation of the Program of Support for the Restructuring and Expansion of Universities (Reuni), established in 2007; b) evidence that the number of servers is less than required; c) the constant strikes occurred over a period 10 years – has occurred 6 between 2004 and 2014, and d) the irrelevant amount of studies publications about QOL of administrative professionals, nationally and internationally, according searches at database of periodicals. The instruments used were the Job Content Questionnaire (JCQ) to map the demand for labor and the World Health Organization Quality of Life-Bref (WHOQOL-Bref) for QV. The self-perception of QOL of the participants is positive. All areas had an average high considering the maximum real extension – physical, psychological, personal relationships and environment. According to the Karasek's Demand/Control Model, the study was classified as passive, ie, low control and low demand, indicate low averages for all dimensions - latitude-making, physical demand at work, psychological demands at work, social support and job insecurity. The correlation of the results was from lowermost to low, suggesting that the JCQ dimensions has little influence in the WHOQOL-Bref domains, ie, the reasons that motivated this study little has influenced the QOL of those individuals.

Key words: quality of life; quality of work life; labor demand.

SUMÁRIO

1. Introdução.....	1
1.1. O trabalho.....	1
1.2. Qualidade de vida e trabalho.....	4
2. Objetivo Principal.....	8
2.1. Objetivos específicos	8
3. Justificativa.....	8
4. Fundamentação Teórica	14
4.1. Fatores que impactam na qualidade de vida do trabalhador	15
4.2. Instrumentos.....	18
4.2.1. Para avaliação da Qualidade de Vida.....	18
4.2.2. Para avaliação da Demanda de Trabalho	21
4.2.3. Utilização associada do JCQ e WHOQOL	24
5. Método.....	25
5.1. Participantes	25
5.2. Instrumentos utilizados	27
5.2.1. World Health Organization Quality of Life – Bref (WHOQOL-Bref) ...	27
5.2.2. Job Content Questionnaire (JCQ)	28
5.3. Procedimentos	31
5.4. Plano de análise de dados	32
6. Resultados e discussão	32
6.1. Qualidade de vida	32
6.2. Demanda de trabalho	35
6.3. Correlação da Qualidade de Vida com a Demanda de Trabalho	37
7. Considerações finais.....	41
8. Referências Bibliográficas.....	43
9. Anexos.....	50

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Organograma hierárquico do Centro de Gestão Acadêmica.....	13
Figura 2 – Modelo Demanda/Controle de Karasek.....	29

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Número de resultados encontrados em banco de dados por nome de instrumentos de avaliação de Qualidade de Vida.....	19
Tabela 2 – Número de resultados encontrados em banco de dados por nome de instrumentos de avaliação de Demanda/Carga de Trabalho.	22
Tabela 3 – Perfil sócio-demográfico dos participantes.	26
Tabela 4 – Dimensões e subescalas do <i>Job Content Questionnaire</i> com seus respectivos números de questões.	30
Tabela 5 - Índices de Correlação Linear de Pearson entre a Qualidade de Vida percebida um modo geral baseada nas duas primeiras questões do WHOQOL-Bref e seus domínios.	33
Tabela 6 – Escores de avaliação da qualidade de vida dos TA's do CGA/UFG para os domínios do WHOQOL-Bref.	33
Tabela 7 – Escores de avaliação da demanda de trabalho a partir da percepção dos TA's do CGA/UFG para as dimensões do JCQ.	35
Tabela 8 - Escores de avaliação da demanda de trabalho a partir da percepção dos TA's do CGA/UFG para as sub-dimensões do JCQ.	37
Tabela 9 – Índices de Correlação Linear de Pearson entre os domínios do WHOQOL-Bref e as dimensões do JCQ.	38
Tabela 10 – Índices de Correlação Linear de Pearson entre os domínios do WHOQOL-Bref e as sub-dimensões do JCQ.	39

LISTA DE ANEXOS

Anexo I – <i>World Health Organization Quality of Life – Bref</i> (WHOQOL-Bref).....	50
Anexo II – <i>Job Content Questionnaire</i> (JCQ).....	53
Anexo III – Termo de consentimento livre e esclarecido dos participantes.....	56
Anexo IV – Autorização da Universidade Federal de Goiás para realização da pesquisa na universidade.....	57
Anexo V – Autorização da do Centro de Gestão Acadêmica da Universidade Federal de Goiás para realização da pesquisa no Órgão.....	58
Anexo VI – Termo de consentimento livre e esclarecido dos participantes.....	59

SIGLAS

AET – Análise Ergonômica do Trabalho

Br SF-36 – Short Form Health Survey

CGA – Centro de Gestão Acadêmica

CIDARQ – Centro de Informação, Documentação e Arquivo

EBET – Escala de Bem Estar no Trabalho

Enem – Exame Nacional do Ensino Médio

ICT – Índice de Capacidade para o Trabalho

JCQ – *Job Content Questionnaire*

MEDLINE – *Medical Literature Analysis and Retrieval System Online*

NAS – *Nursing Activities Score*

NASA-TLX – *Task Load Index*

PROGRAD – Pró-Reitoria de Graduação

PubMed – *US National Library of Medicine*

QLS-BR – Escala de Avaliação da Qualidade de Vida para Pacientes com Esquizofrenia

QV – Qualidade de Vida

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

Reuni – Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades

SiSU – Sistema de Seleção Unificada

SRS-22r – *Scoliosis Research Society-22r*

TA's – Técnicos Administrativos

UFG – Universidade Federal de Goiás

WHOQOL-100 – *World Health Organization Quality of Life – 100*

WHOQOL-Bref – *World Health Organization Quality of Life – Bref*

1. Introdução

Esta introdução se inicia com conceito de trabalho e sua relação com o homem seguido do surgimento do termo Qualidade de Vida (QV), suas primeiras análises correlacionadas com o desempenho laboral, a evolução do entendimento sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e vantagens da promoção da QV para empregados e organizações.

1.1. O trabalho

O interesse na pesquisa do tema trabalho surgiu a partir da percepção de que ele é um *objeto de estudo necessário para se compreender o fenômeno psicológico*. (Codo, Soratto & Vasques-Menezes, 2004, p. 277) Ao contrário do que se pensava, segundo os autores, o trabalho pode muito mais contribuir para o estudo da psicologia que o inverso, afinal ele faz parte da vida do homem tão constante e diariamente que a afeta tanto quanto situações traumáticas e únicas e, logo, não seria possível o estudo da psicologia sem o estudo do trabalho.

Segundo Silva (2011), o alemão Hugo Munsterberg foi o autor da primeira publicação, em 1913, sobre os aspectos psicológicos do trabalho voltados à eficiência do desempenho na indústria e, assim como as propostas de Taylor, tinha como eixo a tríade trabalhador–trabalho–resultado. Depois disso, outras publicações similares surgiram com novos termos, como ‘psiquiatria ocupacional’, ‘saúde mental ocupacional’ e até mesmo ‘psiquiatria industrial’.

O trabalho, o homem e a natureza se relacionam a partir do momento em que o homem, através de seu trabalho (e para os objetivos de seu trabalho) transforma a natureza, seja para utilizá-la como meio ou como matéria-prima. As ferramentas criadas pelo homem, desde os nossos ancestrais, revelam, além do desenvolvimento das gerações, o meio social em que viviam e que vivemos até hoje. Como o homem também é parte da natureza, ele mesmo se transforma e faz da sua força corporal e psíquica seu meio e ferramenta de trabalho. Diferentemente dos animais, antes de agir, o homem idealiza seu produto e planeja o modo de sua realização. A partir do momento ele atribui valor a sua produção, também ele passa a ter seu valor, visto que demandou de tempo e esforço, uma forma de produto necessária para produzir mais mercadorias, portanto ambos são transformados em capital – o tempo, o esforço e a mercadoria final. (Marx, 1867/1983)

O autor (1849/1980) ressalta que o principal objetivo do trabalhador não é a mercadoria produzida, mas sua vida fora – justamente – do trabalho, já que este é um sacrifício necessário para que seja recompensado, então ele vende sua própria força de trabalho como uma mercadoria, pois a ela é colocado um valor em forma de salário. Já o valor das mercadorias produzidas pelo homem varia de acordo com sua dedicação ou complexidade exigida, logo o valor do trabalho está diretamente relacionado ao trabalho do homem.

Poderíamos concluir que, como a força de trabalho tem um valor, então quanto mais tempo de trabalho maior o salário, porém, ao contrário, no capitalismo, o comprador da força de trabalho irá exigir ao máximo o que sua mercadoria pode oferecer, mas é preciso considerar que o trabalhador possui um limite real de produção, necessitando, portanto, de um limite de jornada de trabalho. Outras atividades, como o convívio social, a reflexão espiritual, o repouso, o lazer e tempo para suas necessidades básicas, são indispensáveis para que seu próprio trabalho seja produtivo e, por consequência, valioso – no sentido de agregar mais valor ao que for produzido.

Já Taylor (1911/1976) entende que o resultado do esforço no trabalho, eficientemente alcançado pela especialização em certas tarefas, é que proporciona o sentimento de prosperidade. A administração científica permite o incentivo salarial por produção, o que segundo o autor é o que o trabalhador mais almeja, então, sem se dar conta de que os afazeres diários podem causar danos ao longo do tempo, ele se esforça em produzir mais na busca de um retorno imediato, gerando menor custo para a mercadoria e maior lucro para a organização. Até mesmo o planejamento da tarefa fica a cargo da administração, para que o executor fique “livre” para produzir mais e em menor tempo.

Diferentemente, de acordo com Kubo, Gouvêa e Mantovani (2013), nos dias atuais o retorno financeiro não é o único motivador na busca por um ofício, mas aspectos como *status* social, realização pessoal e rede de relacionamentos também se tornaram importantes. Os autores vão mais além e afirmam que a relação trabalhador/trabalho reflete na assiduidade, motivação e satisfação.

Numa outra visão, Weber (2000, p. 27) diz que *o trabalho é, acima de qualquer outro objetivo, a expressão do homem* e a maneira como é visto depende do entendimento que o trabalhador tem sobre ele. Seja como realização ou condenação, o trabalho é essencial à vida, no entanto, aos seres humanos ele é consciente e livre. De qualquer forma, a recompensa financeira ou material nem sempre é suficiente para a satisfação do trabalhador que espera por seu reconhecimento que pode ser expresso pela organização desde a valorização do próprio trabalhador como a de sua produção.

Seja um sacrifício, um meio satisfatório de alcançar os seus objetivos ou uma expressão do homem, o trabalho, que até a Revolução Industrial era tido como um meio de sobrevivência básica, passou a ser o foco central do homem que atualmente despense a maior parte do tempo comprometido com ele – seja em horário de expediente ou nas demais atividades que o envolve, como o tempo gasto para deslocamento, em detrimento, por exemplo, das relações interpessoais externas e do cuidado com a própria saúde. (A. Cavassani, E. Cavassani & Biazin, 2006)

Dejours (1987/1992) diz que o tempo fora do expediente é contaminado uma vez que o indivíduo divide seu dia em horário de trabalho e tempo livre, mas não divide a si, pois continua sendo uma pessoa por inteiro, no mesmo ritmo do comportamento laboral, o que pode causar uma repressão aos comportamentos espontâneos, levando-o a reproduzir em casa, ou no lazer, o mesmo tipo de postura automatizada. Involuntariamente, alguns trabalhadores ainda praticam tarefas cronometradas nos períodos de folga, como forma de manter o *condicionamento mental e o comportamento produtivo*. (p. 47)

O autor destaca que, de forma geral, o custo financeiro e os afazeres domésticos (principalmente no caso das mulheres) limitam o trabalhador no planejamento de suas atividades extra laborais e, portanto, no equilíbrio satisfatório das necessidades do corpo e da mente. Significa dizer que o tempo livre nem sempre é suficientemente aproveitado/utilizado como se entende que deveria ser.

O ritmo de produção que fica ‘impregnado’ no indivíduo geralmente é ditado pelos seus superiores, assim, as relações de trabalho, que o autor interpreta como *todos os laços humanos criados pela organização do trabalho* (p. 75), podem tornar-se negativamente delicadas ou até mesmo insuportáveis. Em locais onde o tempo não é medido pelo movimento, como em escritórios, é possível que o superior incite o mau relacionamento interpessoal horizontal para fortalecer seu poder como maioral.

Nesse contexto evidencia-se o entrelace das diversas dimensões do trabalho. Da mesma forma que o ritmo e a carga estão diretamente ligados a dimensão fisiológica, está também à psicológica, a qual considera ainda a percepção do indivíduo sobre o trabalho, como um mal necessário ou como uma motivação pessoal, isto é, recompensa financeira ou valorização pessoal. Na dimensão social está contida essa valorização e o que ela representa perante a sociedade, servindo, inclusive, como meio de socialização. Na dimensão econômica, o *status* adquirido na dimensão social soma-se ao financeiro, que por sua vez também reflete na dimensão do poder, que por vezes é melhor representado pelo domínio intelectual.

1.2. Qualidade de vida e trabalho

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS, 1998), em 1964, o então Presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson, declarou que *os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas*, e assim surgiu, então, o termo qualidade de vida. Seus aspectos fundamentais foram descritos por *experts* de diferentes culturas como: subjetividade, multidimensionalidade e presença de dimensões positivas e negativas, mas seu conceito ainda não é um consenso.

Na visão da Organização, a Qualidade de Vida depende da percepção do indivíduo sobre si dentro de seu contexto. É um tema amplo que reflete várias questões como a saúde física e psicológica, as convicções – religiosas ou não, as relações interpessoais e as particularidades do ambiente no qual convive. Ela reforça isso dizendo que testes laboratoriais podem diagnosticar uma doença, mas não seus efeitos nessas dimensões e na capacidade de trabalho e condição financeira. (World Health Organization [WHO], 1997)

Na concepção de Silva e Marchi (1997), a conquista de bens materiais, viagens, lazer e saúde física alcançada com pouco esforço e compromisso com o trabalho são erroneamente confundidos com qualidade de vida, que não é sinônimo de saúde, mas é inseparável dela, e resume-se na capacidade de realizar planos, ou no mínimo lutar para realizá-los. Para Pizzolato, Moura e Silva (2013), baseados nas teorias de Mayo, Maslow, Herzberg, McGregor e Lewin, de forma geral a motivação reflete na qualidade de vida do indivíduo de acordo com suas necessidades pessoais. Segundo os autores, fatores como relações pessoais harmoniosas, clara definição de metas, afeto, atendimento às necessidades fisiológicas e de segurança, além da recompensa pelo serviço prestado mudam o comportamento do indivíduo resultando qualidade de vida e, conseqüentemente, em produtividade.

Segundo Limongi-França e Arellano (2002), dentre as várias compreensões sobre QVT, o que mais se destaca é o viés da ausência de doenças e, numa visão organizacional, as questões de recursos materiais e de gestão de programas de QVT. Outros interesses também têm surgido como a promoção da saúde independente da existência de doenças (saúde); o homem como parte da natureza e do meio (ecologia); conforto físico e motricidade (ergonomia); autoconhecimento e autoestima (psicologia); relações interpessoais e sociais (sociologia); consciência de consumo de recursos (economia); eficiência e eficácia (administração) e a sistematização do trabalho (engenharia).

De acordo com A. Cavassani *et al* (2006), as primeiras análises sobre o desempenho humano relacionado com o ambiente de trabalho foram realizadas pelo psicólogo Elton Mayo que coordenou, entre 1927 e 1932 nos Estados Unidos, um estudo que ficou conhecido como a experiência de Hawthorne, mesmo nome da fábrica de equipamentos onde foi observada a produção de suas operárias. Esse estudo inspirou outros sobre Qualidade de Vida no Trabalho por ter concluído que *as condições de ambiente, tratamento igualitário, gerência mais próxima, respeito, valorização do trabalho, entre outros, foram fatores que serviram de estímulos para as funcionárias.* (p. 2)

Os autores comentam que, a partir daí, as organizações começaram a perceber a importância das pessoas e seu envolvimento na organização, pelo valor agregado à imagem da empresa, sua solidificação e expansão no mercado. No entanto, segundo Silva (2011), a proposta de Mayo de atentar às questões afetivas do trabalhador, à necessidade de espaço e de motivação, bem como ao desempenho sem a perda da capacidade e do desempenho do indivíduo, ganhou força e abrangência quando a prática mecânica e irrefletida dos trabalhadores começou a resultar em produtos com defeitos e, conseqüentemente, prejuízo às indústrias.

Apesar dessas primeiras reflexões, a relação dos termos ‘Qualidade de Vida’ e ‘Trabalho’ surgiu na Inglaterra apenas na década de 50, com o psicólogo Éric Trist, que, com um grupo de pesquisadores, sinalizou a relevância dos fatores psicológicos e sociais na dinâmica organizacional. Até então, como protagonizado por Taylor, o interesse era que o empregado fosse eminentemente racional, agindo como um robô, alheio à críticas e condicionado ao trabalho e seu ambiente laboral. (Aguiar, 2005).

Silva, Aldson e Soares (2007), comentam que a expressão Qualidade de Vida no Trabalho tornou-se pública somente no início da década de 1970, através do professor Louis Davis, ao ampliar seu estudo sobre o projeto de delineamento de cargos. E reforçam isso, dizendo que

nesta mesma década, surge um movimento pela QVT, principalmente nos EUA, devido à preocupação com a competitividade internacional e o grande sucesso dos estilos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, centrados nos empregados através de práticas gerenciais capazes de reduzir conflitos. (p. 1)

A partir daí as empresas têm buscado proporcionar satisfação a seus colaboradores com a visão de que assim atingirão maior produtividade. O economista Rubens da Silva Mello, em entrevista concedida à Revista Relações Humanas (2001), reforça que o compromisso com a promoção da qualidade de vida é uma tendência nas empresas, mesmo

que o lucro seja seu principal objetivo. Ele acredita que as empresas que implementam e mantêm programas voltados para esse fim adquirem vantagens competitivas e melhoram sua produtividade.

Limongi-França e Arellano (2002), baseadas em uma pesquisa de autoria da primeira, publicada em 1996, na qual analisou 26 empresas, consideraram uma predisposição das organizações brasileiras no fomento e continuidade dos programas de QVT que têm auxiliado positivamente no ambiente competitivo e no envolvimento dos trabalhadores com as empresas. Segundo as autoras, esse tipo de promoção vem revelando-se como objeto valioso tanto na gestão de pessoas quanto na satisfação das necessidades dos clientes.

Dessa forma, cabe dizer que as previsões de Nadler and Lawler (1994) sobre a evolução da QVT, não se concretizaram. De acordo com os autores, a partir de 1959, a QVT era uma “variável”, cujo objetivo era a melhoria da QVT para o sujeito. O segundo período da evolução iniciou em 1969, com a visão da QVT como uma “abordagem”, quando se buscava vantagens para o empregado e o empregador. De 1972 a 1975, a partir da implantação de métodos e técnicas, a finalidade era de tornar a produção mais eficaz, por isso o nome de “método”. Em 1975, chamada de “movimento”, a ideologia da QVT era a relação dos trabalhadores com a organização e, por fim, entre 1979 e 1982, a concepção de que a QVT era “tudo”, pois era tida como a resolução de todos os problemas organizacionais. Mesmo após toda essa descrição e prevendo que projetos de QVT fracassariam no futuro, os autores ainda disseram que não passaria de uma perda de tempo.

Para Silva e Marchi (1997), a QVT traz várias vantagens tanto para o indivíduo, como menor vulnerabilidade ao estresse, equilíbrio emocional, ânimo, eficiência laboral, aumento na autoestima e benefícios no relacionamento interpessoal; quanto para as organizações, como maior empenho e concentração dos trabalhadores, assiduidade, diminuição de constantes admissões e contratações, redução de custos com assistência à saúde, aumento na produtividade, imagem positiva da empresa e ambiente de trabalho harmonioso.

A. Cavassani *et al* (2006) entendem que a QVT tem grande peso, não apenas no trabalho, mas também nas relações do indivíduo com a família e sociedade. Por outro lado, de acordo com Davis e Newstrom (1992), o ambiente de trabalho é o que proporciona a qualidade de vida necessária para a satisfação do trabalhador e de seu empregador, já que assim atinge os resultados almejados.

Nesse sentido, é possível afirmar que para que sejam positivos os efeitos/resultados da promoção da QVT é preciso que as organizações estejam atentas sobre a importância da conscientização dos trabalhadores e principalmente dos gestores pois, como destacam Ferreira

et al (2009), o efeito pode ser contrário/negativo se os programas existirem mas não tiverem o apoio destes e a liberdade/disponibilidade dos trabalhadores para participarem das atividades oferecidas.

Sem destacar a relação do trabalhador com outros trabalhadores, mas a relação dele com seu trabalho e a natureza, Marx (1867/1983) propõe que o produto não revela as condições do processo da vida, mas sim a existência de um processo. Isso nos leva a refletir sobre o real reflexo – e importância – da qualidade de vida no trabalho nos resultados, isto é, se os relatórios demonstram apenas o produto final ou a relevância de todo um processo.

Numa discussão sobre modelos teóricos sobre QVT, Pizzolato *et al* (2013) descrevem os modelos de Walton, Hakman & Oldham, Westley, Davis & Werther e Nadler e Lawler e, apesar de concluírem que o primeiro modelo é mais abrangente, é perceptível que, mesmo que às vezes tratados de formas diferentes, de um modo geral os teóricos apresentam necessidades similares do trabalhador para com a qualidade de vida. Têm maior destaque as questões que envolvem a capacidade, desenvolvimento profissional, habilidade e autonomia do trabalhador; as condições de trabalho, físicas e psicológicas; e a remuneração justa, equiparada com seus pares que possuam a mesma função ou responsabilidade dentro e/ou fora da empresa, que proporcione vida digna ao indivíduo perante seu meio.

Também fazem parte dessas teorias as relações interpessoais que envolvem a harmonia e apoio social; a jornada de trabalho; o cumprimento de deveres trabalhistas legais por parte da organização e a relevância do trabalho, tanto no sentido de ser significativo para o trabalhador quanto perante a sociedade. Morin e Aubé (2009, p. 148) também categorizaram a QVT como *o próprio trabalho; as relações profissionais; as condições de exercício do trabalho; e o equilíbrio entre o trabalho e a vida particular*. Visto isso, seria adequado avaliar o nível de qualidade de vida de um trabalhador por várias perspectivas e baseados no aumento de atividades ocorrido no Centro de Gestão Acadêmica da Universidade Federal de Goiás (CGA/UFG), é que foi sugerido analisar a Demanda de Trabalho relacionada a qualidade de vida dos servidores daquele Órgão. Este estudo pretende, portanto, por meio de pesquisa quantitativa, descritiva e de natureza aplicada, responder ao seguinte problema de pesquisa: **estaria o aumento da demanda de trabalho somado ao possível número insuficiente de servidores, a partir da percepção dos próprios servidores do CGA/UFG, influenciando a qualidade de vida dos mesmos?**

2. Objetivo Principal

Mapear e correlacionar a percepção da Qualidade de Vida e da Demanda de Trabalho dos servidores do Centro de Gestão Acadêmica da Universidade Federal de Goiás.

2.1. Objetivos específicos

Os objetivos específicos que visam a contribuir para a realização do objetivo geral são:

- Mapear a autopercepção da qualidade de vida dos TA's do CGA/UFG utilizando o questionário *World Health Organization Quality of Life – Bref* (WHOQOL-Bref).
- Mapear a demanda de trabalho do CGA/UFG a partir da autopercepção de seus TA's, utilizando o questionário *Job Content Questionnaire* (JCQ).
- Correlacionar o nível de qualidade de vida com a demanda de trabalho.

3. Justificativa

Cunha e Puglia constataram que, na época da elaboração do artigo publicado em 1997, apesar de Qualidade de Vida ser motivo de discussão e reflexão nas organizações e da tendência em tratar os recursos humanos como seres humanos, havia poucos estudos sobre o tema realizados em Instituições Federais de Ensino, principalmente no tocante a servidores públicos, além de o foco da qualidade estar geralmente relacionado à produtividade. Hoje não é muito diferente. O levantamento realizado por Venson, Fiates, Dutra, Carneiro e Martins (2013) indica que as produções acadêmicas sobre QVT publicadas no Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD) no período de 1997 até 2011 não representam 1% do total de publicações, independentemente do tipo de organização pesquisada.

A busca por artigos científicos nos Periódicos da Capes, nacionais e internacionais, aponta a tendência de associar a qualidade de vida principalmente ao estresse e ao bem estar, seguido da satisfação ao trabalho, além de priorizar o estudo sobre os profissionais da saúde. Fogaça, Carvalho, Nogueira e Martins (2009) destacam que os enfermeiros são os que mais sobressaem na literatura.

Com o filtro “é (exato)” para artigos nos últimos 10 anos, a busca apresentou 188 estudos com o termo “qualidade de vida no trabalho”, que combinado com “estresse e *stress*”, respectivamente, apresentaram 34 e 28 resultados. Foram encontrados 22 para “bem estar”, 18

para “satisfação no trabalho” e 6 para “carga de trabalho”. Limitados na possibilidade de combinar apenas duas palavras-chave, os termos “servidores públicos” e “funcionários públicos” apresentaram 6 e 5 artigos, respectivamente, quando combinados com o termo “qualidade de vida no trabalho”, uma quantidade irrisória quando comparada com “*nursing*” (32) e “enfermagem” (38).

A mesma tendência se repete nos artigos disponíveis no *Scielo*. O termo “qualidade de vida no trabalho” resultou em 791 trabalhos. Sua combinação com os termos “*stress*” e “estresse”, respectivamente, apresentou 56 e 35 artigos. Com “satisfação no trabalho” foram 49 e para “bem estar” 46. Os resultados de busca que combinam “*nursing*” com “qualidade de vida no trabalho” AND “bem estar”; “satisfação no trabalho”; “estresse”; “*stress*” e “carga de trabalho”, separadamente e nesta ordem, são 9; 13; 10; 17 e 5, diferentemente de quando a terceira palavra-chave é “servidores públicos” ou “funcionários públicos”, que somaram apenas 3 estudos sobre bem estar, estresse e *stress*, sendo um para cada.

Um dos estudos que analisou técnicos administrativos de uma universidade foi o de Moreno, Faerstein, Werneck, Lopes e Chor (2006). No entanto o objetivo principal não era observar a qualidade de vida daqueles funcionários, mas analisar os aspectos psicométricos do WHOQOL-Bref (*World Health Organization Quality of Life – Bref*). Em levantamento realizado no MEDLINE (*Medical Literature Analysis and Retrieval System Online*) para o mesmo estudo, os autores atentam para o fato de que nenhum dos estudos analisados avaliou a QV voltada ao ambiente de trabalho e que as populações mais investigadas são aquelas com sujeitos da população em geral e de enfermos diversos, em tratamento ou não.

Ferreira, Alves e Tostes (2009) realizaram pesquisa em 13 órgãos públicos federais sobre implantação de programas de QVT, nos quais ficou evidente o despreparo dos profissionais responsáveis por esse tipo de promoção. A começar pela (in)definição (desconhecimento do conceito) de QVT, seguida da elaboração de programas que não consideraram a necessidade de um prognóstico aprofundado sobre as reais necessidades dos trabalhadores, o que resultou na falta de políticas e estratégias bem definidas e traçadas, e a verificação dos efeitos alcançados pelos programas.

O banco de teses da Universidade de São Paulo (USP) aponta um único estudo sobre servidores não docentes de uma universidade, o de Nespeca (2009), o que demonstra uma carência de pesquisas sobre qualidade de vida dessa classe de profissionais. O foco do estudo é nutrição e alimentação relacionadas a qualidade de vida, e considerou aspectos nutricionais, sócio econômicos e demográficos. Este estudo pretende amenizar essa carência, então

utilizará instrumentos validados nacionalmente e amplamente empregados em pesquisas internacionais para associar a qualidade de vida à demanda de trabalho.

Em uma revisão sistemática, tendo como base os bancos de dados da MEDLINE e da Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), A. Kluthcovsky e F. Kluthcovsky (2009) concluíram que entre 1998 e 2006 o número de publicações de estudos que adotaram o WHOQOL-Bref cresceu progressivamente, principalmente nos dois últimos anos, somando 62,1% do total das produções. O Brasil é o país com maior quantidade de publicações com esse instrumento. Em todo o período, os doentes psiquiátricos e a população em geral representaram 45,2% dos sujeitos pesquisados. Já aquelas com servidores públicos não chegaram a pontuar 1%. A maioria das pesquisas, 23,1%, objetivou a validação das propriedades psicométricas do próprio instrumento.

Alves, Hökerberg e Faerstein (2013) realizaram uma revisão sistemática dos artigos nos idiomas inglês, francês, espanhol e português, publicados no banco de dados da *US National Library of Medicine* (PubMed) a partir da década de 1980 até dezembro de 2010 e constataram um aumento substancial das publicações de pesquisas que utilizaram o JCQ, principalmente quando a variável era “estresse no trabalho”. Comparado com três outros instrumentos adotados, isso representa 73,4% dos artigos analisados, o que corrobora o instrumento como sólido na avaliação das questões sociais e psicológicas do trabalho, mas apenas 2% das pesquisas eram de origem brasileira. Os autores também constataram que o grupo mais investigado (39%) era daqueles trabalhadores com duas ou mais ocupações, como servidores públicos.

Diante o exposto, pode-se perceber a necessidade de pesquisar essa classe de trabalhadores – servidores técnicos administrativos de universidade pública – cuja qualidade de vida no ambiente laboral é tão pouco explorada. Apesar de um crescimento sobre estudo do tema qualidade de vida, é possível perceber que nem sempre o foco é o próprio trabalhador, mas o instrumento de mensuração ou publicações sobre o assunto. Para este estudo, portanto, o foco é o principal afetado pelas consequências do trabalho sobre sua vida.

O Centro de Gestão Acadêmica (CGA/UFG) foi escolhido para esta pesquisa por ser um dos órgãos que sofreram reflexos diretos provenientes do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades (Reuni), instituído pelo Governo Federal em 24 de abril de 2007, por meio do Decreto 6.096, cuja ementa é *criar condições para a ampliação do acesso e permanência na educação superior, no nível de graduação, pelo melhor aproveitamento da estrutura física e de recursos humanos existentes nas universidades federais*. Para alcançar tal objetivo, foram disponibilizados recursos financeiros e realizados

melhorias na infraestrutura das Universidades Federais que aderiram ao Programa. Uma das medidas foi criar novos cursos de graduação e aumentar o número de vagas em outros já existentes, como ocorreu com a Universidade Federal de Goiás (UFG), que passou de 3618 vagas nos cursos de graduação em 2006 para 6355 em 2013 (*Crescimento com foco na participação*, 2013) e de 92 cursos, de acordo com o Edital 16/2007 do Processo Seletivo 2008/1, saltou para 133, conforme Edital 77/2013, referente ao Processo Seletivo 2014/1. Essas ações resultaram no aumento da demanda o Órgão Administrativo, que tem como principal atribuição tratar de informações indispensáveis a demonstração de resultados acadêmicos dos discentes, desde seu ingresso na universidade até seu desvinculo.

Também foram aplicadas medidas que permitiram maior acesso e permanência no curso superior. O Sistema de Seleção Unificada (SiSU) possibilitou o ingresso de participantes do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) e, assim como o Processo Seletivo Vestibular, oportunizou o acesso na Universidade para classes sociais menos favorecidas por meio de cotas a candidatos oriundos de escolas públicas. (<http://sisu.mec.gov.br/sisu>, recuperado em 02, agosto, 2014). Já uma das ações que buscaram a diminuir a evasão dos estudantes foi a chamada Bolsa Permanência, que teve um aumento de 171 vagas em 2007 para 418 em 2010. Trata-se de um auxílio financeiro com finalidade de minimizar desigualdades sociais, para que os estudantes de graduação em situação de “vulnerabilidade socioeconômica” se mantenham na universidade até sua diplomação (PROGRAMA DE BOLSA PERMANÊNCIA, 2014).

A soma de ações como essas elevou o número de alunos regularmente matriculados nos cursos de graduação da Universidade – em 2008 eram 14186 e em 2010 já totalizavam 19588 (UFG em números, 2009 e 2013). Um salto que implicou no aumento do trabalho realizado pelos servidores do CGA, que também foi escolhido para esta pesquisa por ter passado por transformações na sua estrutura organizacional em 2010, por meio da Resolução - Consuni nº 24 que aprovou o novo regimento do órgão, elaborado após revisão e reorganização do organograma do órgão e procedimentos de tarefas.

Tarefas com característica mecânica e repetitiva, como conferência de dados, exigem atenção e concentração dos servidores do Centro e, portanto, devemos considerar a existência de uma tensão pela responsabilidade de que o erro de informações, o não cumprimento de prazos e o não atendimento a legislação, podem acarretar prejuízos aos usuários, muitas vezes irreversíveis. Algumas dessas tarefas envolvem praticamente todos os servidores pois o sistema de trabalho influencia diretamente o do outro, como a matrícula de calouros e a entrega de históricos escolares e diplomas no ato da colação de grau.

Dejours (1987/1992) acredita que esse tipo de trabalho, como numa linha de montagem, pode causar um desconforto proveniente de ansiedade, pois, apesar da experiência adquirida, a celeridade do ritmo ou até mesmo imposição de mudança de função pode ameaçar a eficiência do trabalhador, refletindo em fadiga física e psicológica. Segundo o próprio autor, esse apego pelo ritmo e posto de trabalho é denominado por alguns psicólogos de *resistência a mudança*. (p. 74)

Além dessa demanda, o CGA/UFG possui um amplo leque de atribuições, o que sugere a sobrecarga de trabalho, como emitir e registrar diplomas de pós-graduandos, levantar dados para disponibilização de vagas não preenchidas, registrar diplomas de instituições não universitárias, prestar assessoria à Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD), elaborar, distribuir e arquivar documentos, orientar e informar outros órgãos da UFG, a comunidade universitária e o público em geral no que lhe compete (UFG, 2010). Sua estrutura está organizada da seguinte forma: Diretoria; Conselho Consultivo e sete Coordenadorias - Matrícula; Protocolo Acadêmico; Registro e Controle Acadêmico - Ensino Presencial; Registro e Controle Acadêmico - Ensino a Distância, Cursos Conveniados e Disciplinas Isoladas; Expedição e Registro de Diplomas da UFG; Registro de Diplomas; Arquivo Acadêmico. Possui também seccionais nos Campus de Catalão, Jataí e Cidade de Goiás, como mostra a Figura 1. Acima do Centro estão a PROGRAD e a Administração Central da UFG (Reitoria), respectivamente.

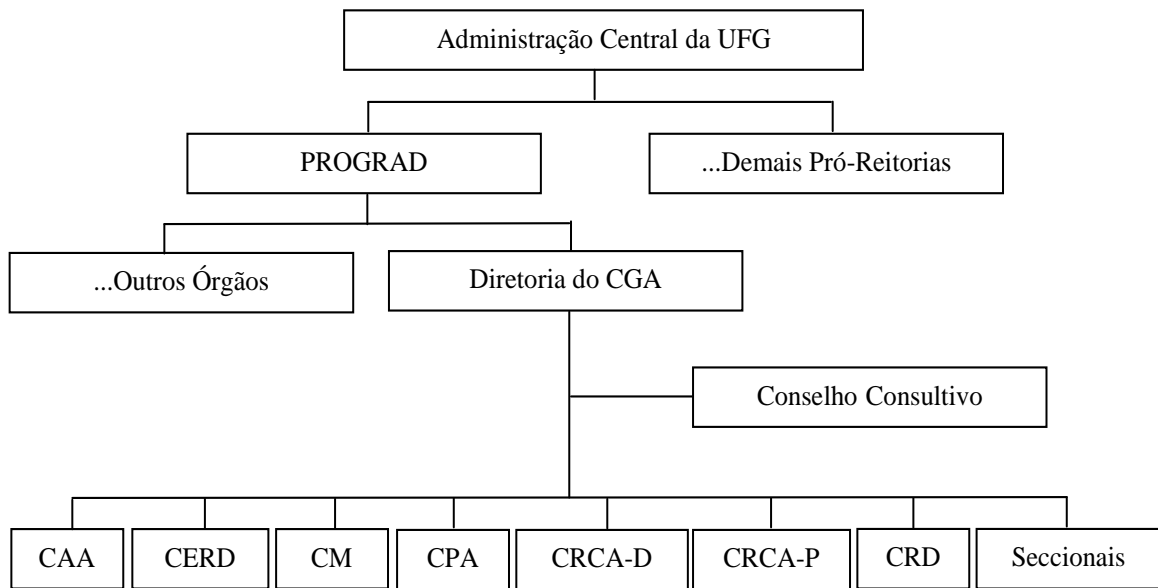


Figura 1. Organograma hierárquico do Centro de Gestão Acadêmica.

Legenda: UFG – Universidade Federal de Goiás; PROGRAD – Pró-Reitoria de Graduação; CGA – Centro de Gestão Acadêmica; CAA – Coordenadoria de Arquivo Acadêmico; CERD – Coordenadoria de Expedição e Registro de Diplomas; CM – Coordenadoria de Matrícula; CPA – Coordenadoria de Protocolo Acadêmico; CRCA-D – Coordenadoria Registro e Controle Acadêmico – Ensino a Distância; CRCA-P – Coordenadoria Registro e Controle Acadêmico – Ensino Presencial; CRD – Coordenadoria de Registro de Diplomas; Seccionais – do CGA nos *campi* Catalão, Jataí e Cidade de Goiás.

Fonte: Adaptado de <https://www.cga.ufg.br/p/4309-organograma> e http://prodirh.ufg.br/up/64/o/Organograma_Geral_Analitico_UFG_-_Revisado_em_28_11_14.pdf. Recuperados em 03, março, 2015.

Como evidência do peso que o servidor tem sentido sobre a carga de trabalho e a sua desvalorização como profissional estão as seis greves dos Técnicos Administrativos (TA's) das universidades federais brasileiras ocorridas entre 2004 e 2014, com reivindicações como a racionalização dos cargos, auxílio à saúde, elaboração de uma política salarial, o aprimoramento da carreira, a revisão dos níveis de capacitação, a não terceirização do serviço público, isto é, entrada de servidores por concurso público, dentre outras. Vale destacar que dessas greves, quatro aconteceram a partir da implantação do Reuni. (Quadro de Greves, n.d; Sindicato dos Trabalhadores Técnicos Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior do Estado de Goiás [SINT-IFESgo], 2012, e <http://www.sint-ifesgo.org.br/>, recuperado em 02, abril, 2014)

Outro possível sinal de que a demanda de trabalho está alta e/ou que os servidores se sentem sobrecarregados são as reivindicações feitas internamente na UFG, como a redução de carga horária de 40 para 30 horas com turnos ininterruptos; a implantação de programa para realização de exames periódicos; fornecimentos de equipamentos de proteção e melhorias nas

condições de trabalho. Também são objetos de discussão nas manifestações os procedimentos e desburocratização do trabalho, avaliação dos trabalhadores e distribuição das funções.

Apesar de novos servidores advindos dos quatro concursos para seleção de técnicos administrativos realizados desde 2007 (<http://www.dp.ufg.br/>, recuperado em 06, junho, 2014), ano de início da expansão pelo Reuni, terem sido lotados no CGA/UFG, os Planejamentos Estratégicos 2010/2011 (2011) e 2012 (2012) elaborados anualmente pelo órgão demonstra a necessidade de novos servidores para suportar a nova carga de trabalho, resultante da criação dos novos cursos e o aumento do número de estudantes matriculados. Essa insuficiência também é apontada em Relatório de Trabalho do CGA feito em 2009 pelo Centro de Informação, Documentação e Arquivo (CIDARQ) da UFG.

O aumento da demanda de trabalho e a característica das tarefas realizadas pelos TA's do CGA/UFG somados à insuficiência do número de servidores lotados no Órgão, apresentada em relatórios, também nos motivou a estudar esses profissionais. As greves, mencionadas na justificativa deste, nos alertaram quanto a satisfação ou insatisfação desses trabalhadores sobre o trabalho, colaborando para o interesse na realização desta pesquisa.

Pretende-se com este estudo e seus resultados, fortalecer a avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) relacionada a demanda de trabalho e contribuir para novas discussões e outras pesquisas científicas sobre o tema. Pretende-se, ainda, que se torne fonte de auxílio aos gestores da UFG para adequações administrativas, quando necessárias, e também no âmbito outras instituições de ensino superior, que desperte os gestores sobre a importância de investir na Qualidade de Vida (QV) dessa indispensável peça da engrenagem 'universidade', que são seus Técnicos Administrativos. Outros fatores motivadores para a realização deste estudo são as vantagens da promoção da QVT ao indivíduo e à organização e seus reflexos fora do ambiente laboral. É importante ressaltar que, para que os empregadores ou equipe responsável tenham êxito, é necessário que busquem conhecer as reais vantagens dessa promoção e localizar corretamente os causadores de danos antes de planejarem e implantarem tais programas.

4. Fundamentação Teórica

Esta fundamentação teórica se inicia fatores que impactam na qualidade de vida do trabalhador, apresenta diversos instrumentos para mensurar qualidade de vida e demanda de trabalho e finaliza com comentários e exemplos de pesquisas realizadas acerca do tema com atenção àquelas em que a demanda de trabalho é correlacionada com a qualidade de vida.

4.1. Fatores que impactam na qualidade de vida do trabalhador

As circunstâncias de trabalho às quais os indivíduos são submetidos, o ambiente de convivência e as particularidades de cada um podem afetar o nível de estresse percebido pelo trabalhador, além de afetar sua produtividade e até mesmo a saúde. É o que dizem Limongi-França e Rodrigues (2013, p. 36), que destacam o conceito de estresse, elaborado por Hans Selye¹ em 1936, como um *conjunto de reações que ocorrem em um organismo quando está submetido a um esforço de adaptação*.

A sobrecarga de esforço torna o indivíduo vulnerável ao estresse, assim como a falta de esforço, pois a carência de desafios pode causar o sentimento de desvalorização. Apesar disso, os autores alertam que é necessário certo nível de estresse para que seja possível a realização e satisfação pessoal. A esse estresse motivador ou positivo se dá o nome “*eustresse*”, já ao prejudicial, “*distress*”. Portanto, o estresse é um intermediário entre a saúde e a doença, podendo passar a ser um possível indicador das consequências do trabalho sobre os trabalhadores, mesmo que não estejam apresentando um quadro patológico definido.

O estresse gerado por esforço é o que, na opinião de Limongi-Fança e Arellano (2002), possivelmente melhor retrata a qualidade de vida do trabalhador, pois quando a exigência e a capacidade estão em equilíbrio, significa que o estresse propiciou um bem estar. O desequilíbrio na relação indivíduo – ambiente de trabalho e/ou na relação demanda-recursos, pode ser prejudicial ao indivíduo, evidenciado de modo físico, psicológico e/ou social. Três são fases do desenvolvimento do estresse ruim: a de alarme (reação diante de um agente agressor), a de resistência e a de exaustão, sendo as duas primeiras comuns ao ser humano, por ajustarem-se às necessidades de resistência aos infortúnios da existência.

Segundo Codo *et al* (2004), houve uma difusão dos diferentes entendimentos acerca do estresse, que por um lado foi positivo e por outro negativo. O positivo é que surgiram pesquisas sobre o tema e uma aceitação por parte das pessoas comuns que passaram a lidar com o problema, mesmo que de forma leiga. O ponto negativo é que justamente essa popularização banalizou o assunto, de modo que qualquer coisa, como uma pressão ou a falta dela, significaria estresse, o que poderia ser facilmente tratado também de modo banal, como com um chá ou uma massagem. Apesar disso ainda existem pesquisas sérias sobre o assunto.

¹ Hans Selye é “autor de 28 livros e 1400 artigos científicos sobre o tema *stress*”. (FRANÇA e RODRIGUES, 2013)X

T. Araújo, Graça e E. Araújo (2003) dizem que o estresse, a partir das pesquisas científicas de Selye, tinha relação direta com a combinação de demanda de trabalho e a capacidade do indivíduo, apesar de seus efeitos serem poucos comentados. O *Job Content Questionnaire* (JCQ), que será ilustrado posteriormente, é um instrumento elaborado em 1985, por Karasek, que surgiu com a finalidade de analisar a associação de trabalho e doenças cardiovasculares com o estresse, a partir de pesquisas nos Estados Unidos e Suécia, e hoje é utilizado para mensurar as demandas e controle sobre o trabalho.

A jornada de trabalho, que consiste no tempo dedicado às atividades laborais, é outro fator que tem relação direta na qualidade de vida, pois interfere no tempo de descanso do trabalhador e em como ele será aproveitado, na saúde, na capacidade de execução dos serviços e no comprometimento com as tarefas. Todo indivíduo tem seu limite pessoal de esforço, físico e psicológico, e exigir além da sua capacidade resulta em esgotamento do trabalhador e, conseqüentemente, a reações como manifestações e greves. (Rosso, 2006)

Como exemplo o autor cita a greve dos metalúrgicos do ABC Paulista, em 1985, que reivindicou e conseguiu a redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais. Uma conquista que foi parar na Constituição Federal brasileira, de 1988, e atingiu todos os trabalhadores brasileiros.

O autor destaca que a jornada de trabalho é um importante parâmetro da qualidade de vida, mas que a intensidade do trabalho também deve ser considerada, afinal ela tange a energia despendida na execução das tarefas. Uma pode combinar com a outra, desde que não ameace a vida do trabalhador. Apesar de ser possível seu equilíbrio, não é uma tendência saudável. Somadas as condições de trabalho, podem agravar ainda mais os aspectos físico, emocional e cognitivo do indivíduo.

A essa energia gasta no cumprimento de suas funções dá se o nome ‘carga de trabalho’, que tem relação direta com as exigências e a capacidade do indivíduo. Pelo interesse em descobrir as conseqüências do trabalho sobre o trabalhador e de estimar custos do trabalho para o trabalhador, a carga de trabalho se tornou um os objetos frequentemente estudados na psicologia do trabalho. Vale dizer que esses estudos servem de ferramenta para tomada de decisão acerca de promoção de saúde e bem estar no ambiente laboral. (Cruz & Correa, 2000, e Frutuoso & Cruz, 2005).

A carga pode ser física ou psicológica. A primeira tem relação com esforço físico, movimentos repetitivos, postura e outros. A segunda com a capacidade de concentração, relações interpessoais, afeto, tomada de decisões, etc. Seja qual for, cada indivíduo possui sua resistência ou predisposição para os efeitos positivos (satisfação, motivação, sensação de bem

estar) e negativos (adoecimento, sofrimento, baixa assiduidade) que ela pode causar. (Cruz & Correa, 2000)

Pertinente a relações interpessoais está o apoio ou suporte social no trabalho que, segundo Fonseca e Moura (2008), influencia no comportamento, na saúde (física e emocional) e nas crenças do indivíduo sobre a organização e sua valorização. Eles citam estudos que verificaram relação do baixo suporte social com o surgimento de problemas cardiovasculares, estresse e até mesmo risco de aborto espontâneo em trabalhadoras grávidas. As expectativas não atendidas sobre sua valorização e desenvolvimento profissional podem causar frustração e ecoar significativamente na qualidade do serviço.

Além disso, de acordo com Lancman, Sznelwar, Uchida e Tuacek (2007), em situações de agressão e conflitos passíveis de acontecer quando há atendimento ao público, se houver um distanciamento da chefia que impossibilite a intermediação, fica no trabalhador a sensação de desamparado e até de medo, principalmente em casos de funções mais sujeitas a esse tipo de risco. Vale ressaltar que mesmo que o descontentamento do usuário seja com a instituição e não com o agente, este é quem sofre as consequências.

Bom Sucesso (1998) diz que relações e interações interpessoais promovidas pelo trabalho influenciam diretamente na qualidade de vida do indivíduo. Seja na relação entre os diferentes níveis de cargos, devido a privilégios reservados a superiores, o que causa a sensação de prestígio ou descaso, refletindo na autoestima dos profissionais; ou entre níveis de cargos similares, pela percepção dessa diferenciação como um incentivo para promoção ou como uma desigualdade injusta.

A autora alerta, ainda, que conflitos emocionais decorrentes das relações interpessoais podem gerar desânimo e insatisfação do trabalhador, afetando a produtividade. A valorização do ser humano, tal como acatar contribuições advindas de subordinados e não apenas de superiores ou como o tratamento cortês independente do cargo ou mesmo a promoção da qualidade de vida, tende a fazer toda diferença no dia a dia, tanto do funcionário quanto da organização. Uma convivência saudável, o tratamento dos conflitos, o elogio, a crítica demonstrada de maneira competente e respeitosa, a oportunidade de crescimento e realização pessoal e o compartilhamento de metas e objetivos das tarefas somados a um salário justo são elencados pela autora como aspectos que vinculam o homem a organização.

Apesar de o serviço público denotar certa estabilidade no emprego e aparentemente não haver uma cobrança de produtividade e qualidade dos serviços prestados como das empresas privadas, o modelo organizacional destas tem sido cada vez mais aplicado em instituições públicas e, ainda que seja um temor menor que na iniciativa privada, pode gerar

insegurança sobre o trabalho. É o que afirmam Lancman *et al* (2007), que destacam como causadores de instabilidade a

privatização de empresas públicas seguidas de demissões, terceirização de setores dentro da empresa, deterioração das condições de trabalho e da imagem do trabalhador do serviço público, e responsabilização deles pelas deficiências dos serviços e por possíveis crises das instituições públicas etc. (p.83)

Ainda segundo os autores, a interrupção de projetos devida a mudança de Governos e a elaboração de políticas públicas, como os Programas de Demissão Voluntária ou a não substituição de servidores em caso de afastamentos, seja por motivos de doença ou por aposentadorias, podem gerar acúmulo de funções e afetar a qualidade dos serviços, pois comprometem a capacidade de atender a demanda.

A burocratização, mesmo que indispensável para o desenvolvimento de qualquer organização, no caso do serviço público, restringe até mesmo a atuação dos gestores que dependem da soberania do poder externo – Governos Federal, Estadual ou Municipal – nas decisões acerca de recursos financeiros, pessoais e materiais. Limitam, mais ainda, a autoridade decisória para servidores públicos, funcionando como fonte de desmotivação da expressão criativa e de iniciativa. Como exemplo está o ato de gerar documentos, muitas vezes dispensáveis, o que prejudica a celeridade das ações, tornando o serviço ineficiente e ineficaz. (Nunnes & Lins, 2009)

4.2. Instrumentos

4.2.1. Para avaliação da Qualidade de Vida

Numa pesquisa nas bases de dados Periódicos Capes (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), Bireme (Biblioteca Virtual em Saúde), Google Acadêmico e Banco de Teses da USP, utilizando-se, entre aspas, o nome de instrumentos relevantes para avaliação de QV utilizados no Brasil, sem filtrar período, título, resumo ou conteúdo e país de origem do estudo, verificou-se que o uso do instrumento WHOQOL-Bref tem sido superior aos demais na quantidade de vezes que o termo aparece nos documentos disponíveis no banco, como demonstrado na Tabela 1.

Tabela 1

Número de resultados encontrados em banco de dados por nome de instrumentos de avaliação de Qualidade de Vida.

Instrumento	Capes	Bireme	Google Acadêmico	Banco de Teses da USP
Br SF-36	5.562	1	32	3
WHOQOL-Bref	4.971	69	16.300	804
WHOQOL-100	2.438	12	7.920	979
EBET	797	4	116	1
SRS-22r	73	20	203	6
QLS-BR	21	4	69	4
IA_QVT	5	0	47	0

Nota. Legenda: Br SF-36 – Short Form Health Survey; WHOQOL-Bref – *World Health Organization Quality of Life – Bref*; WHOQOL-100 – *World Health Organization Quality of Life – 100*; EBET – Escala de Bem Estar no Trabalho; SRS-22r – *Scoliosis Research Society-22r*; QLS-BR – Escala de Avaliação da Qualidade de Vida para Pacientes com Esquizofrenia. Fonte: Elaborada pela pesquisadora.

A Escala QLS-BR (Escala de Avaliação da Qualidade de Vida para Pacientes com Esquizofrenia) é um instrumento específico para indivíduos com essa enfermidade. Três fatores principais servem como meio de avaliação: rede social (convivência com outras pessoas); nível ocupacional (habilidades e desempenho – trabalho formal ou informal); e funções intrapsíquicas e relações interpessoais (regularidade de contato social, cognição, afetividade e objetivos de vida). Apesar de possuir questões acerca de trabalho, o perfil dos participantes desta pesquisa não se encaixa a proposta do instrumento. (http://www.ufsj.edu.br/lapsam/qualidade_vida.php, recuperado em 16, março, 2015)

O mesmo acontece com o SRS-22r (*Scoliosis Research Society-22r*) que é direcionado para pacientes que sofrem de escoliose idiopática, uma deformidade tridimensional na coluna vertebral. Camarini *et al* (2013), que traduziram e adaptaram o instrumento para a versão brasileira, destacam a importância de estudar a qualidade de vida dos portadores dessa deformidade devido ao transtorno que pode causar à saúde mental, motivado pela autoimagem, dores e limitações funcionais, e para tanto, o instrumento avalia através de cinco domínios distribuídos em 22 questões: função/atividade; dor, autoimagem/aparência; saúde mental e gestão da satisfação.

O alto número de resultados do Br SF-36 (*Short Form Health Survey*) no banco da Capes pode ser atribuído ao fato de ele ser um instrumento genérico para avaliação da qualidade de vida, com destaque para problemas de saúde tais como diabetes, hipertensão arterial pulmonar, dores lombares, dentre outras, sendo comumente utilizado como parâmetro na validação de outros instrumentos, como o SRS-22r, o qual Rosanova *et al* (2010) concluíram ser este mais satisfatório para a análise da QV de portadores de escoliose idiopática que o SR-36.

Destacamos, também, a tese de doutorado de Zanei (2006) que avaliou sua confiabilidade e validade comparadas ao WHOQOL-Bref que, por analisar a QV de modo geral, dentre os dois instrumentos, foi considerado mais indicado para estudo sobre Qualidade de Vida Relacionada à Saúde. De acordo com a autora e Rosanova *et al* (2010), o SF-36 possui oito domínios: função física ou capacidade funcional; aspectos físicos; índice de dor; percepções de saúde geral ou estado geral de saúde; vitalidade; função social ou aspectos sociais; aspecto emocional e índice de saúde mental.

De acordo com Paschoal e Tamayo (2008), os estudos sobre Bem Estar geral são em maior número que aqueles que relacionam o tema com o trabalho. Os autores construíram e validaram no Brasil a EBET (Escala de Bem Estar no Trabalho) baseados na hipótese, confirmada por eles, de que o bem estar no trabalho consiste numa dimensão afetiva (emoções e humores no trabalho) e noutra cognitiva (percepção de expressividade e realização pessoal no trabalho). Os autores afirmam que o instrumento não vincula o construto à organização e, portanto, permite o estudo sobre trabalhadores informais e/ou autônomos. Sua aplicação aliada a outros instrumentos se mostra mais eficaz na identificação de necessidades e soluções em prol do bem estar laboral. Apesar de existir pesquisas sobre QV associada ao conceito de Bem Estar, não é esse o objetivo desta. Além disso, optamos por um instrumento mais replicado/utilizado e com a confiabilidade por mais vezes confirmada.

O Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) é um instrumento relativamente novo, criado em 2009 por Ferreira, e ainda não tem expressividade perante os demais. Dentre os bancos pesquisados, teve publicações apenas na Capes e no Google Acadêmico. Ele avalia a QV de forma quantitativa, com utilização de escala tipo Likert em 61 questões, e de forma qualitativa, com 4 questões abertas. Os fatores mensurados são as condições de trabalho, organização do trabalho, relações sócio-profissionais de trabalho, reconhecimento e crescimento profissional e elo trabalho-vida social. (http://www.ergopublic.com.br/?pg=textos_gerais&id=4. Recuperado em 28, abril, 2015) Tanto o WHOQOL-100 (*World Health Organization Quality of Life – 100*) quanto o WHOQOL-Bref avaliam a Qualidade de Vida num contexto amplo e podem ser aplicados a vários grupos de indivíduos em diferentes situações. Quando na existência de doenças, permite um olhar sobre a relação do indivíduo com a patologia, investigando seus efeitos no bem-estar em várias dimensões. Para aprofundar em casos especiais/diferenciados, o Whoqol Group tem desenvolvido outros instrumentos específicos, como o WHOQOL-HIV (*World Health Organization Quality of Life – HIV*) e WHOQOL-OLD (*World Health Organization Quality of Life – OLD*). (WHO, 1997)

De acordo com Malagon (2012), além de ser consistente, confiável e com validade comprovada, o instrumento deve ser capaz de detectar as variações do indivíduo, como o estado de saúde, e, baseada na subjetividade do conceito de QV, a autora entende que a análise desse construto deve considerar as seguintes dimensões:

- Física – Capacidade física para realização de tarefas e de movimentar-se e cuidados pessoais;
- Psicológica – Bem estar ou sofrimento psicológico, ansiedade, depressão e afeto;
- Sintomas – Indicativo da condição da saúde ou presença de doenças;
- Cognição – Capacidade de concentração e raciocínio;
- Saúde – Autopercepção do estado atual de saúde, atenção ao histórico de doenças e prevenção a futuras possíveis.

O WHOQOL-Bref reúne essas características e ainda tem a premissa de ter sido desenvolvido pela Organização Mundial de Saúde, que por sua competência para tratar do assunto Qualidade de Vida, nos transmite segurança quanto a eficácia do instrumento. Todos os demais aqui apresentados, com exceção ao EBET que trata de Bem Estar, são instrumentos que analisam a saúde de modo específico, portanto, visto o exposto, a possibilidade de analisar a QV de modo multidimensional, geral e pela percepção do próprio indivíduo, o perfil dos participantes, a facilidade e agilidade de aplicação do questionário, é que definimos o WHOQOL-Bref para realizar esta pesquisa.

4.2.2. Para avaliação da Demanda de Trabalho

Assim como feito para instrumentos para avaliação de QV, realizamos uma pesquisa nas bases de dados Periódicos Capes (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), Bireme (Biblioteca Virtual em Saúde), Google Acadêmico e Banco de Teses da USP, utilizando-se, entre aspas, o nome de instrumentos relevantes para avaliação de Demanda/Carga de Trabalho utilizados no Brasil, sem filtrar período, título, resumo ou conteúdo e país de origem do estudo e verificou-se quão expressivo é JCQ como instrumento de avaliação da demanda de trabalho, como demonstrado na Tabela 2.

Tabela 2

Número de resultados encontrados em banco de dados por nome de instrumentos de avaliação de Demanda/Carga de Trabalho.

Instrumento	Capes	Bireme	Google Acadêmico	Banco de Teses da USP
SWAT	4.662	383	103.000	176
JCQ	1.622	77	13.600	39
ICT	2.728	575	426	2160
NASA-TLX	955	78	10.100	1
AET	176	58	2.890	117
Impacto-BR	22	6	87	18
NAS	3	5	30	2

Nota. Legenda: JCQ – *Job Content Questionnaire*; ICT – Índice de Capacidade para o Trabalho; NASA-TLX – *Task Load Index*; AET – Análise Ergonômica do Trabalho; NAS – *Nursing Activities Score*. Fonte: Elaborada pela pesquisadora.

Da mesma forma, devemos considerar que o número apresentado é a quantidade de vezes que o termo aparece nos documentos disponíveis nos bancos e não necessariamente o número de artigos que utilizaram o instrumento para análise a JCQ. Outra observação importante é que foram utilizados os termos “Demanda/Carga” porque, apesar de serem frequentemente confundidos, há diferença entre eles e alguns instrumentos mensuram um e não o outro.

Karasek (1998) interpretou que demandas psicológicas do trabalho são aquelas que exigem do trabalhador o cumprimento de prazos e coordenação, provoca a mente na execução de tarefas, requer manejo de conflitos pessoais e causa sensação de insegurança no emprego e de desatualização como profissional. Já a carga de trabalho, de acordo com Frutuoso e Cruz, (2005), seria o modo de lidar com tudo isso através do uso dos limites físicos e psicológicos de modo satisfatório, considerando dentre outras coisas, o volume, duração, ritmo e sentido das tarefas.

O Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) é um instrumento que propõe, por meio da autoavaliação, demonstrar a capacidade laboral do indivíduo e seu comprometimento com as tarefas a partir da autopercepção do seu estado de saúde, ou seja, a disposição do trabalhador para o trabalho. (Hilleshein e Lautert, 2012) É composto de sete questões que permitem avaliar o construto por sete dimensões: *percepção da capacidade para o trabalho; exigências físicas e mentais do trabalho; doenças diagnosticadas; incapacidade para o trabalho; absenteísmo; prognóstico próprio e recursos mentais*. (Costa et al, 2012, p. 1637)

A Análise Ergonômica do Trabalho (AET) é um método realizado em três etapas que considera as ações físicas do trabalhador, sua postura e esforços físicos e sua comunicação, verbal ou não. A análise surge de uma hipótese (1ª etapa – definição do problema), depois é feita a prescrição do trabalho e sua análise (2ª etapa - análise) e finalmente a análise deve ser descrita (3ª etapa). O objetivo é que os resultados inspirem ou sejam fonte para a busca de

soluções ou melhorias às condições de trabalho a fim de assegurar o bem estar do indivíduo e uma produtividade satisfatória à organização. (Linden, 1999)

De acordo com Bandeira, Pitta e Mercier (2000), o IMPACTO-BR é composto de 34 questões que avaliam o impacto da carga de trabalho de profissionais e equipes que lidam com pacientes com transtornos psiquiátricos, investigam as consequências dessa função em suas vidas e traçam o perfil sócio-demográfico. Os fatores analisados são os efeitos sobre a saúde física e mental; efeitos sobre o trabalho (equipe) e o sentimento de estar sobrecarregado que somam 16 perguntas. As demais fazem parte da Escala Global que inclui 16 questões relacionadas aos fatores já descritos e duas não correlacionadas a eles. As autoras concluíram que o instrumento possui validade e fidedignidade satisfatórias e julgaram importante realizar esse tipo de estudo devido a carga de trabalho afetar diretamente na qualidade dos serviços prestados, porém, por não corresponder ao perfil dos participantes deste estudo, não foi escolhido para agregar esta pesquisa.

O mesmo acontece com o *Nursing Activities Score* (NAS) pela sua especificidade de mensurar a carga de trabalho de equipes de enfermeiros que atuam em Unidades de Tratamento Intensivo. Através de 23 itens que abrangem 80,8% das atividades específicas de assistência ao doente, desempenhadas por esses profissionais, e outras, como suporte à família e administrativas, a observação do tempo de assistência dispensado a cada paciente auxilia no cálculo e na distribuição de pessoal. (Queijo e Padilha, 2009)

É alto o número de pesquisas que utilizaram o Método SWAT para mensurar a carga mental exigida por uma tarefa específica, o qual possui duas etapas: primeiramente a obtenção da escala de carga mental de trabalho e por último a avaliação da carga mental. Para cada dimensão – tempo, esforço mental e estresse decorrentes da atividade – existem três opções de resposta a ser selecionada pelo indivíduo. (Cardoso & Gontijo, 2012)

Os mesmos autores discorreram também sobre o NASA TLX (*Task Load Index*), alicerçado em 6 domínios distribuídos em duas dimensões: Demandas – mental (atenção, compreensão, concentração e outros); física (exigências para realizar tarefas, como puxar e/ou empurrar coisas); temporal (pressão para cumprimento de prazos) – Interação – satisfação/rendimento (satisfação do sujeito sobre seu desempenho e rendimento no trabalho); esforço (mental e físico para obter rendimento satisfatório); e nível de frustração (insegurança, estresse, irritabilidade e outros desconfortos gerados durante a realização das tarefas. A pesquisa é realizada a partir de entrevistas e posterior visitas aos postos de trabalho.

Este último poderia ser uma das ferramentas deste trabalho não fosse a característica do *Job Content Questionnaire* (JCQ) em mensurar a percepção do próprio indivíduo sobre

suas dimensões – controle sobre o trabalho e a demanda psicológica; ou seja, o mesmo ponto de vista utilizada pelo WHOQOL-Bref para avaliar a qualidade de vida, por isso a definição por esse instrumento. Segundo Karasek *et al* (1998), a observação por especialistas é teoricamente ideal mas não necessariamente alcança medidas mais precisas, principalmente no que tange a relações sociais, gera maior custo e são mais demoradas. A auto-resposta tem se mostrado eficiente e confiável para a análise de características do trabalho psicossocial, para o JCQ e todas as outras metodologias.

4.2.3. Utilização associada do JCQ e WHOQOL

No Brasil, a pesquisa de Fogaça *et al* (2009) foi uma das poucas que fizeram a correlação de dados com o uso do JCQ e WHOQOL – os autores utilizaram a versão com cem questões. O público alvo foi de médicos e enfermeiros intensivistas pediátricos neonatais que atuam em Unidades de Tratamento Intensivas (UTI's) pediátricas e neonatais da Escola Paulista de Medicina da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), que sofreram impactos na qualidade de vida devido aos esforços, pressões físicas e psicológicas e insegurança no trabalho, conforme concluiu o estudo.

Ainda em 2009, um artigo foi publicado por Fernandes e Rocha, que utilizaram os dois instrumentos – desta vez a versão abreviada do WHOQOL. O estudo foi realizado com professores de nível fundamental de escolas municipais de Natal/RN. A conclusão foi de que a qualidade de vida daqueles profissionais foi comprometida nos domínios físico e meio ambiente, e, de acordo com o modelo demanda-controle, o trabalho foi categorizado como exigente (alta demanda e baixo controle) e ativo (alta demanda e controle), o que influenciou na percepção individual da capacidade funcional.

Entre estudos internacionais, destacamos o de Edimansyah, Rusli, Naing, Mohaed Rusli and Winn (2007), realizado com trabalhadores do sexo masculino de uma fábrica de montagem de automóveis na Malásia, que entenderam serem fundamentais os fatores psicossociais do trabalho no desenvolvimento da Qualidade de Vida Relacionada à Saúde (QVRS) do trabalhador. Eles e sugeriram que a análise de cada característica psicossocial e suas consequências, separadamente, é mais eficiente na avaliação de seus efeitos.

O JCQ – versão chinesa – e o WHOQOL-Bref foram utilizados por Tzeng, Chung and Yang (2013) para correlacionar o estresse no trabalho com a qualidade de vida e morbidade psicológica de enfermeiras de um hospital militar em Taiwan. O estudo relatou que o aumento

da tensão no trabalho afetou negativamente a qualidade de vida e o aumento da demanda psicológica gerou mudanças adversas na morbidade psicológica. Por outro lado, puderam perceber que o controle do trabalho e apoio social são fatores que melhoraram a qualidade de vida.

A versão chinesa do JCQ também foi associada com o WHOQOL-Bref para verificar a tensão no trabalho e QVRS de empregados de um centro médico em Tai-chung, cidade localizada em Taiwan, e similar ao almejado para este trabalho, Lin, Chang and Tsai (2004) apontaram que estudo pode subsidiar gestores na identificação de problemas de estresse no trabalho. As autoras sugeriram, inclusive, que esse tipo de estudo colabora na elaboração de estratégias eficazes em prol da saúde e bem estar e para o combate aos riscos que o estresse causa na saúde física e mental dos funcionários.

Os estudos citados demonstram um interesse ligeiramente recente na relação do modelo de demanda-controle, proposta pelo JCQ, e os domínios que compõem o WHOQOL para avaliar a qualidade de vida de trabalhadores. Evidenciam, ainda, a viabilidade do formato proposto nesta pesquisa.

5. Método

Nesta parte, em primeiro lugar será feita uma descrição do perfil do sócio-demográfico dos participantes. Em segundo, a descrição dos instrumentos utilizados seguida dos procedimentos de coleta de dados. Por fim, será apresentado o plano de análise de dados.

5.1. Participantes

Participaram deste estudo todos os 38 servidores do Centro de Gestão Acadêmica da Universidade Federal de Goiás, *campus* Samambaia, em Goiânia. O perfil sócio-demográfico dos indivíduos está apresentado na Tabela 3. As seccionais dos *campi* de Catalão, Jataí e Cidade de Goiás não fizeram parte da pesquisa devido a diferença da quantidade do número de estudantes atendidos em relação a Goiânia, por não realizarem todas as tarefas da Sede e por não estarem próximas fisicamente aos superiores (Reitor e Pró-Reitor de Graduação), bem como os servidores da Diretoria do CGA/UFG, o que pode denotar diferença no suporte social.

Tabela 3

Perfil sócio-demográfico dos participantes.

Característica	Grupo	N (%)	Média (Desvio Padrão)
Idade	18 a 29 anos	17	38,7 (14,7)
	30 a 49 anos	7	
	50 ou mais	14	
Sexo	Feminino	28 (73,7%)	
	Masculino	10 (26,3%)	
Estado civil	Casado(a)	12 (31,6%)	
	Divorciado(a)	4 (10,5%)	
	Mora com companheiro(a)	3 (7,9%)	
	Solteiro(a)	18 (47,4%)	
	Viúvo(a)	1 (2,6%)	
Tem filhos	Não	22 (57,9%)	
	Sim	16 (42,1%)	
Qualificação acadêmica	Ensino médio ou técnico	9 (23,7%)	
	Ensino superior	14 (36,8%)	
	Especialização	14 (36,8%)	
	Mestrado ou Doutorado	1 (2,6%)	
Vínculo empregatício	Celetista	2 (5,3%)	
	Estagiário	5 (13,2%)	
	Estatutário	24 (63,2%)	
	Terceirizado	7 (18,4%)	
Tempo de trabalho	Até 1 ano	12	11,8 (14,0)
	2 a 5 anos	9	
	6 a 10 anos	5	
	Acima de 21 anos	12	
Característica	Grupo	N (%)	Média (Desvio Padrão)
Carga horária	20	5 (13,2%)	
	30	10 (26,3%)	
	40	22 (57,9%)	
	44	1 (2,6%)	

Nota. Fonte: Elaborada pela pesquisadora.

Os participantes têm idade entre 18 e 63 anos, sendo sua maioria entre 18 e 29 anos, seguida dos maiores de 50 anos. Os demais estão na faixa de 30 a 49 anos. Predominam no Centro os indivíduos de sexo feminino, os solteiros e os sem filhos. Quanto a formação acadêmica, a porcentagem daqueles com nível superior é a mesma para os que possuem especialização.

Também apresenta a mesma porcentagem os indivíduos vinculados ao CGA/UFG por tempo menor ou igual a um ano completo e aqueles com mais de 20 anos de casa. A jornada de trabalho é de 40 horas semanais para a maioria. A amostra possui, do maior para o menor, nessa ordem, servidores em regime estatutário, terceirizados, estagiários e servidores em regime celetista. Essa distinção não será feita no estudo, portanto trataremos todos como servidores.

5.2. Instrumentos utilizados

5.2.1. *World Health Organization Quality of Life – Bref (WHOQOL-Bref)*

A partir de 1992, a Organização Mundial da Saúde, com o intuito de avaliar a qualidade de vida dentro de uma perspectiva transcultural desenvolveu o WHOQOL-100, que mais tarde foi adaptado para o português pelo Centro WHOQOL para o Brasil, no Rio Grande do Sul. Em 1998, o Grupo de Qualidade de Vida da OMS elaborou um instrumento que demandaria menor tempo de preenchimento, mas com características psicométricas tão suficientes quanto o primeiro e o nomeou WHOQOL-Bref (Anexo I). (OMS, 1998)

O WHOQOL-Bref é composto por 26 questões que avaliam 4 domínios. As duas primeiras tratam da qualidade de vida de um modo abrangente e as demais correspondem a cada uma das 24 facetas, assim distribuídas: Domínio I - Domínio físico: (Q1) Dor e desconforto; (Q2) Energia e fadiga; (Q3) Sono e repouso; (Q9) Mobilidade; (Q10) Atividades da vida cotidiana; (Q11) Dependência de medicação e (Q12) Capacidade de trabalho. Domínio II - Domínio psicológico: (Q4) Sentimentos positivos; (Q5) Pensar, aprender, memória e concentração; (Q6) Autoestima; (Q7) Imagem corporal e aparência; (Q8) Sentimentos negativos; (Q24) Espiritualidade/religião/crenças pessoais. Domínio III - Relações sociais: (Q13) Relações pessoais; (Q14) Suporte (apoio) social; (Q15) Atividade sexual. Domínio IV – Meio Ambiente: (Q16) Segurança física e proteção; (Q17) Ambiente no lar; (Q18) Recursos financeiros; (Q19) Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade; (Q20) Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades; (Q21) Participação em, e oportunidades de recreação/lazer; (Q22) Ambiente físico (poluição/ruído/trânsito/clima); (Q23) Transporte. (Fleck *et al*, 2000, e Moreno *et al*, 2006)

Esse instrumento utiliza uma escala tipo *Likert*, com pontos âncoras, que são: intensidade (nada – extremamente); capacidade (nada – completamente); frequência (nunca – sempre) e avaliação (muito insatisfeito – muito satisfeito). As respostas devem ser baseadas nas duas últimas semanas dos participantes. (OMS, 1998)

A partir dos testes realizados durante o desenvolvimento do instrumento, a OMS (1998) atestou que o WHOQOL-Bref possui características psicométricas equivalentes ao que o originou, o WHOQOL-100. Já disponível em outros 19 idiomas, a validação do WHOQOL-Bref na versão em português foi realizada por Fleck *et al* (2000) que o aplicaram num estudo

realizado em Porto Alegre, Brasil, e o apontaram como eficiente na avaliação psicométrica da qualidade de vida, mostrando-se prático para estudos no Brasil.

O estudo de Moreno *et al* (2006) o afirmou como competente para apurar a relação de seus domínios com características socioeconômicas e da saúde. De acordo com um levantamento realizado pelos autores, baseados nos artigos selecionados no MEDLINE o instrumento também se mostrou válido e consistente em vários países. A. Kluthcovsky e F. Kluthcovsky (2009), baseados nos artigos analisados para sua revisão sistemática realizada a partir da MEDLINE e da Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), constataram que o instrumento possibilita a aplicação de forma ágil e satisfatória para vários tipos de populações e em vários países, inclusive no Brasil.

Skevington, Lotfy and O'Connell (2004) realizaram pesquisa em 23 países para verificar as propriedades psicométricas do WHOQOL-Bref. A amostra de 11830 indivíduos incluiu a população em geral e doentes com distúrbios físicos ou mentais em tratamento. O estudo concluiu que o instrumento é eficiente para mensurar a QV de modo transcultural. Os autores o consideraram abrangente por englobar várias facetas e ideal para ser aplicado situações em que o tempo é curto, devido seu número reduzido, mas suficiente, de questões.

5.2.2. *Job Content Questionnaire (JCQ)*

No português, o Questionário do Conteúdo do Trabalho (Anexo II), foi criado em 1985 por Karasek para mensurar características sociais e psicológicas do trabalho, tais como as possíveis ameaças causadas por estresse e a relação do comportamento ativo-passivo do trabalho. Surgiu a partir do Modelo Demanda-Controle (*Job Strain Model*), também elaborado por Karasek entre 1979 e 1981. (Araújo *et al*, 2003).

É auto-aplicável e possui duas dimensões principais: o controle sobre o trabalho e a demanda psicológica, que associadas entre si, resultam em quatro categorias de características de trabalho representadas por um quadro (Figura 2). O Quadrante 2 refere-se ao perfil de Trabalho Ativo, no qual há desenvolvimento ativo, com alta demanda, motivação, *eustresse* e controle sobre o trabalho. Ao contrário, o Quadrante 4 refere-se ao perfil de Trabalho Passivo: desmotivador, com baixo controle sobre o trabalho e que não exige ou causa a perda de competências adquiridas. O Quadrante 3 – Baixa Demanda – indica que a demanda do trabalho é baixa, mas que o controle é alto, o inverso do Quadrante 1 – Alta Demanda.

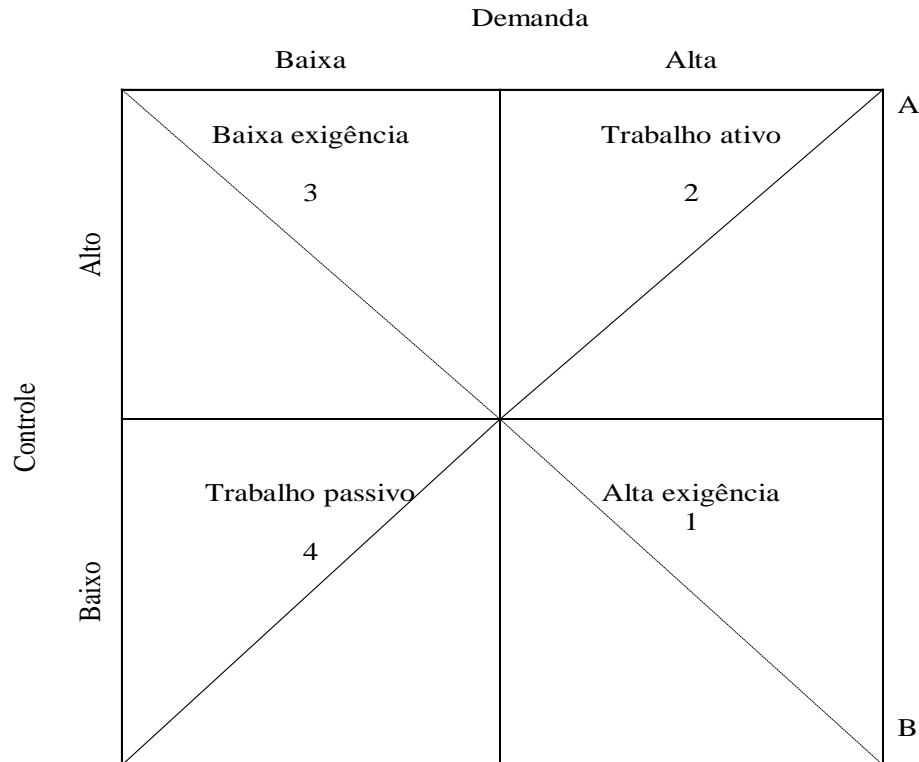


Figura 2. Modelo Demanda/Controle de Karasek.

Legenda: Diagonais: A = Aprendizagem ativa, motivação para desenvolvimento de novos padrões de comportamento; B = Risco de estresse psicológico e de doença física.

Fonte: Adaptado de ARAÚJO, T. M. de; GRAÇA, C. C. e ARAÚJO, E. (2003) *Estresse ocupacional e saúde: contribuições do Modelo Demanda-Controle*. *Ciência & Saúde Coletiva*, 8(4): 991 – 1003. Bahia, e MARTINS, D. A. e GUIMARÃES, L. A. M. (2004) *O modelo de estresse ocupacional Demanda/Controle ("Job Strain Model")* in *Saúde Mental e Trabalho*, Vol. 2 Liliana Andolpho Magalhães Gimarães, Sonia Grubits, (orgs.). São Paulo: Casa do Psicólogo. pp. 55-68.

Com 49 questões exclusivamente relacionadas ao trabalho, o JCQ possui cinco escalas: Latitude de Decisão (amplitude de decisão sobre seu trabalho e sobre seus colegas); Demandas Psicológicas (exigência, carga e esforço psicológicos); Demandas Físicas (exigência, carga e esforço físicos); Suporte Social (apoio recebido dos superiores e dos colegas) e Insegurança no Emprego. A Tabela 4, adaptada de Karasek *et al* (1998), apresenta essas dimensões seguidas de suas respectivas subescalas:

Tabela 4

Dimensões e subescalas do *Job Content Questionnaire* com seus respectivos números de questões.

Escalas / Subescalas	Número de questões por subescala na versão recomendada do JCQ
1 Latitude de Decisão	
a) Descrição de habilidades	6
b) Autoridade de decisão	3
c) Subutilização de habilidades	2
d) Autoridade de decisão sobre o grupo de trabalho	3
e) Autoridade formal	2
f) Influência representativa	3
2 Demanda psicológica e carga mental de trabalho	
a) Demanda psicológica mental	5
b) Ambiguidade de função	1
c) Concentração	1
d) Transtorno mental no trabalho	2
3 Suporte Social	
a) Socioemocional (colegas)	2
b) Instrumental (colegas)	2
c) Socioemocional (supervisor)	2
d) Instrumental (supervisor)	3
e) Hostilidade (colegas)	1
f) Hostilidade (supervisor)	1
4 Demandas Físicas	
a) Carga física geral	1
b) Carga isométrica	2
c) Carga aeróbica	2
5 Insegurança no Emprego	
a) Insegurança geral no emprego	4
b) Habilidades obsoletas	2
TOTAL DE QUESTÕES	49

Nota. Fonte: Adaptado de Karasek *et al* (1998, p. 324).

A dimensão Latitude de Decisão é determinada por duas subescalas principais: Descrição de Habilidades – criatividade, habilidade requerida e autonomia do trabalhador em empregá-las na sua competência; e Autoridade de Decisão – autonomia do trabalhador por seu trabalho, mensurado pela liberdade que a organização disponibiliza ao trabalhador para que este possa tomar decisões sobre suas atribuições e tarefas. Também são consideradas a Subutilização de Habilidades requeridas para o cargo; a Autoridade de Decisão no grupo de trabalho; Autoridade Formal e Influência. Estes três últimos avaliam a Latitude de Decisão num nível macro. (Karasek *et al*, 1998)

Através das subescalas Demanda Psicológica Mental; Ambiguidade de Função; Concentração e Transtorno Mental no Trabalho, a Demanda Psicológica busca responder quão duro os trabalhadores trabalham – considerando a carga mental, os possíveis constrangimentos causados pela organização na realização de tarefas e a existência de demandas conflitantes. Já a Demanda Física, tradicionalmente relacionada à carga física,

responsável por causar estresse sobre o sistema cardiovascular, pela eficácia do funcionamento mental e por fadiga, engloba a carga isométrica (movimentos repetitivos) e a carga aeróbica, que podem ocasionar também o desenvolvimento de distúrbio osteomuscular. (Karasek *et al*, 1998)

O Modelo Demanda/Controle de Karasek *et al* (1998), baseado no número de estudos sobre doenças crônicas, tem por hipótese que o baixo Suporte Social pode aumentar o risco de doenças e, portanto, analisa separadamente o impacto do apoio dos colegas de trabalho e dos supervisores, considerando os aspectos Socioemocional; Instrumental e Hostilidade, que corroboram com avaliações das relações interpessoais no ambiente laboral. A Insegurança no Emprego, por sua vez, pode ser decorrente da situação econômica (mundial ou nacional) e das exigências do mercado quanto ao desenvolvimento de habilidades específicas, por isso é mensurada pelas subescalas de Insegurança Geral no Emprego e Habilidades Obsoletas.

O JCQ está disponível em vinte e dois idiomas. Sua versão para o Brasil foi validada por Araújo and Karasek, em 2008, numa pesquisa realizada em Feira de Santana, na Bahia, a qual comparou o trabalho formal e informal. O estudo concluiu que, de modo geral, o instrumento apresentou um desempenho global satisfatório e substancialmente similar a estudos realizados em países da Europa, América do Norte e os estudos japoneses, revelando-se altamente coerente com o modelo original.

5.3. Procedimentos

Em atendimento a Resolução 466/2012, do Conselho Nacional de Saúde, o projeto foi submetido e aprovado pelo Conselho de Ética e Pesquisa, por meio do site <http://aplicacao.saude.gov.br/plataformabrasil/login.jsf> (Anexo III). A UFG e o CGA também autorizaram a realização da pesquisa no órgão (Anexos IV e V).

A coleta de dados foi realizada no mês de setembro de 2014 e a participação na pesquisa foi voluntária, por meio de questionários preenchidos via *on line*, pelo endereço <http://goo.gl/gfUuLV>, após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Anexo VI). O consentimento em participar do estudo como sujeito também foi manifestado pelo clique na opção “concordo” ao final do mesmo documento disponível imediatamente anterior aos questionários Sócio Demográfico e de Saúde - para avaliar o perfil dos participantes; WHOQOL–Bref e JCQ, nesta ordem.

Os indivíduos foram orientados a responder a pesquisa em ambiente tranquilo, sem interrupções e/ou interferências de terceiros. Todos foram avisados de que os dados pessoais

seriam mantidos em sigilo e as respostas seriam utilizadas exclusivamente para fins desta pesquisa.

5.4. Plano de análise de dados

Como o preenchimento de todos os questionários foi realizado *on line* por cada participante, os dados foram automaticamente tabulados, sendo desnecessária nova digitação das respostas. Para obter o perfil dos participantes e os resultados a partir das respostas do WHOQOL-Bref e do JCQ, foi utilizada a versão 19 do *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). De posse dos *scores* estimados de cada instrumento foram feitas as estatísticas descritivas da população, da Qualidade de Vida e da Demanda do Trabalho seguida da correlação das duas últimas, a fim de atender aos objetivos específicos.

Os vários modos de apresentação da estatística descritiva do JCQ publicadas nos artigos estudados nos levou a definir pelo modelo utilizado por Lin *et al* (2004), que também realizou estudo com o WHOQOL-Bref, demonstrando a possibilidade de padronizar os resultados de ambos os instrumentos. O modelo considera a extensão possível e a real dos escores, permitindo uma visualização da amplitude das respostas.

6. Resultados e discussão

Os resultados obtidos a partir das respostas dos participantes, seguidos da respectiva discussão, serão apresentados separadamente por tipo de construto. Em primeiro lugar será apresentado o mapeamento da autopercepção dos participantes sobre a qualidade de vida, a fim de atender ao primeiro objetivo específico desta pesquisa. Para o segundo, os resultados sobre o mapeamento da demanda de trabalho a partir da autopercepção dos indivíduos. Por fim, o resultado dos dois construtos foram analisados e correlacionados.

6.1. Qualidade de vida

Baseado nas respostas das duas primeiras questões do WHOQOL-Bref, que tratam da QV modo geral, já é possível constatar que a autopercepção sobre a qualidade de vida dos TA's do CGA/UFG está positiva. As questões 'como você avalia sua qualidade de vida?' e 'quão satisfeito você está com a sua saúde' alcançaram a média de 8,0 num intervalo entre 2 e

10, sendo 2 para baixa e 10 para alta QV. A Tabela 5 apresenta a correlação entre a média dessas questões e os quatro domínios do instrumento.

Tabela 5

Índices de Correlação Linear de Pearson entre a Qualidade de Vida percebida um modo geral baseada nas duas primeiras questões do WHOQOL-Bref e seus domínios.

Domínios	Físico	Psicológico	Relações Sociais	Meio Ambiente
QV Geral	0,708	0,762	0,198	0,731
Significância	0,000	0,000	0,233	0,000

Nota. Fonte: Elaborada pela pesquisadora.

Os índices demonstram alta correlação da QV percebida de modo geral para os domínios Físico, Psicológico e Meio Ambiente, e baixo para Relações Sociais. Isso significa que os três primeiros têm colaborado para a condição de vida desses indivíduos, enquanto o último influencia de forma tímida. A probabilidade das respostas terem ocorrido por acaso para os três primeiros é baixa, visto que o índice do nível de significância é 0 (zero). A Tabela 6 apresenta os escores para os domínios e os números seguem a mesma compreensão de que quanto menor/maior, mais baixa/maior é a QV naquele domínio, respectivamente.

Tabela 6

Escores de avaliação da qualidade de vida dos TA's do CGA/UFG para os domínios do WHOQOL-Bref.

Domínios	n	Média	Desvio Padrão	Extensão Possível		Extensão Real	
				Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
Físico	38	109,26	16,16	28	140	76	136
Psicológico	38	94,74	11,95	24	120	64	116
Relações Sociais	38	47,68	8,84	12	60	24	60
Meio Ambiente	38	112,53	15,65	32	160	76	140

Nota. Fonte: Elaborada pela pesquisadora.

Todos os domínios apresentaram média alta se considerarmos o valor máximo da extensão real, ou seja, de modo geral a QV dos indivíduos desta pesquisa está positivo. O domínio Meio Ambiente apresentou a maior média, seguida do Físico, Psicológico e Relações Sociais. O domínio com menor Desvio Padrão foi o Relações Sociais e o maior foi o Físico, mas devemos considerar que o primeiro possui apenas 3 questões, contra 7 do segundo, o que pode refletir no resultado.

No estudo de Fogaça *et al* (2009) a versão utilizada o WHOQOL foi a de 100 perguntas, ou seja, com seis domínios. A pesquisa indicou que a influencia dos domínios da versão abreviada do instrumento sobre a qualidade de vida daquela população – médicos e

enfermeiros de UTI's neonatais – está equilibrada, mas as maiores pontuações foram para os domínios Espiritualidade/Crenças Pessoais/Religiosidade e Nível de Independência, que foram associados aos domínios Psicológico e Físico para a nova versão, respectivamente, então estes são os que tiveram maior influencia na qualidade de vida daqueles indivíduos.. Um dos fatores que pode ter colaborado para uma média menor para os demais domínios é que, de acordo com os autores, o desgaste físico e mental somados a sobrecarga pelas características daquele trabalho prejudicam as relações interpessoais e as condições de trabalho, ao contrário dos técnicos administrativos, que comparados com aqueles profissionais possuem um ritmo de trabalho menos tenso.

Os resultados da pesquisa de Fernandes e Rocha (2009) apontaram pontuação completamente oposta a esta. Nela ficou constatado que a influência sobre a qualidade de vida dos professores municipais de Natal/RN é maior, primeiramente, pelo domínio Relações Sociais, seguido do Psicológico, Físico e por último o Meio Ambiente. Naquele caso, a superlotação em salas de aula, a restrição de intervalos e as condições de trabalho colaboram com o absenteísmo e abandono de emprego, em detrimento à relações sociais e da saúde psicológica, uma realidade distante dos participantes desta pesquisa.

Já para a pesquisa de Edimansyah *et al* (2007) podemos dizer que há uma paridade entre os domínios, uma vez que as médias ficaram bastante próximas entre si. A similaridade com este estudo é que a qualidade de vida foi considerada positiva, mas é necessário destacar que no período de 1990 a 2002 houve um melhoramento na QVT daquele país de um modo geral, a partir do interesse do Governo sobre o tema, que revisou as políticas públicas e práticas de trabalho.

Também é positiva a qualidade de vida de enfermeiras de um hospital militar em Taiwan, conforme concluiu o estudo de Tzeng *et al* (2013). Apesar do estresse gerado em 2003 durante uma epidemia local e em virtude de fechamento de hospitais militares anos depois, que acarretou numa instabilidade do emprego e sobrecarga de trabalho, aqueles profissionais puderam contar com programas educacionais que colaboraram com o melhoramento da QV. Esse cenário não é similar ao deste estudo, porém, destacamos que em ambos o domínio Relações Sociais é aquele com menor influência sobre a qualidade de vida dos profissionais analisados.

Já o estudo de Lin *et al* (2004) indica uma baixa qualidade de vida para funcionários de um hospital também localizado em Taiwan, mas, diferentemente deste estudo, aqueles trabalhadores possuem maior insegurança no emprego, maior risco de contrair doenças, falta de tempo para descanso e salário insatisfatório.

6.2. Demanda de trabalho

A Demanda de Trabalho percebida pelos TA's do CGA/UFG está demonstrada na Tabela 7. Os cálculos foram feitos a partir do manual do JCQ e expressam a percepção dos indivíduos sobre sua demanda de trabalho tendo por base cinco dimensões: Autoridade Decisória; Demanda Psicológica no Trabalho; Suporte Social, Demanda Física no Trabalho e Insegurança no Trabalho. Os números seguem a compreensão de que quanto maior o valor, maior sua relação com a dimensão analisada, que pode ser positiva ou negativa ao trabalhador.

Tabela 7

Escores de avaliação da demanda de trabalho a partir da percepção dos TA's do CGA/UFG para as dimensões do JCQ.

Dimensões	n	Média	Desvio Padrão	Extensão Possível		Extensão Real	
				Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
Latitude de Decisão	38	58,32	8,75	24	96	24	70
Demanda Física no Trabalho	38	9,66	2,59	5	20	5	15
Demanda Psicológica no Trabalho	38	17,58	2,02	9	36	13	22
Apoio Social	38	24,34	2,70	8	48	18	32
Insegurança no Emprego	38	6,03	3,09	3	17	3	13

Nota. Fonte: Elaborada pela pesquisadora.

Analisando a extensão de cada dimensão, podemos verificar que o valor máximo real para todas as dimensões foram menores que o valor máximo possível. Isso indica que nenhuma delas atingiu o extremo da pontuação. Os mínimos, ao contrário, tiveram pontuação mínima nas dimensões Latitude de Decisão, Demanda Física e Insegurança no Emprego.

A baixa pontuação na dimensão Insegurança no Trabalho pode ser atribuída a estabilidade no emprego, uma vez que a maioria dos indivíduos são efetivos e fazem parte do Regime Estatutário, o que dificulta a possibilidade de demissão, que no serviço público é chamada de exoneração. O índice baixo, neste caso, indica um aspecto positivo em relação ao emprego.

A Demanda Física sugere que a carga física dos TA's do CGA/UFG não é alta. De acordo com a tendência das respostas das questões relativas a essa variável, as tarefas não exigem esforços físicos constantes, levantamento de cargas pesadas, movimentos rápidos e contínuos e postura incômoda por longo tempo, portanto, da mesma forma que Insegurança no Emprego, a média baixa demonstra um aspecto positivo para o trabalhador.

O maior escore apresentado foi para Latitude de Decisão, o que significa que as opiniões dos servidores são consideradas, mas é importante ressaltar que essa autoridade refere-se ao trabalho diário. As questões que tratam de decisões de maior abrangência, ou seja, autoridade decisória macro, como a supervisão a outras pessoas, opiniões sobre as políticas organizacionais (contratação de pessoal, ajuste salarial, aquisição de equipamentos, etc.) e participação ativa no Sindicato, fazem parte da dimensão Demanda Psicológica por englobar esforço e pressões psicológicas.

A dimensão Latitude de Decisão também apresentou maior Desvio Padrão que as demais, mas não é expressivo considerando-se a amplitude das respostas. Aparentemente o Desvio Padrão de Insegurança no Emprego foi baixo, porém é preciso atentar para sua amplitude, que é 10, o que o torna alto. O Desvio Padrão das demais dimensões foram baixos, o que significa dizer que as respostas foram regulares para elas.

De acordo com Karasek *et al* (1998) e Martins e Guimarães (2004), profissionais da área administrativa, burocráticos e de escritório, como os participantes desta pesquisa se enquadram no perfil de Trabalho Passivo devido a baixa autoridade de decisão e às exigências físicas e psicológicas, ou seja, Baixa Demanda e Baixo Controle. Este estudo reforça essa tese por meio da estatística descritiva dos resultados do JCQ.

Mesmo que a dimensão Latitude de Decisão deste estudo tenha apresentado um maior índice perante as demais, comparado com a extensão possível, está aquém de ser alta. Além disso, a média de Demanda Psicológica não foi expressiva e, considerando que a autoridade de decisões no âmbito macro faz parte dessa dimensão, podemos inferir que o controle sobre o trabalho é baixo. Apesar do aumento da quantidade de cursos e estudantes na UFG, desde a implantação do Reuni, demonstrados através dos números, a percepção dos servidores TA's do CGA/UFG demonstram que a demanda física e psicológica não é alta, o que podemos classificar, de acordo com o Modelo Demanda/Controle de Karasek como Baixa Demanda.

Para demonstrar de forma detalhada a origem dos dados calculados a partir das respostas do JCQ, na Tabela 8 são apresentados os valores obtidos nas suas sub-dimensões. É importante ressaltar que as sub-dimensões são calculadas a partir das subescalas e as dimensões, das sub-dimensões. O índice de Latitude de Decisão é calculado a partir das sub-dimensões Descrição de Habilidades e Autoridade Decisória. O de Apoio Social dos resultados de Suporte dos Colegas e Suporte do Supervisor. As demais não englobam outras sub-dimensões, portanto, possuindo o mesmo resultado da dimensão equivalente.

Tabela 8

Escores de avaliação da demanda de trabalho a partir da percepção dos TA's do CGA/UFG para as sub-dimensões do JCQ.

Dimensões	n	Média	Desvio Padrão	Extensão Possível		Extensão Real	
				Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
Habilidades Descritas	38	29,37	5,20	12	48	12	36
Autoridade de Decisão	38	28,95	5,13	12	48	12	36
Suporte dos Colegas	38	12,42	1,67	4	16	9	16
Suporte do Supervisor	38	11,92	1,88	4	32	6	16
Insegurança no Emprego	38	6,07	3,09	3	17	3	13
Demanda Física	38	9,66	2,59	5	20	5	15
Demanda Psicológica	38	17,58	2,02	9	36	13	22

Nota. Fonte: Elaborada pela pesquisadora.

Apesar de a média para Habilidades Descritas indicar maior necessidade de possuir habilidade para o exercício das tarefas que as variáveis relacionadas com Demandas Física e Psicológica, se analisarmos as respostas dos entrevistados, podemos verificar que grande parte respondeu, por meio da última pergunta do JCQ, que o nível requerido para o cargo seria o Ensino Médio. De acordo com o Questionário Sócio Demográfico, apenas 23,7% dos participantes possui qualificação acadêmica até esse nível, sendo os demais graduados ou pós-graduados, o que sugere que o trabalho é passivo e pouco motivador.

A Autoridade de Decisão propõe que os servidores do CGA/UFG possuem liberdade para tomar decisões acerca de suas tarefas diárias sugerindo que o trabalho não é predominantemente mecânico. As médias do Suporte dos Colegas e do Supervisor se aproximaram da extensão máxima real e o Desvio Padrão demonstra a regularidade das respostas.

6.3. Correlação da Qualidade de Vida com a Demanda de Trabalho

Para atingir o terceiro objetivo específico, foi realizada a correlação entre os resultados sobre QV obtidos através do WHOQOL-Bref com os sobre Demanda de Trabalho encontrados por meio do JCQ. A Tabela 9 apresenta os índices de Correlação Linear de Pearson, que varia entre -1 e 1, onde: -1 = relação linear perfeita inversa; 0 (zero) = não há relação linear; e 1 = relação linear perfeita.

Tabela 9

Índices de Correlação Linear de Pearson entre os domínios do WHOQOL-Bref e as dimensões do JCQ.

Domínios	Latitude de Decisão	Demanda Física	Demanda Psicológica	Apoio Social	Insegurança no Emprego
Físico	0,009	-0,015	-0,122	0,034	-0,037
Significância	0,956	0,928	0,465	0,838	0,823
Psicológico	-0,015	-0,007	-0,108	0,074	-0,154
Significância	0,930	0,965	0,520	0,659	0,355
Relações Sociais	0,163	0,071	-0,002	0,176	-0,198
Significância	0,327	0,673	0,992	0,289	0,234
Meio Ambiente	0,056	-0,094	-0,143	-0,009	-0,049
Significância	0,740	0,574	0,391	0,955	-0,768

Nota. Fonte: Elaborada pela pesquisadora.

Os resultados apontam que, dentre a população analisada, é praticamente inexistente a correlação entre qualidade de vida e demanda de trabalho. Os domínios e dimensões que apresentaram correlação baixa reversa foram: Físico – Demanda Psicológica; Psicológico – Demanda Psicológica; Psicológico – Insegurança no Emprego; Relações Sociais – Insegurança no Emprego e Meio Ambiente – Demanda Psicológica. As correlações baixas uniformes ocorreram entre Relações Sociais – Latitude de Decisão e Relações Sociais – Apoio Social. Os demais índices são classificados como “ínfimos”, tendo em vista que seus valores são abaixo de 0,100.

Semelhantemente, o detalhamento das sub-dimensões do JCQ apresentam os índices de correlação que não ultrapassaram o nível “baixo”, como mostra a Tabela 10. É importante ressaltar que mesmo sendo calculado a princípio como uma sub-dimensão, algumas apresentam o mesmo valor que sua referida dimensão, como é o caso da Demanda Física, Demanda Psicológica e Insegurança no Emprego, por não serem calculadas a partir de várias sub-dimensões.

Tabela 10

Índices de Correlação Linear de Pearson entre os domínios do WHOQOL-Bref e as sub-dimensões do JCQ.

Domínios	HD	AD	SC	SS	IE	DF	DP
Físico	0,185	-0,171	-0,084	0,124	-0,037	-0,015	-0,122
Significância	0,267	0,304	0,615	0,457	0,823	0,928	0,465
Psicológico	0,178	-0,206	0,114	0,005	-0,154	-0,007	-0,108
Significância	0,285	0,215	0,496	0,976	0,355	0,965	0,520
Relações Sociais	0,259	0,016	0,134	0,135	-0,198	0,071	-0,002
Significância	0,117	0,923	0,424	0,419	0,234	0,673	0,992
Meio Ambiente	0,243	-0,152	-0,046	0,027	-0,049	-0,094	0,143
Significância	0,141	0,363	0,784	0,871	0,768	0,574	0,391

Nota. Legenda: Sig. = Significância; HD = Habilidades Descritas; AD = Autoridade de Decisão; DT = Demanda de Trabalho; SC = Suporte dos Colegas; SS = Suporte do Supervisor; IE = Insegurança no Emprego; IE = Demanda Física e DP = Demanda Psicológica. Fonte: Elaborada pela pesquisadora.

A dimensão Habilidades Descritas apresentou correlação baixa para todos os domínios, ou seja, as habilidades que o trabalhador possui influenciam em todas as áreas da qualidade de vida dos participantes desta pesquisa, mas apenas se comparada com as demais dimensões. A Demanda Física, por sua vez teve correlação ínfima com todos os domínios, indicando correlação ainda menor.

A Apoio Social, descrita na Tabela 9, apresentou correlação baixa com o domínio Relações Sociais, porém, se observarmos separadamente as sub-dimensões que geram o resultado da dimensão, percebemos que Suporte do Supervisor se correlaciona com o domínio Físico, Suporte dos Colegas com o Psicológico e ambos com Relações Sociais. De acordo com Modelo Demanda/Controle de Karasek, o Apoio Social, tanto do Supervisor quanto dos Colegas, sugere baixo risco para doenças causadas pelo estresse e impactos positivos nas relações sociais.

As correlações da Autoridade de Decisão com os domínios Físico, Psicológico e Meio Ambiente foram reversas. Ainda que baixas, isto quer dizer que quanto maior ou menor o poder de tomada de decisões sobre seu próprio ofício, menor ou maior, respectivamente, essa dimensão terá influência sobre a qualidade de vida do trabalhador.

Também ocorreram correlações baixas reversas entre os domínios e dimensões Psicológico – Insegurança no Emprego; Relações Sociais – Insegurança no Emprego; Físico – Demanda Psicológica e Psicológico com Demanda Psicológica. A correlação baixa uniforme ocorreu entre o domínio Meio Ambiente e a dimensão Demanda Psicológica. As demais correlações foram ínfimas.

Profissionais de áreas de saúde, de ensino e linhas de montagem, em estudos aqui citados que correlacionaram a Qualidade de Vida com Demanda de Trabalho, possuem perfis

diferentes àqueles da área administrativa, como os participantes desta pesquisa. Professores da rede municipal de Natal/RN, por exemplo, de acordo com Fernandes e Rocha, 2009, se encaixaram no quadrante do Trabalho Ativo. Os domínios Físico, Psicológico e Meio Ambiente foram os que apresentaram correlação entre a Demanda de Trabalho e a Qualidade de Vida.

Fogaça *et al* (2009) observaram uma interferência negativa das dimensões analisadas através do JCQ na qualidade de vida de médicos e enfermeiros que atuam em UTI's pediátricas e neonatais da Escola Paulista de Medicina da UNIFESP. A demanda de esforço físico resultou em interferência negativa nos cinco domínios do WHOQOL-100 e a psicológica em três: físico, psicológico e nível de independência. O artigo não expõe claramente, mas, de acordo com os resultados aquela população se enquadra na Alta Demanda e Alto Controle, diferentemente da população deste estudo.

Da mesma forma, o estudo de Tzeng *et al* (2013) indica que enfermeiras de um hospital militar em Taiwan tem Alta Demanda e Alto Controle, que interferem, cada um de forma negativa e positiva, respectivamente, na QV daquelas mulheres, mesmo assim a QV ainda é considerada boa. Também realizada em Taiwan, os indivíduos da pesquisa de Lin *et al* (2004), funcionários de um hospital, incluindo os administrativos, assim como os deste estudo indicaram baixa demanda de trabalho, porém com baixa qualidade de vida, atribuída ao ambiente laboral oferecer situações adversas a deste estudo.

Os trabalhadores do gênero masculino da linha de montagem de uma fábrica de automóveis da Malásia indicaram que a QV está boa no aspecto geral e de saúde, de acordo com o estudo de Edimansyah *et al* (2007). Os autores mostraram a relação da QV com a Demanda de Trabalho, mas de forma individualizada, por dimensão e por domínio, sem identificar a qual categoria do Modelo Demanda/Controle de Karasek se encaixariam. De qualquer forma, a única dimensão que demonstrou correlação reversa em todos os domínios do WHOQOL-Bref foi o da Insegurança no Emprego. Diferentemente, nesta pesquisa, a dimensão que apresentou correlação baixa para todos os domínios foi Habilidades Descritas. Insegurança no Emprego obteve correlação reversamente baixa para os domínios Psicológico e Relações Sociais.

7. Considerações finais

O problema de pesquisa deste estudo é: estaria o aumento da demanda de trabalho somado ao possível número insuficiente de servidores, a partir da percepção dos próprios servidores do CGA/UFG, influenciando a qualidade de vida dos mesmos? Para respondê-lo, os servidores efetivos, terceirizados e estagiários do Centro de Gestão Acadêmica da Universidade Federal de Goiás foram convidados a responder a pesquisa, realizada via Internet, a qual constava de três questionários: o Sócio Demográfico e de Saúde, o WHOQOL-Bref e o JCQ. Todos aceitaram a participar voluntariamente do mapeamento da Qualidade de Vida e da Demanda de Trabalho dos trabalhadores Técnicos Administrativos daquele Órgão.

Os TA's do CGA/UFG foram alvo desta pesquisa devido ao aumento de trabalho decorrente do crescimento do número de cursos e estudantes da UFG a partir da implantação do Reuni, em 2007, das evidências de que o número de servidores está inferior ao necessário e das constantes greves ocorridas num período de 10 anos. Como argumento também está a irrelevante quantidade de publicações de estudos sobre QV de profissionais administrativos, nacional e internacionalmente.

A estatística descritiva do primeiro questionário demonstrou o perfil dos indivíduos, enquanto o segundo a autopercepção da qualidade de vida relacionada a quatro domínios: Físico, Psicológico, Meio Ambiente e Relações Sociais. Este último demonstrou uma correlação baixa com a percepção da qualidade de vida e saúde percebidas de modo geral, indicando que pouco colabora para uma qualidade de vida positiva, ao contrário dos demais, que obtiveram alta correlação.

O terceiro questionário investigou a autopercepção sobre a demanda de trabalho, considerando fatores físicos, psicológicos, autoridade de decisão, apoio social e insegurança no emprego. Os resultados foram satisfatórios, no sentido de que a demanda de trabalho não tem sobrecarregado os trabalhadores. O baixo controle sobre o trabalho, por sua vez, sugere que o ofício é desmotivador e que as competências requeridas podem causar a perda de habilidades adquiridas. De acordo com o Modelo Demanda/Controle de Karasek, então, o trabalho foi classificado como Passivo, ou seja, Baixa Demanda e Baixo Controle.

A correlação dos resultados do JCQ e do WHOQOL-Bref foi de ínfima a baixa, sugerindo que as das dimensões do primeiro pouco influenciam nos domínios do segundo. A análise sobre as subdimensões teve o intuito de verificar as correlações sobre as diferentes nuances do instrumento, mostrando as particularidades de cada uma, mas não alterou o

desfecho da pesquisa. Em suma, apesar do aumento da carga de trabalho, da necessidade de pessoal e da insatisfação demonstrada por meio das greves, a demanda de trabalho não tem influenciado na qualidade de vida dos TA's do CGA/UFG.

Como dificuldades encontradas, destaca-se a necessidade da elaboração de um instrumento específico para avaliar a QVT, uma vez que envolve a expectativa do sujeito e sua percepção sobre a real conjuntura e que, pelos trabalhos lidos para redigir esta dissertação, mesmo que não citados aqui, foi possível perceber que geralmente vários instrumentos são associados para a mesma finalidade. Essa falta de padronização implica numa diversidade de entendimento sobre o significado da QVT e em inúmeras formas para se mensurar o mesmo construto, o que impossibilita, ou pelo menos dificulta, a comparação dos estudos, inclusive sobre profissionais da mesma área.

A proposta é que seja defendida em tese de doutorado a elaboração de um instrumento nos moldes da SERVQUAL, ferramenta utilizada na avaliação da qualidade de serviços, a qual compara a expectativa do cliente sobre o atendimento que julga ser ideal – considerando a tangibilidade, a confiabilidade, a compreensão, a segurança e a empatia – com a percepção sobre o real. O objetivo seria verificar o entendimento do trabalhador sobre o que o ambiente laboral deve ou deveria proporcionar de modo que este sinta-se com QVT, englobando fatores como salário justo, relações interpessoais, carga e jornada de trabalho, prevenção de doenças e acidentes, etc., e o que a organização oferece.

8. Referências Bibliográficas

- AGUIAR, M. A. F. de. (2005). *Psicologia aplicada à Administração: uma abordagem multidisciplinar*. São Paulo: Saraiva.
- ALVES, M. G. M; HÖKERBERG, Y. H. M. e FAERSTEIN, E. (2013). Tendências e diversidade na utilização empírica do Modelo Demanda-Controle de Karasek (estresse no trabalho): uma revisão sistemática. *Revista Brasileira de Epidemiologia*. 16(1): pp. 125-36.
- ARAÚJO, T. M. and KARASEK, R. (2008). *Validity and reliability of the Job Content Questionnaire informal and informal jobs in Brazil*. SJWEH Suppl.; (6): pp. 52-59.
- ARAÚJO, T. M. de, GRAÇA, C. C. e ARAÚJO, E. (2003). Estresse ocupacional e saúde: contribuições do Modelo Demanda-Controle. *Ciência & Saúde Coletiva*. Bahia: 8(4): pp. 991-1003.
- BANDEIRA, M.; PITTA, A. M. F. e MERCIER, C. (2000). Escalas brasileiras de avaliação da satisfação (SATIS-BR) e da sobrecarga (IMPACTO-BR) da equipe técnica em serviços de saúde mental. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*. Rio de Janeiro: Vol. 49, Nº. 4.
- BOM SUCESSO, E. P. (1998). *Trabalho e qualidade de vida*. Rio de Janeiro: Qualitymark / Dunya.
- CAMARINI, P. M. F., ROSANOVA, G. C. L., GABRIEL, B. S., GINANINI, P. E. S. e OLIVEIRA, A. S. (2013, setembro/outubro). A versão brasileira do questionário SRS-22r por escoliose idiopática. *Revista Brasileira de Fisioterapia*. São Carlos: Vol. 17, Nº 5.
- CARDOSO, M. S. e GONTIJO, L. A. (2012). Avaliação da carga mental de trabalho e do desempenho de medidas de mensuração: NASA TLX e SWAT. *Gestão & Produção* [online]. Vol. 19, Nº 4, pp. 873-884.
- CAVASSANI, A. P.; CAVASSANI, E. e BIAZIN, C. C. (2006). *Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações – XIII SIMPEP – São Paulo: Recuperado de <http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf>*.
- Centro de Informação, Documentação e Arquivo da Universidade Federal de Goiás (2009). *Relatório de Trabalho do CGA: Análise administrativa sob o aspecto da organização, sistemas e métodos do Departamento de Assuntos Acadêmicos*. Goiânia, GO.
- CODO, W., SORATTO, L. e VASQUES-MENEZES, I. (2004). *Saúde mental e trabalho* In J. C. ZANELLI, J. E. Borges-Andrade & V. B. Bastos (Eds.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre, RS: Artmed, pp. 277-299.

- COSTA, C. S. N.; FREITAS, E. G.; MENDONÇA, L. C. S.; ALEM, M E. R. e COURY, H. J. C. G. (2012). Capacidade para o trabalho e qualidade de vida de trabalhadores industriais. *Revista Ciência & Saúde Coletiva*. Rio de Janeiro: Vol. 17, Nº 6, pp. 1635-1642.
- CRUZ, R. M. e CORREA, F. P. (2000). Avaliação da carga de trabalho. *Revista de Ciências Humanas*. Florianópolis: Ed. Especial. Temática, pp. 141-155.
- CUNHA, T. C. O. e PUGLIA, V. M. S. (1997, dezembro). A dimensão humana do trabalho. *Revista Vértices*. Campos dos Goyatacazes: Ano 1, Nº. 1, pp. 37-41.
- DAVIS, K. e NEWSTROM, J. W. (1992). *Comportamento Humano no trabalho: uma abordagem psicológica*. São Paulo: Pioneira.
- Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007. (2007). Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - Reuni. Diário Oficial da União. Brasília, DF: Presidência da República.
- DEJOURS, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. (A. I. Paraguay e L. L. Ferreira, Trans.). São Paulo: Cortez – Oboré, 5ª ed. ampliada. (*Original work published 1987*)
- EDIMANSYAH, B. A.; RUSLI, B. N.; NAING, L.; MOHAMED RUSLI, B. A. and WINN, T. (2007) Relationship of psychosocial work factors and health-related quality of life in male automotive assembly workers in Malaysia. *Industrial Health*, Japan: Vol. 45, pp. 437-448.
- Edital nº 16 do Processo Seletivo de 2008 (2007). Elaborado pela Universidade Federal de Goiás. Goiânia, GO: CEGRAF.
- Edital nº 77 do Processo Seletivo de 2014-1 (2013). Elaborado pela Universidade Federal de Goiás. Goiânia, GO: CEGRAF.
- FERNANDES, M. H. e ROCHA, V. M. (2009). Impact of the psychosocial aspects of work on the quality of life of teachers. *Revista Brasileira de Psiquiatria*. Jequié, BA: Vol. 31, No. 1, pp. 15-20.
- FERREIRA, M. C.; ALVES, L. e TOSTES, N. (2009, julho/setembro). Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. Brasília: Vol. 25, Nº 3, pp. 319-327.
- FLECK, M. P. A.; LOUZADA, S.; XAVIER, M.; CHACHAMOVICH, E.; VIEIRA, G., SANTOS, L. e PINZON, V. (2000, abril). Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida “Whoqol-bref”. *Revista de Saúde Pública*. São Paulo: Vol. 34, Nº 2, pp. 178-183.
- FOGAÇA, M. C.; CARVALHO, W. B.; NOGUEIRA, P. C. K. e MARTINS, L. A. N. (2009). Estresse ocupacional e suas repercussões na qualidade de vida de médicos e enfermeiros

- intensivistas pediátricos e neonatais. *Revista Brasileira de Terapia Intensiva*. São Paulo: Vol. 21, Nº 3, pp. 299-305.
- FONSECA, I. S. S. e MOURA, S. B. (2008, Diciembre). Apoio social, saúde e trabalho: uma breve revisão. *Psicología para América Latina. Revista Electrónica Internacional de la Unión Latinoamericana de Entidades de Psicología. Psicología del trabajo*. Nº 15.
- FRUTUOSO, J. T. e CRUZ, R. M. (2005, janeiro/julho). Mensuração da carga de trabalho e sua relação com a saúde do trabalhador. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*. Belo Horizonte: Vol. 3, Nº 1, pp. 29-36.
- HILLESHEIN, E. F. e LAUTERT, L. (2012, maio/junho). Capacidade para o trabalho, características sociodemográficas e laborais de enfermeiros de um hospital universitário. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. Ribeirão Preto: Vol. 20(3).
- JORNAL DA UFG*. (2013, novembro/dezembro). Crescimento com foco na participação. ASCOM/UFG, Ano VII, Nº 64. Recuperado de <<http://www.jornalufgonline.ufg.br/pages/65869-crescimento-com-foco-na-participacao>>.
- KARASEK, R. (1998). *El modelo de demanda/control: enoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos*. In: *Organización Internacional del Trabajo*. (Enciclopedia de Salud y Seguridad em el Trabajo). Genebra: OIT. Vol. 2.
- KARASEK, R.; BRISSON, C.; KAWAKAMI, N.; HOUTMAN, I.; BONGERS, P. and AMICK, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol. 3, Nº 4, pp. 322-355.
- KLUTHCOVSKY, A. C. G. C. e KLUTHCOVSKY, F. A. (2009). O Whoqol-Bref, um instrumento para avaliar qualidade de vida: uma revisão sistemática. *Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul*. Porto Alegre: Vol. 31, Nº 3.
- KUBO, S. H., GOUVÊA, M. A. e MANTOVANI, D. M. N. (2013, julho/setembro). Dimensões do significado do trabalho e suas relações. *Revista Pretexto*. Belo Horizonte: Vol. 14, Nº 3, pp. 28-49.
- LANCMAN, S., SZNELWAR, L. I., UCHIDA, S. e TUACEK, T. A. (2007, janeiro/abril). O trabalho na rua e a exposição à violência no trabalho: um estudo com agentes de trânsito. *Revista Interface – Comunicação, Saúde e Educação*. Botucatu: Vol. 11, Nº 21, pp. 79-92.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. e ARELLANO, E. B. (2002). Qualidade de vida no trabalho In M. T. FLEURY, *A gestão das pessoas na organização*. São Paulo: Gente.

- LIMONGI-FRANÇA, A. C. e RODRIGUES, A. L. (2013). *Stress e Trabalho: Uma abordagem psicossomática*. São Paulo: Atlas, 4º ed., 6ª reimpr.
- LIN, Y.; CHANG, Y. and TSAI, C. (2004). Job strain and health-related quality of life of hospital employees: case of a medical center in Tai-Chung. *Journal Public Health*. Taiwan: Vol. 23, Nº 2, pp. 108-120.
- MALAGON, R. P. T. (2012, Enero/Junio). Del impacto em La calidad de vida como consecuencia de la enfermedad, los instrumentos de medición y otras reflexiones. *Revista CES Salud Pública*. Medellín: Vol. 3, Nº 1, pp. 108-115.
- MARTINS, D. A. e GUIMARÃES, L. A. M. (2004). O modelo de estresse ocupacional Demanda/Controle (“Job Strain Model”) In L. A. M. Guimarães, & S. Grubits, (orgs.), *Saúde Mental e Trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, Vol. 2. pp. 55-68.
- MARX, K. (1980). *Trabalho assalariado e capital*. (O. Beekerman. Trad.) São Paulo: Global, 1ª ed. (Obra original publicada em 1849).
- MARX, K. (1983). *O capital*. (R. Barbosa e F. R. Kothe. Trad.) São Paulo: Abril Cultural, Vol. 1. (Obra original publicada em 1867).
- MORENO, A. B.; FAERSTEIN, E.; WERNECK, G. L.; LOPES, C. S. e CHOR, D. (2006, dezembro). *Propriedades psicométricas do instrumento abreviado de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde no estudo Pró-Saúde*. [Caderno Saúde Pública]. Rio de Janeiro: Vol. 22, Nº 12, pp. 2585-2597.
- MORIN, E. M. e AUBÉ, C. (2009). *Psicologia e Gestão*. São Paulo: Atlas.
- NADLER, D. A. and LAWLER, E. E. (1994, May). Quality of Work Life: perspectives and directions. *Center for Effective Organizations Publication*. Los Angeles: G 82-9 (28).
- NESPECA, M. (2009). *Determinantes da qualidade de vida no trabalho dos funcionários não docentes da universidade de São Paulo (USP): o papel da nutrição e da qualidade de vida em geral*. (Dissertação de Mestrado). Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- NUNES, A. V. L. e LINS, S. L. B. (2009, janeiro/junho). Servidores públicos federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*. Brasília: Vol. 9, Nº 1, pp. 51-67.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). (1998). *Versão em português dos instrumentos de avaliação de qualidade de vida (WHOQOL)*. Recuperado de <<http://www.ufrgs.br/psiq/whoqol1.html#2>>.
- PASCHOAL, T. e TAMAYO, A. (2008). Construção e validação da Escala de bem-estar no trabalho. *Revista Avaliação Psicológica* [online]. Porto Alegre: Vol. 7, Nº 1, pp. 11-22.

- PIZZOLATO, B. P., MOURA, G. L. e SILVA, A. H. (2013, Abril). Qualidade de vida no trabalho: uma discussão sobre os modelos teóricos In *Contribuciones a La Economía*. Recuperado de <<http://www.eumed.net/ce/2013/qualidade-vida-trabalho.html>>.
- Planejamento estratégico 2010/2011*. (2011). Documento do Departamento de Assuntos Acadêmicos da Universidade Federal de Goiás. Goiânia, GO.
- Planejamento estratégico 2012*. (2012). Documento do Centro de Gestão Acadêmica da Universidade Federal de Goiás. Goiânia, GO.
- Programa de Bolsa Permanência*. (2014). Elaborado pela Pró-Reitoria de Assuntos da Comunidade Universitária da Universidade Federal de Goiás. Recuperado de <<http://procom.ufg.br/pages/46864-programa-de-bolsa-permanencia-mec>>.
- Quadro de greves de 1985 a 2011*. (n.d.). Elaborado pela Federação de Sindicatos de Trabalhadores das Universidades Brasileiras. Brasília, DF.
- QUEIJO, A. F. e PADILHA, K. G. (2009, dezembro). Nursing Activities Scores (NAS): adaptação transcultural e validação para a língua portuguesa. *Revista Escola de Enfermagem Universidade de São Paulo* [on line] São Paulo: Vol. 43, pp. 1009-1016.
- Resolução CONSUNI nº 24/2010, de 19 de novembro de 2010*. (2010). Altera a denominação do Departamento de Assuntos Acadêmicos para Centro de Gestão Acadêmica da UFG e aprova o respectivo regimento. Goiânia, GO: UFG.
- Resolução nº 466, de 13 de dezembro de 2012*. (2012). Aprova diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Diário Oficial da União, nº 12, Seção 1, p. 59. Brasília, DF: Conselho Nacional de Saúde.
- REVISTA RELAÇÕES HUMANAS*. (2001, fevereiro). Qualidade de vida no trabalho: realidade ou modismo? (Entrevista com Rubens da Silva Mello). São Bernardo do Campo, SP: Escola Superior de Administração e Negócios, Nº 18, pp. 16-19.
- ROSANOVA, G. C. L., GABRIEL, B. S., CAMARINI, P. M. F., GINANINI, P. E. S., COELHO, D. M. e OLIVEIRA, A. S. (2010, março/abril). Validade concorrente da versão brasileira do SRS-22r com o Br-SF-36. *Revista Brasileira de Fisioterapia*. São Carlos: Vol. 14, Nº 2 pp. 121-126.
- ROSSO, S. F. (2006, outubro/dezembro). Jornada de trabalho: duração e intensidade. *Revista Ciência e Cultura*. [on line] São Paulo: Vol. 58, Nº 4, pp.31-34.
- SILVA, E. S. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.
- SILVA, M. A. D. da e MARCHI, R. de. (1997). *Saúde e qualidade de vida no trabalho*. São Paulo: Círculo do Livro e Editora Best Seller.

- SILVA, S. J. da; ALDSON, S. e SOARES, M. A. A. (2007). *Qualidade de vida*. Recuperado de <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/qualidade-de-vida/13135/>>.
- SINDICATO DOS TRABALHADORES DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR DO ESTADO DE GOIÁS (SINT-IFESgo). (2012, setembro). SINT-IFESgo continua negociando com Reitoria da UFG reivindicações internas dos técnicos administrativos. *Jornal do SINT-IFESgo*, p. 4.
- SKEVINGTON, S.M., LOTFY, M. and O'CONNELL, K.A. (2004). The World Health Organization's WHOQOL-BREF quality of life assessment: Psychometric properties and results of the international field trial. A Report from the WHOQOL Group. Kluwer Academic Publishers. *Quality of Life Research*. Netherland: Vol.13, pp. 299-310.
- TAYLOR, F. W. (1976). *Princípios da Administração Científica*. São Paulo: Atlas. 7ª ed. 7ª tiragem. novembro. (*Original work published 1911*)
- TZENG, D.; CHUNG, W. and YANG, C. (2013). *The effect of job strain on psychological morbidity and quality of life in military hospital nurses in Taiwan: a follow-up study*. Industrial Health. Japan: Vol. 51, pp. 443-451.
- UFG em números – 2011*. (2013). Elaborado pela Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional e Recursos Humanos da Universidade Federal de Goiás. Goiânia, GO: UFG.
- UFG em Números*. (2009). Elaborado pela Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional e Recursos Humanos da Universidade Federal de Goiás. Goiânia, GO: UFG.
- VASCONCELOS, A. F. (2001, janeiro/março). Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. *Caderno de Pesquisas em Administração*. São Paulo: Vol. 8, Nº 1, pp. 23-35.
- VENSON, A. B. S., FIATES, G. G. S., DUTRA, A., CARNEIRO, M. L. e MARTINS, C. (2013, janeiro/março). O recurso mais importante para as organizações são mesmo as pessoas? Uma análise da produção científica sobre qualidade de vida (QVT). *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*. Santa Maria: Vol. 6, Nº 1, pp. 139-156.
- WEBER, L. F. (2000, maio). A influência do significado do trabalho nos aspectos de qualidade de vida no trabalho. In *Logos – Revista de Divulgação Científica*. Canoas: ULBRA/Pró-Reitoria Acadêmica. Ano 12, Nº 1, pp. 25-30.
- World Health Organization (WHO). (1997). *WHOQOL Measuring Quality of Life*. World Health Organization / Division of Mental Health and Prevention of Substance Abuse. Geneva: Whoqol Group.

ZANEI, S. S. V. (2006). *Análise dos instrumentos de avaliação de qualidade de vida WHOQOL-Bref e SF-36: confiabilidade, validade e concordância entre pacientes de Unidades de Terapia Intensiva e seus familiares*. (Tese de Doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.

9. Anexos

Anexo I – World Health Organization Quality of Life – Bref (WHOQOL-Bref)

A pontuação dos escores deverá ser realizada utilizando o programa estatístico SPSS (software do tipo científico - *Statistical Package for the Social Sciences*), com a sintaxe do WHOQOL-bref.

Instruções					
Este questionário é sobre como você se sente a respeito de sua qualidade de vida, saúde e outras áreas de sua vida. Por favor, responda a todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Esta, muitas vezes, poderá ser sua primeira escolha.					
Por favor, tenha em mente seus valores, aspirações, prazeres e preocupações. Nós estamos perguntando o que você acha de sua vida, tomando como referência as duas últimas semanas . Por exemplo, pensando nas últimas duas semanas, uma questão poderia ser:					
	nada	Muito pouco	médio	muito	completamente
Você recebe dos outros o apoio de que necessita?	1	2	3	4	5

Você deve circular o número que melhor corresponde ao quanto você recebe dos outros o apoio de que necessita nestas últimas duas semanas. Portanto, você deve circular o número 4 se você recebeu "muito" apoio como abaixo.

	nada	Muito pouco	médio	muito	completamente
Você recebe dos outros o apoio de que necessita?	1	2	3	4	5

Você deve circular o número 1 se você não recebeu "nada" de apoio.

Por favor, leia cada questão, veja o que você acha e circule no número e lhe parece a melhor resposta.

		muito ruim	Ruim	nem ruim nem boa	boa	muito boa
1	Como você avaliaria sua qualidade de vida?	1	2	3	4	5

		muito insatisfeito	Insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
2	Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?	1	2	3	4	5

As questões seguintes são sobre **o quanto** você tem sentido algumas coisas nas últimas duas semanas.

		Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
3	Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?	1	2	3	4	5
4	O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?	1	2	3	4	5
5	O quanto você aproveita a vida?	1	2	3	4	5
6	Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?	1	2	3	4	5

7	O quanto você consegue se concentrar?	1	2	3	4	5
8	Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?	1	2	3	4	5
9	Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?	1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre **quão completamente** você tem sentido ou é capaz de fazer certas coisas nestas últimas duas semanas.

		Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
10	Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
11	Você é capaz de aceitar sua aparência física?	1	2	3	4	5
12	Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?	1	2	3	4	5
13	Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
14	Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?	1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre **quão bem ou satisfeito** você se sentiu a respeito de vários aspectos de sua vida nas últimas duas semanas.

		Muito ruim	Ruim	Nem ruim nem bom	Bom	Muito bom
15	Quão bem você é capaz de se locomover?	1	2	3	4	5
		Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
16	Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?	1	2	3	4	5
17	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
18	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?	1	2	3	4	5
19	Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?	1	2	3	4	5
20	Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?	1	2	3	4	5
21	Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?	1	2	3	4	5
22	Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?	1	2	3	4	5
23	Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?	1	2	3	4	5
24	Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?	1	2	3	4	5
25	Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?	1	2	3	4	5

As questões seguintes referem-se a **com que frequência** você sentiu ou experimentou certas coisas nas últimas duas semanas.

		Nunca	Algumas vezes	Frequentemente	Muito frequentemente	Sempre
26	Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?	1	2	3	4	5

Anexo II – Job Content Questionnaire (JCQ)

(Recommended format: 49 questions)

Elaborado por: Robert Karasek (University of Massachusetts, Lowell)

Tradução e adaptação: Tânia Araújo – Núcleo de Epidemiologia da Universidade Estadual de Feira de Santana (Epidemiology Group - State University of Feira de Santana, Bahia, Brazil) - E-mail:araujotania@hotmail.com




Final data of approval (JCQ Center):12/18/2001

Para as questões abaixo assinale a resposta que melhor corresponda a sua situação de trabalho. Às vezes nenhuma das opções de resposta corresponde exatamente a sua situação; neste caso escolha aquela que mais se aproxima de sua realidade.

1. Meu trabalho requer que eu aprenda coisas novas.
1() Discordo fortemente 2() Discordo 3() Concordo 4() Concordo fortemente
2. Meu trabalho envolve muita repetitividade.
1() Discordo fortemente 2() Discordo 3() Concordo 4() Concordo fortemente
3. Meu trabalho requer que eu seja criativo.
1() Discordo fortemente 2() Discordo 3() Concordo 4() Concordo fortemente
4. Meu trabalho permite que eu tome muitas decisões por minha própria conta.
1() Discordo fortemente 2() Discordo 3() Concordo 4() Concordo fortemente
5. Meu trabalho exige um alto nível de habilidade.
1() Discordo fortemente 2() Discordo 3() Concordo 4() Concordo fortemente
6. Em meu trabalho, eu tenho pouca liberdade para decidir como eu devo fazê-lo.
1() Discordo fortemente 2() Discordo 3() Concordo 4() Concordo fortemente
7. Em meu trabalho, posso fazer muitas coisas diferentes.
1() Discordo fortemente 2() Discordo 3() Concordo 4() Concordo fortemente
8. O que tenho a dizer sobre o que acontece no meu trabalho é considerado.
1() Discordo fortemente 2() Discordo 3() Concordo 4() Concordo fortemente
9. No meu trabalho, eu tenho oportunidade de desenvolver minhas habilidades especiais.
1() Discordo fortemente 2() Discordo 3() Concordo 4() Concordo fortemente
10. Quantas pessoas estão em seu grupo de trabalho ou unidade/setor?
1() Trabalho sozinho 2() 2-5 pessoas 8() 6-10 pessoas 15() 10-20 pessoas
30() 20 ou mais pessoas
11. Eu tenho influência significativa sobre as decisões em meu grupo de trabalho/unidade
8() Trabalho sozinho 1() Discordo fortemente 2() Discordo
3() Concordo 4() Concordo fortemente
12. Meu grupo de trabalho ou unidade toma decisões democraticamente.
8() Trabalho sozinho 1() Discordo fortemente 2() Discordo
3() Concordo 4() Concordo fortemente
13. Eu tenho, pelo menos, alguma possibilidade de que minhas idéias sejam consideradas em relação às políticas da empresa (ex.: demissão, contratação, nível salarial, fechamento de setores, compra de novos equipamentos etc.)
1() Discordo fortemente 2() Discordo 3() Concordo 4() Concordo fortemente
14. Eu supervisiono outras pessoas como parte do meu trabalho.
1() Não 2() Sim, de 1-4 pessoas 3() Sim, de 5-10 pessoas
4() Sim, de 11-20 pessoas 5() Sim, 20 pessoas ou mais
15. Eu sou um membro do sindicato ou da associação de empregados.

34. Durante o ano passado, você esteve desempregado ou em trabalho temporário?
 0() não 1() apenas uma vez 2() mais de uma vez 3() constantemente 4() está sem emprego
35. Algumas pessoas perdem permanentemente os empregos que gostariam de manter. Qual a possibilidade de, nos próximos 2 anos, você vir a perder seu emprego atual?
 1() muito improvável 2() pouco provável 3() provável 4() muito provável
36. Minhas possibilidades de desenvolvimento na carreira e de promoções são boas.
 1() Discordo fortemente 2() Discordo 3() Concordo 4() Concordo fortemente
37. Em 5 anos, minhas qualificações ainda continuarão válidas.
 1() Discordo fortemente 2() Discordo 3() Concordo 4() Concordo fortemente
38. Meu supervisor preocupa-se com o bem-estar de seus subordinados.
 8() não tenho supervisor 1() Discordo fortemente 2() Discordo
 3() Concordo 4() Concordo fortemente
39. Meu supervisor presta atenção às coisas que eu falo.
 8() não tenho supervisor 1() Discordo fortemente 2() Discordo
 3() Concordo 4() Concordo fortemente
40. Eu estou exposto(a) a conflito ou hostilidade por parte de meu supervisor.
 8() não tenho supervisor 1() Discordo fortemente 2() Discordo
 3() Concordo 4() Concordo fortemente
41. Meu supervisor me ajuda a fazer meu trabalho.
 8() não tenho supervisor 1() Discordo fortemente 2() Discordo
 3() Concordo 4() Concordo fortemente
42. Meu supervisor é bem sucedido em promover o trabalho em equipe.
 8() não tenho supervisor 1() Discordo fortemente 2() Discordo
 3() Concordo 4() Concordo fortemente
43. As pessoas com quem eu trabalho são competentes na realização de suas atividades.
 1() Discordo fortemente 2() Discordo 3() Concordo 4() Concordo fortemente
44. As pessoas com quem eu trabalho interessam-se pelo que acontece comigo.
 1() Discordo fortemente 2() Discordo 3() Concordo 4() Concordo fortemente
45. Eu estou exposto(a) a conflitos ou hostilidade por parte das pessoas com quem trabalho.
 1() Discordo fortemente 2() Discordo 3() Concordo 4() Concordo fortemente
46. As pessoas no meu trabalho são amigáveis.
 1() Discordo fortemente 2() Discordo 3() Concordo 4() Concordo fortemente
47. As pessoas com quem trabalho encorajam uma a outra a trabalharem juntas.
 1() Discordo fortemente 2() Discordo 3() Concordo 4() Concordo fortemente
48. As pessoas com quem trabalho são colaborativas na realização das atividades.
 1() Discordo fortemente 2() Discordo 3() Concordo 4() Concordo fortemente
49. Qual o nível de qualificação requerido para seu trabalho em termos de treinamento formal (não equivale necessariamente ao nível educacional adquirido)
 6() Ensino Fundamental I (até o primário)
 9() Ensino Fundamental II (até a oitava série)
 12() Ensino médio (segundo grau, escola técnica ou profissionalizante)
 14() Nível superior incompleto
 16() Nível superior completo
 18() Pós- Graduação

Anexo III – Termo de consentimento livre e esclarecido dos participantes.

 MINISTÉRIO DA SAÚDE - Conselho Nacional de Saúde - Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP FOLHA DE ROSTO PARA PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS			
1. Projeto de Pesquisa: Qualidade de vida relacionada a demanda de trabalho: um estudo de caso.		2. Número de Participantes da Pesquisa: 35	
3. Área Temática:			
4. Área do Conhecimento: Grande Área 6. Ciências Sociais Aplicadas, Grande Área 7. Ciências Humanas			
PESQUISADOR RESPONSÁVEL			
5. Nome: Eliem Kelrim Borges Pinho			
6. CPF: 835.854.891-53		7. Endereço (Rua, n.º): MANCHESTER, s/n, Residencial Metropoles JARDIM NOVO MUNDO Apto. 403 Torre Barcelona GOIANIA GOIAS 74703010	
8. Nacionalidade: BRASILEIRO		9. Telefone: (62) 8117-4663	10. Outro Telefone:
		11. Email: eliemkelrim@yahoo.com.br	
12. Cargo: <i>Assistente Executiva</i>			
Termo de Compromisso: Declaro que conheço e cumpriréi os requisitos da Resolução CNS 468/12 e suas complementares. Comprometo-me a utilizar os materiais e dados coletados exclusivamente para os fins previstos no protocolo e a publicar os resultados sejam eles favoráveis ou não. Aceito as responsabilidades pela condução científica do projeto acima. Tenho ciência que essa folha será anexada ao projeto devidamente assinada por todos os responsáveis e fará parte integrante da documentação do mesmo.			
Data: <i>06.08.2014</i>		 Assinatura	
INSTITUIÇÃO PROPONENTE			
13. Nome: Universidade Federal de Goiás		14. CNPJ: 01.567.601/0001-43	
15. Unidade/Orgão:			
16. Telefone: (62) 3521-1215		17. Outro Telefone:	
Termo de Compromisso (do responsável pela instituição): Declaro que conheço e cumpriréi os requisitos da Resolução CNS 468/12 e suas Complementares e como esta instituição tem condições para o desenvolvimento deste projeto, autorizo sua execução.			
Responsável: <i>Thiago Jabur Bittar</i>		CPF: <i>936.903.711-04</i>	
Cargo/Função: <i>Diretor</i>		 Thiago Jabur Bittar Diretor da Regional Catalão Portaria nº 0587 de 28/02/2014 Assinatura	
Data: <i>11.08.2014</i>			
PATROCINADOR PRINCIPAL			
Não se aplica.			

Anexo IV – Autorização da Universidade Federal de Goiás para realização da pesquisa na universidade.



Memorando N.º 076/2014-PRODIRH

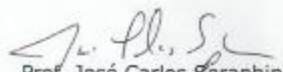
Goiânia, 13 de março de 2014.

À Senhora
Elem Kelrim Borges Pinho
Centro de Gestão Acadêmica/UFG

Assunto: **Pesquisa PPG - Gestão Organizacional/CAC/UFG**

Após análise de solicitação enviada a esta Pró-Reitoria, nos posicionamos favoráveis quanto ao pleito da servidora Elem Kelrim Borges Pinho em realizar pesquisa na Universidade Federal de Goiás acerca da "Qualidade de Vida no Trabalho" dos servidores técnicos administrativos desta Universidade.

Atenciosamente,


Prof. José Carlos Seraphin
Pró-Reitor Adjunto
PRODIRH/UFG

Anexo V – Autorização da do Centro de Gestão Acadêmica da Universidade Federal de Goiás para realização da pesquisa no Órgão.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
CENTRO DE GESTÃO ACADÊMICA
PRÉDIO DA REITORIA – CAMPUS II - FONE/FAX: (062) 3521-1074 CAIXA POSTAL 131-GOIÂNIA-GO.
CEP: 74001-970

Ofício n.072/2013/CGA/UFG

Goiânia, 25 de abril de 2013.

SRA. ELEM KELRIM BORGES PINHO

Mestranda em Gestão Organizacional
Universidade Federal de Goiás
Câmpus Catalão -GO

Assunto: **Encaminha resposta**

O Centro de Gestão Acadêmica (CGA), em atenção à sua solicitação de autorização para realizar, neste Centro, pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho, com o objetivo de mapear a qualidade de vida de trabalhadores de secretarias acadêmicas do ensino superior, informa que a Direção do CGA autoriza a realização da pesquisa supracitada, e coloca-se a disposição para auxiliá-la, no que couber.

Salientamos que a participação na pesquisa é voluntária e deverá ser realizada mediante a assinatura de termo de consentimento livre e esclarecido pelos participantes.

Cumpre salientar ainda, que a direção deste Centro deverá ser informada quando do início dos procedimentos de coleta de dados para a pesquisa, visando à adoção das providências pertinentes à liberação dos servidores para preenchimento dos instrumentos.

Atenciosamente,

Valquíria da Rocha Santos Veloso
Diretora do Centro de Gestão Acadêmica / UFG

Anexo VI – Termo de consentimento livre e esclarecido dos participantes.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa intitulada “Qualidade de vida relacionada a demanda de trabalho: um estudo sobre técnicos administrativos do Centro de Gestão Acadêmica da Universidade Federal de Goiás”. Meu nome é Elem Kelrim Borges Pinho, sou a pesquisadora responsável e minha área de atuação é Gestão Organizacional. Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, se você aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está impresso em duas vias, sendo que uma delas é sua e a outra pertence à pesquisadora responsável. Esclareço que em caso de recusa na participação, você não será penalizado(a) de forma alguma. Mas, se aceitar participar, as dúvidas *sobre a pesquisa* poderão ser esclarecidas pela pesquisadora responsável, via e-mail elemkelrim@yahoo.com.br e, inclusive, sob forma de ligação a cobrar, através do seguinte contato telefônico: (062) 8117-4663. Ao persistirem as dúvidas *sobre os seus direitos* como participante desta pesquisa, você também poderá fazer contato com o **Comitê de Ética em Pesquisa** da Universidade Federal de Goiás, no telefone (62)3521-1215.

1. Informações Importantes sobre a Pesquisa:

A pesquisa “Qualidade de vida relacionada a demanda de trabalho: um estudo sobre técnicos administrativos do Centro de Gestão Acadêmica da Universidade Federal de Goiás” tem por objetivo mapear e correlacionar a qualidade de vida e a percepção da carga de trabalho dos servidores do Centro de Gestão Acadêmica da Universidade Federal de Goiás para verificar se o aumento da demanda de trabalho, decorrente do Reuni (Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades), somado ao possível número insuficiente de servidores comprometendo a qualidade de vida dos servidores do CGA. Para tanto serão utilizados dois questionários: O WHOQOL-BREF, composto por 26 questões com objetivo de avaliar a qualidade de vida dentro de uma perspectiva internacional; e o *Job Content Questionnaire* (JCQ), com 49 questões, que buscam mensurar características sociais e psicológicas do trabalho. As respostas de todos os questionários são objetivas, onde o participante marcará, *on line* pelo endereço <http://goo.gl/gfUuLV>, a opção que lhe for apropriada, conforme respectivo enunciado, sem tempo limite para finalização, porém devendo ser concluídos, uma vez que for iniciado. Do mesmo modo será aplicado um questionário para avaliar seu perfil sócio demográfico e de saúde. A participação na pesquisa não oferece riscos físicos ou psicossociais ao sujeito, assim como também não o beneficia de forma material ou financeira. Pode, apenas, pelo preenchimento dos questionários, causar um possível desconforto. Não será exigido ônus ou despesas do participante. Todos os dados pessoais serão mantidos em sigilo e as respostas serão utilizadas exclusivamente para fins dessa pesquisa, sem a identificação do sujeito, cuja liberdade de se recusar a participar ou retirar o seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa é garantida, sem penalização alguma e sem prejuízo ao seu cuidado.

2. Consentimento da Participação da Pessoa como Sujeito da Pesquisa:

Eu,, inscrito(a) sob o RG..... e CPF, abaixo assinado, concordo em participar do estudo intitulado “Qualidade de vida relacionada a demanda de trabalho: um estudo sobre técnicos administrativos do Centro de Gestão Acadêmica da Universidade Federal de Goiás”. Informo ter mais de 18 anos de idade, e destaco que minha participação nesta pesquisa é de caráter voluntário. Fui, ainda, devidamente informado(a) e esclarecido(a), pelo pesquisadora responsável Elem Kelrim Borges Pinho, sobre a pesquisa, os procedimentos e métodos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação no estudo. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade. Declaro, portanto, que concordo com a minha participação no projeto de pesquisa acima descrito.

Goiânia, de de

Assinatura por extenso do(a) participante

Assinatura por extenso da pesquisadora responsável