UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Percepção dos Servidores da UFOP sobre a Qualidade de Vida no Trabalho Presencial em 2022

Ouro Preto, 13 de fevereiro de 2025.

Lidiane Silva Maria
Psicóloga - PROGEP

Ricardo Tavares
Professor - DEEST

Sumário

1 Introdução 3
2 Qualidade de Vida no Trabalho 4
3 Objetivos 5
4 Material e Métodos 5
4.1 Material 5
4.2 Método 6
5 Resultados 11
5.1 Caracterização da Amostra 11
5.2 Dados sobre Qualidade de Vida no Trabalho 12
5.3 Análise do IGQVT ou nota Global de QVT conforme as variáveis 21
6 Considerações Finais 45
7 Referências Bibliográficas 48
8 Apêndice A 50
9 Apêndice B 52

1 Introdução

Nos anos de 2020 e 2021, quando a UFOP adotou o trabalho remoto em função da pandemia de Covid-19, a PROGEP enviou aos servidores (professores e técnico-administrativos), o formulário "A PROGEP deseja saber como você está". O objetivo foi conhecer como os servidores estavam vivenciando o trabalho remoto durante o duro período pandêmico[1]. Retomado os trabalhos presenciais, a PROGEP definiu como um de seus objetivos dar continuidade ao levantamento junto aos servidores sobre suas percepções sobre o trabalho, com foco na Qualidade de Vida no Trabalho - QVT. O objetivo foi conhecer como os servidores percebem a Qualidade de Vida no Trabalho presencial na UFOP.

Com o retorno das atividades presenciais na UFOP, o que se deu integralmente a partir de em 14 de março de 2022, foi possível observar que os servidores da UFOP avaliavam informalmente que, mesmo sem qualquer treinamento prévio para o trabalho remoto, necessário em função da pandemia, foi possível entregar resultados de trabalho compatíveis com os esperados e, sendo assim, mobilizaram-se para a aprovação do regime de teletrabalho na instituição. Dessa forma, tendo em vista a possibilidade de aprovação, pelo Conselho Universitário, do regime de teletrabalho para os servidores técnico-administrativos em educação, a PROGEP enviou aos servidores (professores e técnico-administrativos em educação) um formulário com o objetivo de realizar um levantamento sobre Qualidade de Vida no Trabalho presencial. Buscou-se realizar o levantamento antes de ser iniciado o teletrabalho, e consequentemente, sem os impactos deste na percepção do servidor sobre a Qualidade de Vida no Trabalho presencial. A PROGEP enviou o formulário a todos os servidores efetivos, por e-mail institucional, no dia 15/12/2022, deixando-o disponível para recebimento de respostas até o dia 01/02/2023.

Para este levantamento, o formulário foi composto por questões sociodemográficas além do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT), proposto por Ferreira (2012). Este instrumento é composto por 5 fatores que estruturam conceitualmente a QVT sob a ótica dos respondentes.

De acordo com Ferreira (2012), o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está cada vez mais presente na agenda dos atores do mundo do trabalho e isso se dá, por um lado, em função da relevância e implicações que o trabalho assume em aspectos da vida em sociedade,

1 Relatório disponível na página da PROGEP na internet: https://progep.ufop.br/sites/default/files/cgp/files/relatorio_-_a_progep_se_interessa_em_saber_como_voce_esta_2020-2021.pdf?m=1655920565

fundamentando a importância do debate sobre a QVT e, por outro lado, do ponto de vista das organizações, em função da necessidade de enfrentamento dos diversos problemas próprios do ambiente de trabalho.

2 Qualidade de Vida no Trabalho

Há uma variedade de conceitos para QVT, propostos por diversos estudiosos da temática. Neste levantamento, tomamos como referência a definição proposta por Ferreira (2012), um importante pesquisador brasileiro sobre QVT, que desenvolveu uma análise das mudanças no mundo do trabalho, provocada pela reestruturação produtiva e industrial.

De acordo com Ferreira (2012), a QVT deve ser entendida como uma abordagem contra-hegemônica, ou seja, o oposto de uma abordagem assistencialista e dessa forma, tem como referência o ponto de vista dos trabalhadores para uma intervenção em QVT sustentável. É uma abordagem que busca a harmonia entre o bem-estar dos trabalhadores, a eficiência e a eficácia nos ambientes organizacionais, sem foco exagerado na produtividade. Para Ferreira (2012), a QVT é tarefa de todos e não é uma responsabilidade individual do trabalhador e está associada à condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais de trabalho, reconhecimento e crescimento profissional e elo trabalho-vida social, os quais são fatores interdependentes; (FERREIRA, 2012). O autor apresenta o conceito de QVT sob a perspectiva das organizações e sob a perspectiva dos trabalhadores:

> "Sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa a promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho) que estes constroem, indicando o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais" (FERREIRA, 2012, p. 172).

Ferreira (2012) também desenvolveu um instrumento para diagnóstico da percepção dos trabalhadores sobre a QVT. Trata-se do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT), um instrumento composto por uma parte quantitativa e uma parte qualitativa, utilizado em vários estudos em instituições públicas e privadas.

Dentre outros, como exemplos de estudos sobre QVT em instituições públicas, que fizeram uso do IA_QVT, temos: 1) Coelho (2014) que caracterizou a percepção de QVT dos

policiais militares do Distrito Federal, investigou sua relação com as crenças de autoeficácia geral e identificou as fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho na corporação; 2) Carmo (2004), que buscou identificar as características do contexto de trabalho, o custo humano do trabalho e as estratégias de mediação individuais e coletivas de servidores de um órgão do Poder Judiciário brasileiro, e a relação desses fatores com a qualidade de vida no trabalho; 3) Daniel(2012), cujo estudo teve como objetivo investigar em um órgão vinculado ao Ministério da Ciência e Tecnologia a relação entre QVT e organização do trabalho.

3 Objetivos

Conhecer a percepção dos servidores Técnico-Administrativos em Educação – TAE's e Professores do Magistério Superior –PMS da UFOP sobre a Qualidade de Vida no Trabalho presencial.

4 Material e Métodos

4.1 Material

Para o levantamento de dados foi utilizado um formulário, composto em sua primeira parte por 22 questões, cujo objetivo foi caracterizar a amostra, enquanto a segunda parte foi composta pela parte quantitativa do Inventário de Qualidade de Vida - IA_QVT, proposto por Ferreira (2012).

O IA_QVT é um instrumento de pesquisa validado, de natureza quantitativa e qualitativa, que permite conhecer, com rigor científico, o que pensam os respondentes sobre a QVT. A parte qualitativa, não foi utilizada neste levantamento[2]. A parte quantitativa do instrumento, utilizada neste levantamento, é composta por 61 itens distribuídos entre 5 fatores, sendo eles: Condições de trabalho, Organização do trabalho, Relações socioprofissionais de trabalho, Reconhecimento e crescimento profissional, Elo trabalho-vida social.

Na parte quantitativa do instrumento proposto por Ferreira (2012), é apresentada uma série de afirmativas ao respondente e ele é convidado a marcar em uma escala do tipo Likert

2 A parte qualitativa do instrumento é composta por quatro questões abertas: "Na minha opinião, QVT é..."; "Quando penso no meu trabalho no [nome do órgão], o que me causa mais bem-estar é..."; "Quando penso no meu trabalho no [nome do órgão], o que me causa mais mal-estar é..." e "Comentários e Sugestões".

que varia de 0 (discordo totalmente) a 10 (concordo totalmente). O respondente é orientado a marcar nesta escala o ponto que melhor corresponde à sua percepção sobre a afirmativa em questão. Entretanto, neste levantamento, a escala variou de 1 (discordo totalmente) a 10 (concordo totalmente).

Para realização deste trabalho utilizou-se os seguintes softwares: Google Forms, Excel, Pacote Estatístico R versão 4.4.1.

4.2 Método

O Formulário foi enviado aos servidores ativos (Professores do Magistério Superior e Técnico-administrativos em Educação) pelo e-mail institucional no dia 15/12/2022, às 15h49 e ficou disponível para recebimento de respostas até o dia 01/02/2023.

Para manter as propriedades do instrumento, em função da análise estatística, realizamos uma classificação ajustada nos quintis da cartografia psicométrica proposta por Ferreira, para que os dados levantados indiquem, como proposto pelo autor do instrumento, em qual zona de QVT o respondente se encontra, sendo elas: zona de mal-estar intenso (1,00 a 2,79), zona de mal-estar moderado (2,80 a 4,59), zona de transição (4,60 a 6,39), zona de bem-estar moderado, (6,40 a 8,19) e zona de bem-estar intenso (8,20 a 10,00).

Para a análise dos dados foi utilizada a estatística descritiva no intuito de se descrever a QVT. A QVT foi mensurada a partir de um indicador proposto neste trabalho em que cada respondente obteve um escore que foi padronizado para uma melhor interpretação da percepção de QVT.

É importante dizer que para a análise dos dados, os itens com sentido negativo foram invertidos, como forma de possibilitar a interpretação adequada dos resultados. Embasados no trabalho de Falcão (2014), foram invertidos 16 itens, sendo eles: 1) No fator Condições de Trabalho (alfa 0,90), constituído de 12 itens foram invertidos os itens Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários, Na UFOP, as condições de trabalho são precárias, O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física; 2) No fator Organização do Trabalho, constituído de 9 itens, foram invertidos os itens Há cobrança de prazos para o cumprimento de tarefas, Existe fiscalização do desempenho, As normas para execução das tarefas são rígidas, Na UFOP, existe forte cobrança por resultados, Na UFOP, as tarefas são repetitivas, O ritmo de trabalho é excessivo, Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho; 3) No fator Relações Sócio-Profissionais de Trabalho (alfa 0,89), constituído de 16 itens, foram invertidos os itens A comunicação entre funcionários é insatisfatória, Existem dificuldades na

comunicação chefia – subordinado, É comum o conflito no ambiente de trabalho, É comum a não conclusão de trabalhos iniciados; 4) No fator Reconhecimento e Crescimento Profissional (alfa 0,91) constituído de 14 itens, foram invertidos os itens Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional, Tenho a impressão de que para o [nome do órgão] eu não existo; 5) No fator Elo Trabalho-Vida Social (alfa 0,80), constituído de 10 itens, nenhum deles foi invertido.

A distribuição percentual das respostas ao instrumento foi analisada a partir de gráficos de barras horizontais adequados para a escala likert, de forma a ordenar dos itens mais relacionados à QVT aos menos relacionados à QVT.

O indicador de QVT foi analisado em função de diversas variáveis através do Gráfico Diagrama em Caixa (Box Plot), cujos detalhes técnicos encontram-se no Apêndice A.

O Coeficiente alfa de Cronbach foi utilizado para medir a confiabilidade/consistência interna do instrumento, ou seja, o quão os itens de um instrumento estão correlacionados. Esse índice assume valores entre 0 e 1. Geralmente um grupo de itens que explora um fator comum mostra um elevado valor de alfa de Cronbach.

Considere uma matriz $\boldsymbol{X}$ de dimensões $n \times k$, com as n respostas às k perguntas feitas, em que as respostas quantificadas podem estar em qualquer escala. O coeficiente alfa de Cronbach (CRONBACH, 1951) é calculado como:

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum_{i=1}^{k} s_i^2}{s_T^2}\right)$$

Em que s_T^2 é a variância amostral do total das respostas de cada indivíduo, s_i^2 é a variância da coluna i da matriz $\boldsymbol{X}$, ou seja, é a variância das respostas da questão i.

O Quadro 1 apresenta a classificação de valores do coeficiente alfa de Cronbach, proposta por LANDIS e KOCH (1977).

Quadro 1 - Classificação de valores do coeficiente alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistência interna
Superior a 0,80	Quase perfeita
De 0,61 a 0,80	Substancial
De 0,41 a 0,60	Moderada
De 0,21 a 0,40	Razoável
Menor que 0,21	Pequena

Fonte: CRONBACH, 1951.

A partir do constructo já validado para mensurar a qualidade de vida no trabalho, adotou-se uma proposta simples para o cálculo da nota de QVT, garantindo uma composição estática para facilitar a interpretação e também a comparação com resultados que serão obtidos em possíveis pesquisas futuras. A relação das variáveis da composição do indicador é apresentada no Quadro 2, enquanto a expressão Matemática para o seu cálculo encontra-se logo depois.

Quadro 2 - Relação dos itens do QVT, e suas respectivas descrições

Variável	Descrição
X1	Na UFOP, as atividades que realizo são fontes de prazer.
X2	O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades.
X3	O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva na UFOP.
X4	Meus colegas de trabalho demonstram disposição em ajudar.
X5	Há cobranças de prazos para o cumprimento de tarefas.
X6	As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos.
X7	Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho.
X8	O local de trabalho é confortável.
X9	Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas.
X10	Existe fiscalização do desempenho.
X11	O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva na UFOP.
X12	A UFOP oferece oportunidade de crescimento profissional.
X13	Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas.
X14	Tenho liberdade na execução das tarefas.
X15	O material de consumo é suficiente.

X16	Sinto que o meu trabalho na UFOP me faz bem.
X17	A prática do reconhecimento contribui para minha realização profissional.
X18	O espaço físico é satisfatório.
X19	O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na UFOP.
X20	Na UFOP, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo.
X21	Gosto da instituição onde trabalho.
X22	Há incentivos da UFOP para crescimento na carreira.
X23	A sociedade reconhece a importância do meu trabalho.
X24	O apoio técnico para as atividades é suficiente.
X25	Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas.
X26	O tempo de trabalho que passo na UFOP me faz feliz.
X27	Na UFOP, minha dedicação ao trabalho é reconhecida.
X28	Há confiança entre os colegas.
X29	A convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa.
X30	No departamento, o resultado obtido com o meu trabalho é reconhecido.
X31	A distribuição das tarefas é justa.
X32	O trabalho que faço é útil para a sociedade.
X33	Na UFOP, as condições de trabalho são precárias.
X34	Tenho a impressão de que para a UFOP eu não existo.
X35	Sinto-me mais feliz no trabalho na UFOP que em minha casa.
X36	O mobiliário existente no local de trabalho é adequado.
X37	Na UFOP, tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho.
X38	Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho.
X39	Sinto-me mais feliz no trabalho na UFOP que com a minha família.
X40	Na UFOP, as tarefas são repetitivas.
X41	Os equipamentos necessários para a realização das tarefas são precários.
X42	Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar.
X43	Sinto-me mais feliz no trabalho na UFOP que com os meus amigos.
X44	O ritmo de trabalho é excessivo.
X45	Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho.
X46	Na UFOP, recebo incentivos de minha chefia.
X47	As normas para execução das tarefas são rígidas.

X48	O trabalho que realizo coloca em risco minha segurança física.
X49	A comunicação entre funcionários/servidores é insatisfatória.
X50	É comum a não conclusão de trabalhos iniciados.
X51	Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado.
X52	O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo.
X53	Na UFOP, tenho livre acesso às chefias superiores.
X54	Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas.
X55	É fácil o acesso à chefia imediata.
X56	Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.
X57	Na UFOP, existe forte cobrança por resultados.
X58	A temperatura ambiente é confortável.
X59	É comum o conflito no ambiente de trabalho.
X60	Posso executar o meu trabalho sem pressão.
X61	O posto de trabalho é adequado para a realização das tarefas.

Fonte: elaborado pelos autores (2024)

O Indicador Global da QVT (IGQVT) ou Nota Global de QVT foi obtido a partir da média aritmética simples das 61 variáveis do instrumento. A expressão matemática para o cálculo da nota da QVT é a seguinte:

$$IGQVT = \frac{\sum_{i=1}^{61} X_i}{61}$$

Esta estratégia de cálculo foi a mais simples e a que gerou resultados mais próximos da proposta do trabalho que adotamos como referência principal (Coelho, 2014), o qual não menciona como foi o processamento do cálculo.

5 Resultados

5.1 Caracterização da Amostra

343 servidores responderam o questionário[3], sendo que destes, 176 (51,3%) são da carreira de Professor do Magistério Superior. A grande maioria dos respondentes, 283 (82,5%), trabalha em setores que ficam em Ouro Preto e as unidades que apresentaram maiores participações foram o ICEB, 70 (20,4%), e a Escola de Minas, 41 (11,9%). A maioria dos servidores participantes deste levantamento, 266 (77,6%), não ocupa função de gestão ou chefia. O tempo de exercício no cargo atual na UFOP variou de 0,4 anos a 43 anos, com média de 10,9 anos e desvio padrão de 7,7 anos.

A idade dos participantes variou de 26 anos a 68 anos, com média de 43,6 anos e desvio padrão de 9,1 anos. A maioria dos respondentes se identifica como sendo branco (205, 59,9%), do sexo feminino (190, 55,4%) e gênero mulher (192, 56%). 7 servidores (2,0%) declararam ser pessoa com deficiência. As deficiências apontadas pelos 7 participantes foram: visão monocular, deficiência auditiva e deficiência visual. A maioria dos participantes, 210 (61,2%), trabalha na mesma cidade em que reside. 236 servidores (68,8%) precisam se deslocar de suas casas até o setor de lotação cinco dias por semana. 12 (3,5%) apenas se deslocam de sua residência para o local de trabalho uma vez por semana; 19 (5,5%) se deslocam duas vezes por semana, 33 (9,6%) se deslocam três vezes por semana e 43 (12,5%) se deslocam 4 vezes por semana. 176 (51,3%) levam até 30 minutos para se deslocarem de suas residências até o setor de lotação na UFOP e 54 (15,7%) levam de 2 até 3 horas para esse deslocamento.

Dentre os respondentes, apenas 6 (1,7%) recebem adicional noturno e 66 (19,2%) recebem adicional por insalubridade/periculosidade.

237 (69,1%) dos servidores participantes da pesquisa não têm filhos menores de 12 anos sob sua responsabilidade. 74 (21,6%) e 28 (8,2%) têm respectivamente 1 e 2 filhos menores de 12 anos sob sua responsabilidade. 4 (1,2%) servidores têm 3 filhos menores de 12 anos sob sua responsabilidade.

A maioria dos servidores, 205 (59,8%) não faz uso contínuo de medicamento sob prescrição médica para manutenção do seu bem-estar físico, bem como, a maioria, 250 (72,9%) não faz uso de algum medicamento sob prescrição médica para manutenção do seu bem-estar mental.

[3] As tabelas referentes à caracterização da amostra encontram-se no Apêndice B.

5.2 Dados sobre Qualidade de Vida no Trabalho

A seguir apresentaremos os gráficos de barras que retratam à percepção dos servidores quanto ao bem-estar ou mal-estar no trabalho, consequentemente, quanto à Qualidade de Vida no Trabalho, considerando as informações levantadas no IA_QVT, proposto por Ferreira (2012). Depois de cada gráfico, apresentaremos os Indicadores de QVT correspondentes, ou seja, o Indicador Global da QVT (IGQVT) ou nota global média de QVT dos servidores da UFOP (Professores do Magistério Superior e Técnico-administrativos em Educação), bem como os Indicadores de QVT ou notas médias por fatores que compõem o IA_QVT.

Para compreensão do IGQVT é importante atentar-se à Cartografia Ajustada do IA_QVT, conforme consta no Quadro 3.

Quadro 3 - Cartografia Ajustada do IA_QVT

Zona de mal-estar intenso	1,00 a 2,79	Evidencia a predominância de percepções de mal estar no trabalho e está relacionado à uma baixa qualidade de vida no trabalho.
Zona de mal-estar moderado	2,80 a 4,59	
Zona de transição	4,60 a 6,39	Evidencia a coexistência de percepções de bem-estar e de mal estar no trabalho, sem prevalência de nenhuma delas e está relacionado a resultado mediano de QVT.
Zona de bem-estar moderado	6,40 a 8,19	Evidencia a predominância percepções de mal estar no trabalho e está relacionado à uma baixa qualidade de vida no trabalho
Zona de bem-estar intenso	8,20 a 10,00	

Fonte: elaborado pelos autores (2024)

As Figuras 1 a 6 mostram a distribuição percentual das respostas para os itens categóricos do IA_QVT em escala likert. Trata-se de estatística descritiva, que como o próprio nome indica, possibilita a descrição e o resumo de um conjunto de dados. Os percentuais do lado esquerdo representam a soma das frequências percentuais para as categorias mal-estar intenso e mal-estar moderado (correspondem às respostas de discordância aos itens), enquanto os percentuais do lado direito representam a soma das frequências percentuais para as categorias bem-estar moderado e bem-estar intenso (correspondem às respostas de concordância aos itens). Os percentuais centrais são as frequências percentuais para a categoria zona de transição, indicando

situação limite e coexistência tanto de bem-estar, quanto de mal-estar (correspondem às respostas medianas). As afirmativas do lado esquerdo do gráfico devem, portanto, ser entendidas como aquelas que são percebidas como fontes de mal-estar. Assim, visto que para a análise houve a inversão de alguns itens, como já citado anteriormente, para melhor compreensão do leitor, neste relatório, ao se realizar a interpretação do gráfico, as afirmativas serão redigidas de maneira ajustada a fim de corresponder à percepção de mal-estar que indicam. Da mesma forma, do lado direito do gráfico, estão as afirmativas entendidas como aquelas que são percebidas pelos servidores como fonte de bem-estar no trabalho e para a adequada interpretação do gráfico, a redação de algumas delas foi ajustada também para corresponder à percepção de bem-estar que indicam. É importante observar nos gráficos de barras que os itens são classificados em ordem decrescente da maior porcentagem correspondente às respostas indicativas de percepção de bem-estar (concordância aos itens) até a menor porcentagem correspondente às percepções de bem-estar.

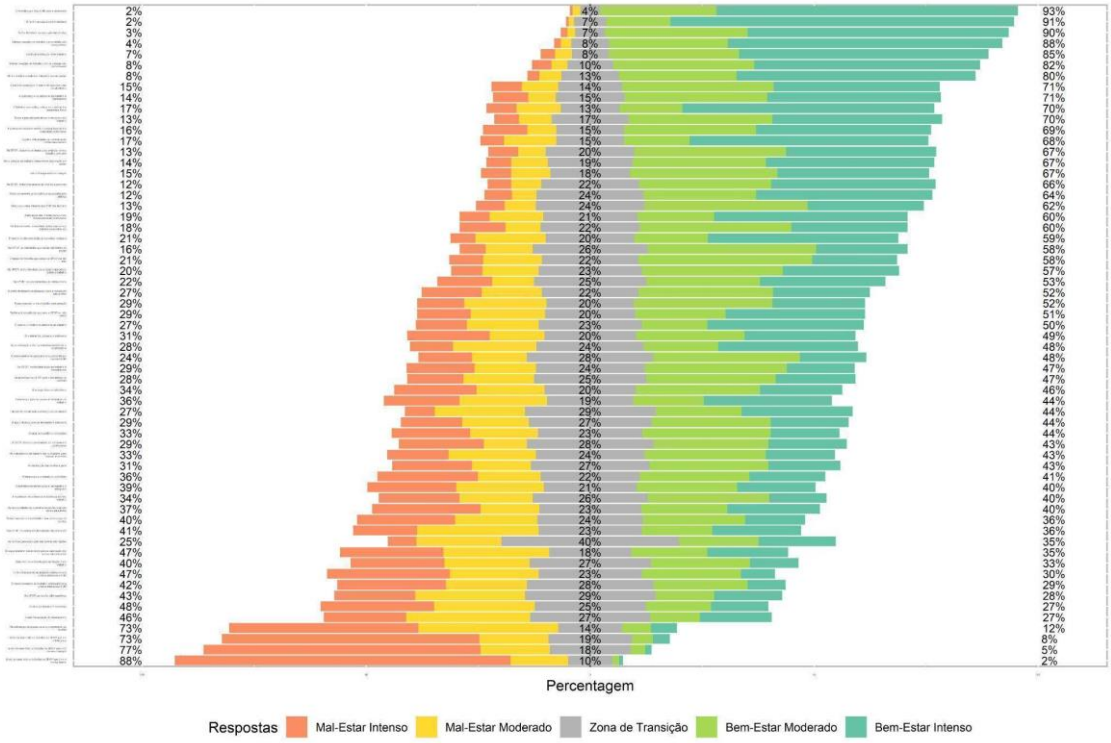
Na Figura 1, que considera todos os itens do IA_QVT, podemos observar que no que diz respeito às fontes de bem-estar no trabalho, para 93% dos servidores o trabalho que fazem é útil para a sociedade, para 91% dos servidores é fácil o acesso à chefia imediata e 90% dos servidores considera que têm liberdade na execução das tarefas. Quanto aos itens do lado esquerdo da Figura 1, cuja resposta indica fonte de mal-estar no trabalho, observamos que 88% dos servidores não se sentem mais felizes no trabalho na UFOP que com a família; 77% dos servidores não se sentem mais felizes no trabalho na UFOP que com os amigos, 73% não se sentem mais felizes no trabalho na UFOP que em casa e que para 73% dos servidores há cobranças de prazos para o cumprimento de tarefas. Nesta Figura é possível notar que parece haver um equilíbrio entre o lado direito, que representa a soma das frequências percentuais para as categorias bem-estar moderado e bem-estar intenso, e o lado esquerdo, que representa a soma das frequências percentuais para as categorias mal-estar moderado e mal-estar intenso. Isto nos sugere que os servidores da UFOP têm uma QVT mediana.

O Indicador Global da QVT (IGQVT) ou nota global média de QVT dos servidores da UFOP (Professores do Magistério Superior e Técnico-administrativos em Educação), que é calculado a partir da média simples dos dados, foi de 5,94, com desvio padrão de 0,94 e coeficiente de variação de 15,81. Este valor do Indicador significa que os servidores da UFOP encontram-se na zona de transição no que diz respeito à QVT, coexistindo tanto percepções de bem-estar, quanto de mal-estar no trabalho, segundo a cartografia ajustada do IA_QVT utilizada neste levantamento e sugere que, caso a instituição adote medidas em relação aos aspectos relacionados às afirmativas que compõem o IA_QVT, com maior concentração de respostas do lado

esquerdo do gráfico, é provável que afete positivamente a percepção dos servidores e que o IGQVT dos servidores da UFOP alcance valor do indicador correspondente à Zona de Bem-estar.

A análise da nota média global de QVT por carreira revela que, basicamente, não há diferença entre Professores e Técnicos. A nota média global de QVT dos Professores foi de 5,94, com desvio padrão de 0.93 e coeficiente de variação de 15,6, enquanto a nota média global dos Técnico-administrativos foi de 5,95, com desvio padrão de 0,96 e coeficiente de variação de 16,1.

Figura 1 -Percepção global da QVT



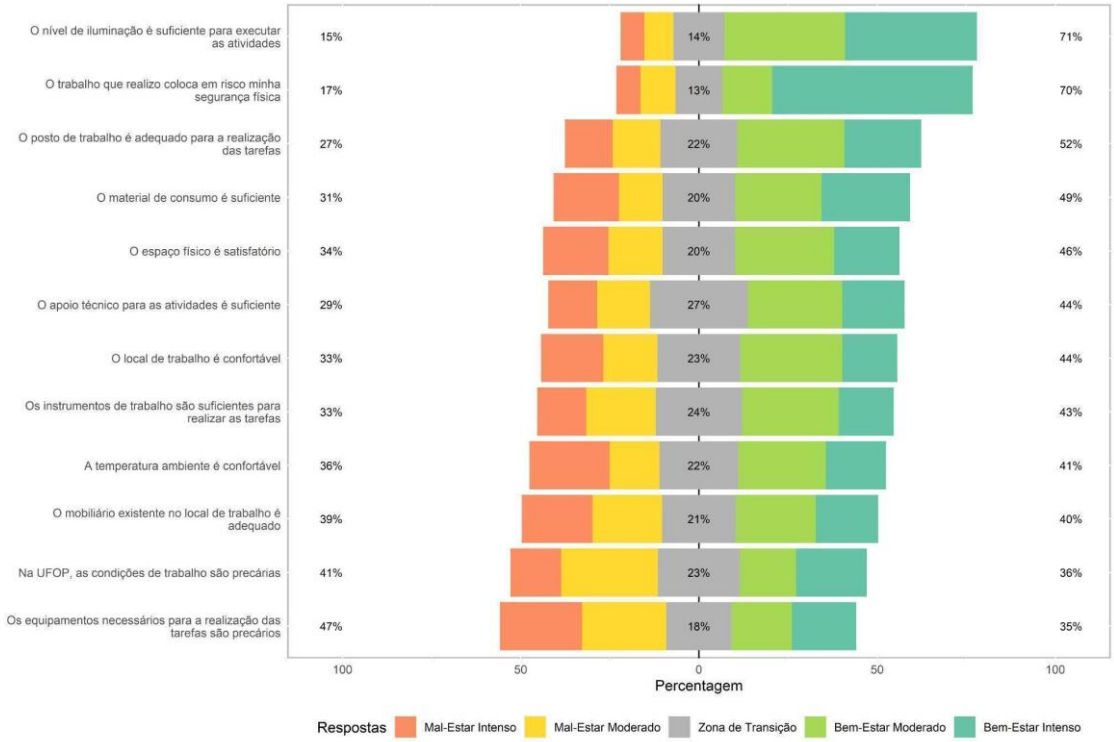
Fonte: elaborado pelos autores (2024).

A Figura 2, apresenta a percepção dos servidores quanto a QVT a partir do fator Condições de Trabalho e nos mostra que para 71% dos servidores o nível de iluminação é suficiente para executar as atividades, para 70% deles, o trabalho que realiza não coloca em risco sua segurança física e para 52% dos servidores, o posto de trabalho é adequado para a realização das tarefas, os quais correspondem a fontes de bem-estar no trabalho. Quanto às principais fontes de mal-estar no trabalho, no que diz respeito às condições de trabalho, para 47% dos servidores, os equipamentos necessários para a realização das tarefas são precários, para 41% deles,

na UFOP, as condições de trabalho são precárias e para 39% dos servidores o mobiliário existente no local de trabalho não é adequado.

O fator Condições de Trabalho teve nota média de 5,65, com desvio padrão de 1,24. Também neste caso, observa-se que prevalece uma percepção tantos de fontes de bem-estar quanto de mal-estar relacionado ao que corresponde às condições de trabalho, indicando que a QVT dos servidores da UFOP é mediana, na zona de transição.

Figura 2 - Percepção da QVT a partir do fator Condições de Trabalho

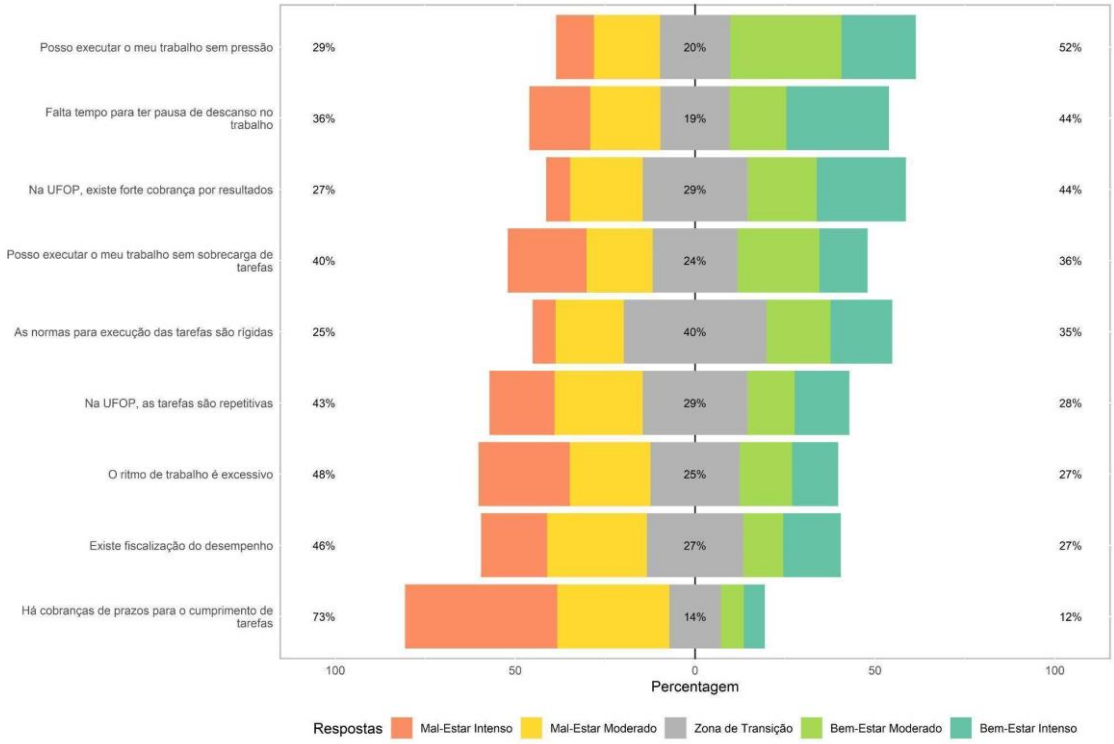


Fonte: elaborado pelos autores (2024).

Quanto às percepções de bem-estar ou mal-estar no trabalho relacionadas ao fator Organização do Trabalho (Figura 3), 52% dos servidores consideram que podem executar o trabalho sem pressão, 44% consideram que não falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho e 44% consideram que na UFOP, não existe forte cobrança por resultados. Por outro lado, dentre os itens mais percebidos como fonte de mal-estar, para 77% dos servidores há cobrança de prazos para o cumprimento de tarefas; para 48%, o ritmo de trabalho é excessivo e para 57% existe fiscalização do desempenho.

O fator Organização do Trabalho teve nota média de 5,70, com desvio padrão de 1,08, indicando QVT mediana, na zona de transição, onde há na mesma proporção percepções de bem-estar e de mal-estar no trabalho.

Figura 3 - Percepção da QVT a partir do fator Organização do Trabalho

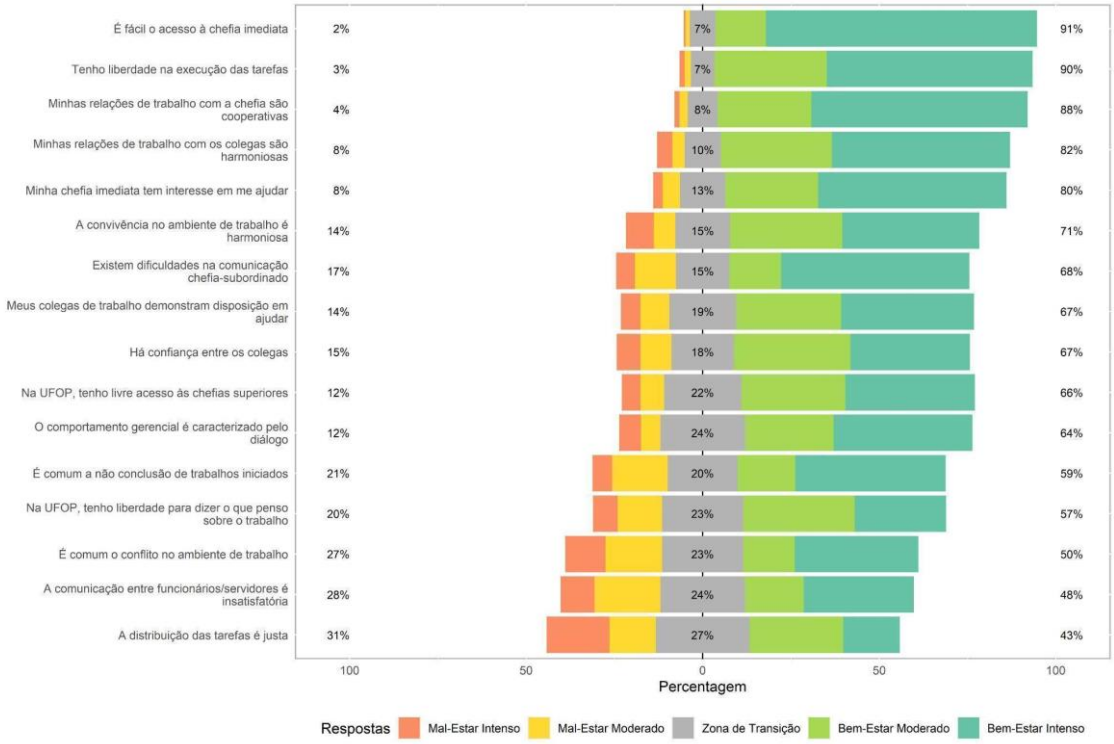


Fonte: elaborado pelos autores (2024).

O fator Relações Sócio-Profissionais de trabalho é composto por 16 itens. Conforme pode ser observado na Figura 4, os 3 itens relacionados às maiores percepções de bem-estar por parte dos servidores foram: é fácil o acesso à chefia imediata (91%), tenho liberdade na execução das tarefas (90%) e minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas (88%). Os 3 itens relacionados às maiores percepções de mal-estar por parte dos servidores foram: a distribuição das tarefas não é justa (31%); a comunicação entre funcionários/servidores é insatisfatória (28%); é comum o conflito no ambiente de trabalho (27%).

O fator Relações Sócio-Profissionais de Trabalho teve nota média de 6,68, com desvio padrão de 0.90. Foi o único fator cujo indicador de QVT encontra-se na zona de bem-estar moderado, indicando a prevalência de percepções de bem-estar no trabalho.

Figura 4 - Percepção da QVT a partir do fator Relações Sócio-profissionais de Trabalho

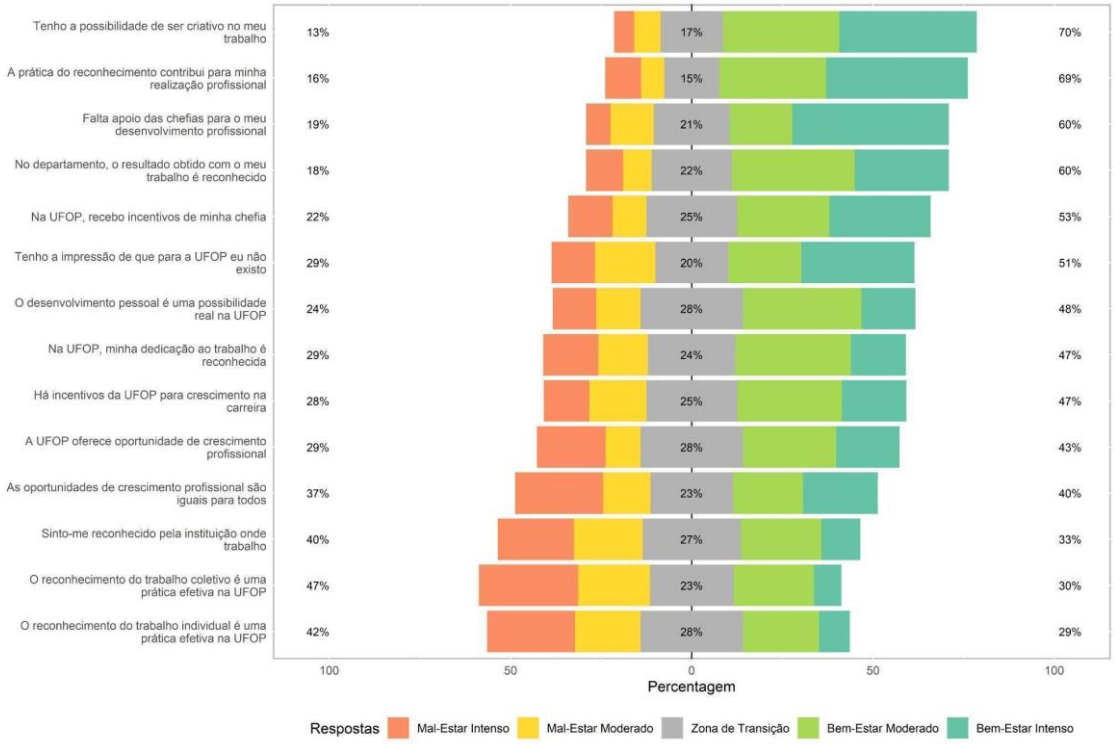


Fonte: elaborado pelos autores (2024).

O fator Reconhecimento e Crescimento Profissional é constituído por 14 itens. Conforme podemos observar na Figura 5, neste fator, os 3 itens mais percebidos como fontes de bem-estar por parte dos servidores foram: tenho possibilidade de ser criativo no meu trabalho (70%), a prática do reconhecimento contribuiu para a minha realização profissional (69%), não falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional (60%). Os 3 itens mais percebidos pelos servidores como fontes de mal-estar no trabalho são: o reconhecimento do trabalho coletivo não é uma prática efetiva na UFOP (47%), O reconhecimento do trabalho individual não é um prática efetiva na UFOP (42%); não sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho (40%).

O fator Reconhecimento e Crescimento Profissional teve nota média de 5,66, com desvio padrão de 1,55, o que indica que há tanto percepções de bem-estar, quanto de mal-estar no trabalho, estando os servidores na zona de transição de QVT.

Figura 5 - Percepção da QVT a partir do fator Reconhecimento e Crescimento Profissional

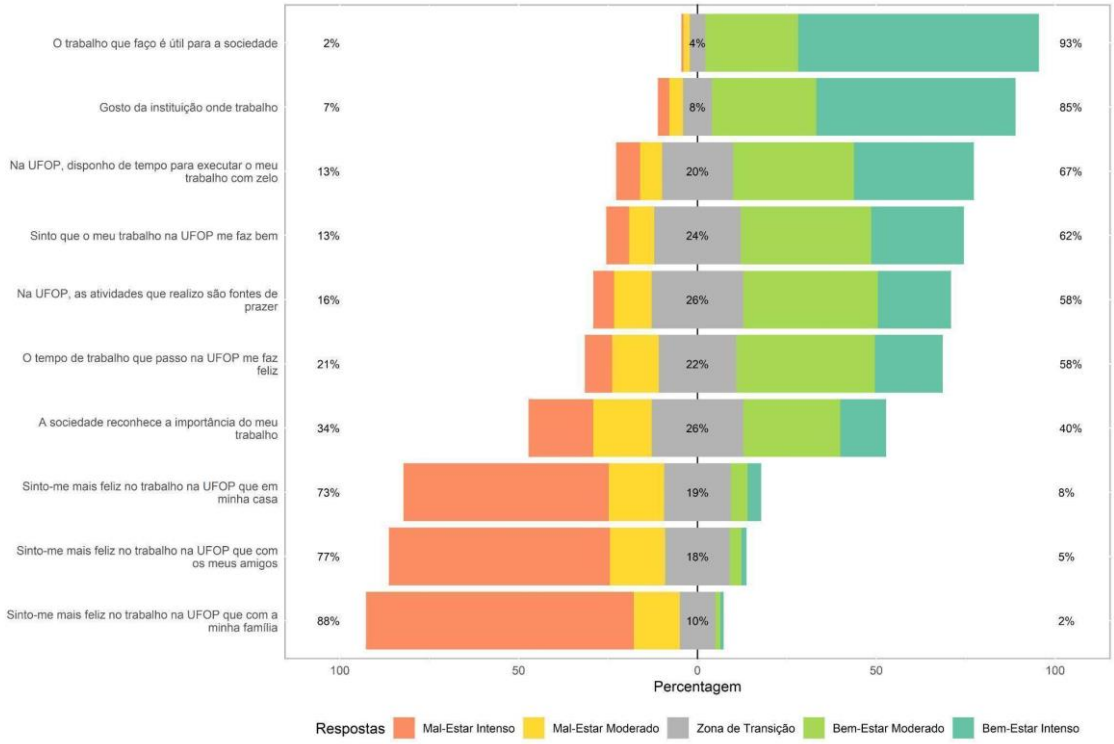


Fonte: elaborado pelos autores (2024).

O fator Elo Trabalho-vida social (Figura 6) é composto por 10 itens. Os 3 itens mais percebidos pelos servidores da UFOP como fontes bem-estar no trabalho foram: o trabalho que faço é útil para a sociedade (93%); gosto da instituição onde trabalho (85%); e na UFOP disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo (67%). Os 3 itens mais percebidos pelos servidores como fontes de mal-estar no trabalho: não me sinto mais feliz no trabalho na UFOP que com a minha família (88%); não me sinto mais feliz no trabalho na UFOP que com meus amigos (77%), e não me sinto mais feliz no trabalho na UFOP que em minha casa (73%).

O fator Elo Trabalho e Vida Social teve nota média de 5,71, com desvio padrão de 1,35, indicando que os servidores se encontram na zona de transição da QVT, com percepções tanto de bem-estar, quanto de mal-estar no trabalho.

Figura 6 - Percepção da QVT a partir do fator Elo Trabalho - Vida Social



Fonte: elaborado pelos autores (2024).

O IA_QVT foi aplicado a uma amostra de 343 servidores e apresentou uma consistência interna[4] estimada para os 61 itens avaliados de 0,947, com intervalo de 95% de confiança para a verdadeira consistência interna, que vai de 0,939 a 0,955. Essa medida sugere uma excelente consistência para os itens da escala, ou seja, o instrumento mede exatamente aquilo a que se propõe, o índice de QVT dos servidores.

As propriedades psicométricas dos fatores do IA_QVT estão relacionadas no Quadro 4, a seguir.

[4] Consistência interna é uma avaliação do grau de confiabilidade apresentado pelos itens de um teste que são projetados para medir o mesmo construto, procurando revelar se tais itens realmente fazem essa medição.

Quadro 4 - Propriedades psicométricas dos fatores do IA_QVT

Fator	Nº de itens	O que avalia?	Alfa de *Cronbach*
Condições de Trabalho	12	"Condições físicas (local, espaço, iluminação, temperatura), materiais (insumos), instrumentais (equipamentos, mobiliário, posto), suporte (apoio técnico) que influenciam a atividade de trabalho e colocam em risco a segurança física".	0,90
Organização do Trabalho	9	"Variáveis de tempo (prazo, pausa), controle (fiscalização, pressão, cobrança), traços das tarefas (ritmo, repetição), sobrecarga e prescrição (normas) que influenciam a atividade de trabalho".	0,70
Relações Socio-profissionais de Trabalho	16	"Interações sócio-profissionais em termos de relações com os pares (ajuda, harmonia, confiança), com as chefias (liberdade, diálogo, acesso, interesse, cooperação, atribuição e conclusão de tarefas), comunicação (liberdade de expressão) ambiente harmonioso e conflitos que influenciam a atividade de trabalho".	0,89
Reconhecimento e Crescimento Profissional	14	"Variáveis relativas ao reconhecimento no trabalho (existencial, institucional, realização profissional, dedicação, resultado alcançado) e ao crescimento profissional (oportunidade, incentivos, eqüidade, criatividade, desenvolvimento), que influenciam a atividade de trabalho".	0,92
Elo Trabalho-Vida Social	10	"Percepções sobre a instituição, o trabalho (prazer, bem-estar, zelo, tempo passado no trabalho, sentimento de utilidade, reconhecimento social) e as analogias com a vida social (casa, família, amigos) que influenciam a atividade de trabalho".	0,81

Fonte: elaborado pelos autores (2024).

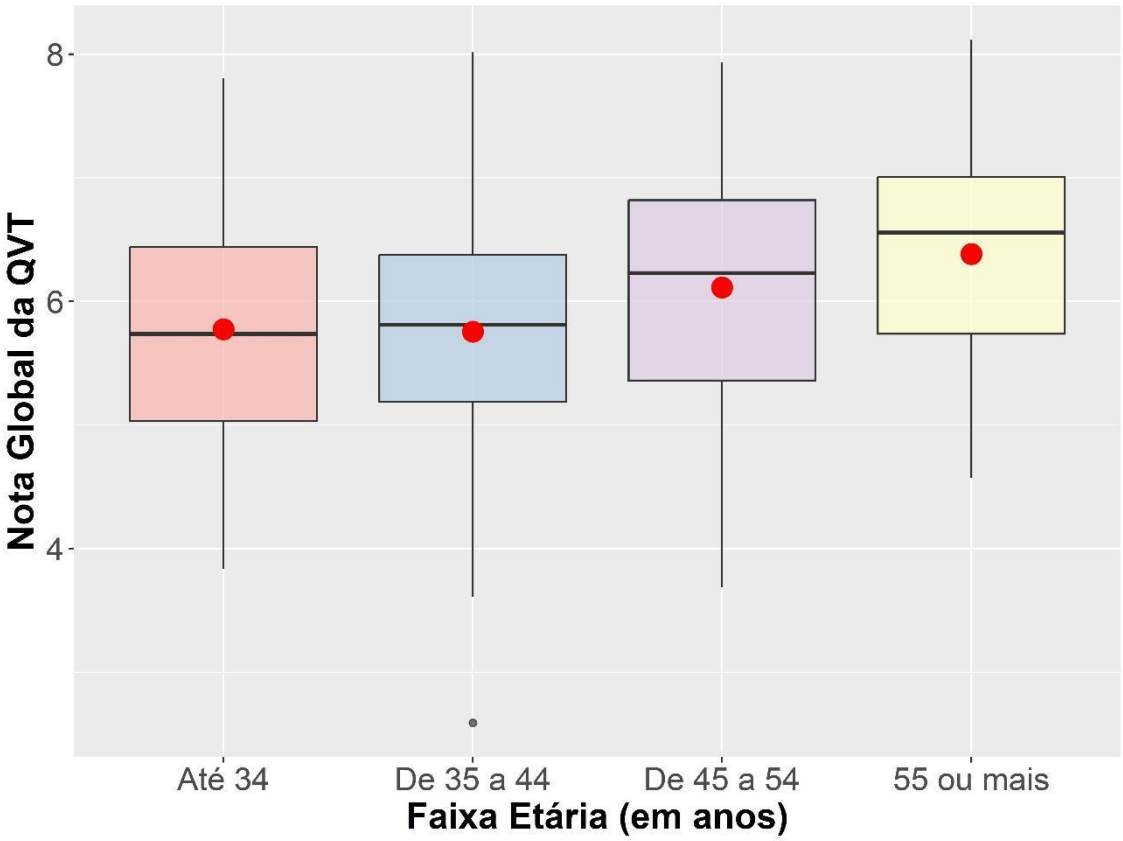
5.3 Análise do IGQVT ou nota Global de QVT conforme as variáveis

Abaixo encontram-se gráficos do tipo Boxplot, também conhecidos como Diagrama de Caixa, que cumprem o papel de ilustrar a distribuição dos dados e variáveis com valores discrepantes. Para um melhor entendimento das análises apresentadas a seguir, sugere-se, se necessário, a leitura do Apêndice A.

A seguir encontram-se os gráficos Boxplot que comparam a média de QVT com as seguintes variáveis: a) faixa etária, b) sexo, c)gênero, d) cor/raça, e)unidade de lotação, f) carreira, g) carreira e faixa etária, h) carreira e sexo, i) tempo de exercício no atual cargo na UFOP, j) exercício de gestão de equipe, k) coincidência entre a cidade onde mora e a cidade onde trabalha, l) coincidência entre a cidade onde mora e a cidade onde trabalha e a faixa etária, m) coincidência entre a cidade onde mora e a cidade onde trabalha e a carreira, n) número de dias de deslocamento por semana da residência ao setor de lotação, o), número de dias de deslocamento por semana da residência ao setor de lotação e carreira, p) recebimento de adicional noturno, q) recebimento de adicional por insalubridade/periculosidade, r)número de filhos com até 12 anos sob responsabilidade do servidor, s) uso contínuo de medicamento, sob prescrição médica, para manutenção do bem-estar físico, t) uso contínuo de medicamento para o manutenção do bem-estar mental, u) Pessoa com deficiência.

A Figura 7 apresenta a distribuição dos valores de QVT segundo a faixa etária dos servidores que responderam a esta pesquisa. Observa-se que os servidores com maior idade, ou seja, 55 anos ou mais (55; 16%) apresentaram maior mediana para a nota global de QVT. De forma análoga, os mais jovens, até 34 anos (49; 13,3%) obtiveram notas um pouco menores. Em termos de variabilidade, nota-se que os servidores com idade entre 35 a 44 anos (158; 46,1%) conseguiram notas mais homogêneas, enquanto aqueles com idade entre 45 a 54 anos (81; 23,6%) apresentaram resultados de QVT mais heterogêneos. Em relação a forma da distribuição destas notas de QVT, verifica-se simetria nos resultados dos servidores com até 34 anos de idade (49; 14,3%). Quanto os servidores com 55 anos ou mais, suas notas revelam uma pequena assimetria à esquerda, ou seja, os servidores estão mais dispersos quando a sua nota é inferior à mediana.

Figura 7 - Distribuição dos valores de QVT segundo a faixa etária dos servidores



Fonte: elaborado pelos autores (2024).

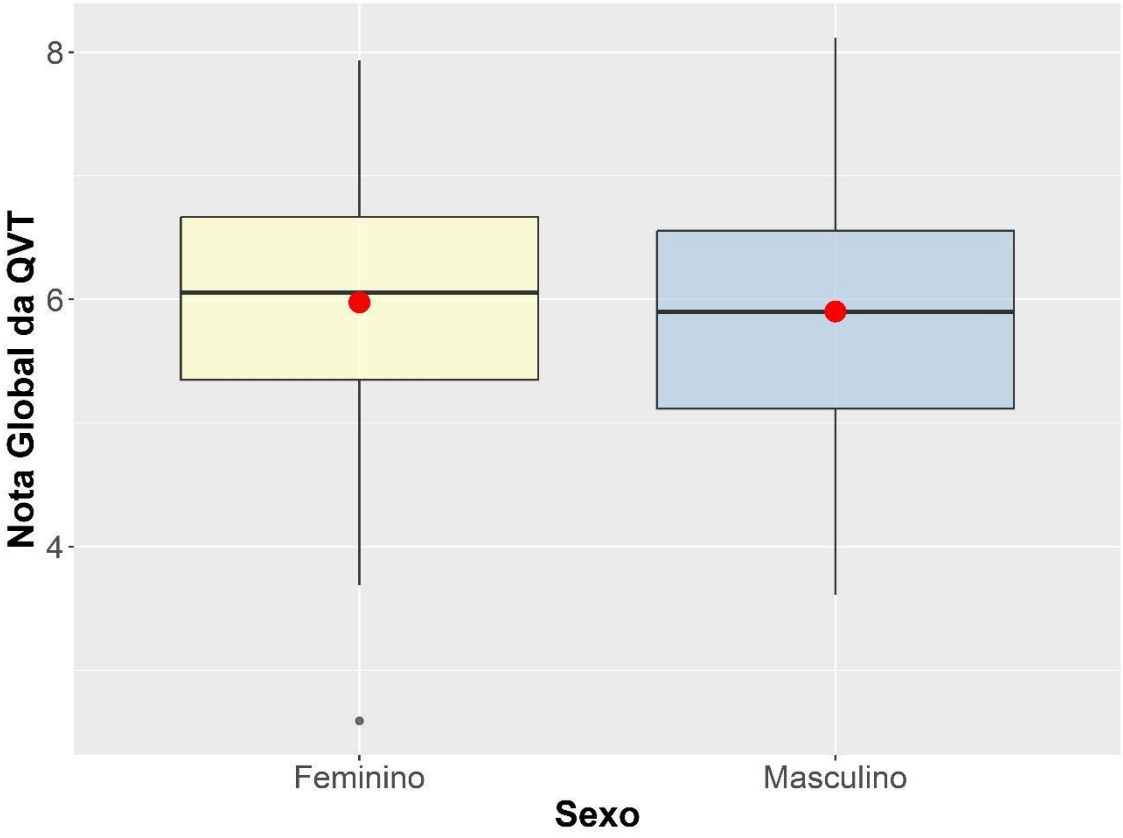
As Figuras 8, 9 e 10 apresentam, respectivamente, as distribuições dos resultados de QVT segundo o sexo, gênero[5] e a distribuição bivariada entre sexo e faixa etária dos servidores participantes da pesquisa. Observa-se nas Figuras 8 e 9 que em termos medianos as notas foram muito próximas, com uma leve vantagem para as mulheres (sexo e gênero). As variações também foram parecidas, embora os homens (sexo e gênero) apresentaram resultados levemente mais dispersos. Essa semelhança também se estende ao comportamento simétrico das notas de QVT.

Dada a semelhança entre os dados ao se comparar os valores de QVT segundo o sexo e segundo o gênero, optamos por analisar a distribuição dos valores de QVT segundo a distribuição bivariada entre sexo e faixa etária, como se pode observar na Figura 10. Nesta Figura, nota-se que os servidores com 55 anos ou mais apresentam maior mediana para a nota global de

[5] Não houve indicação de outros gêneros, além de mulher e homem, nas respostas ao questionário aplicado.

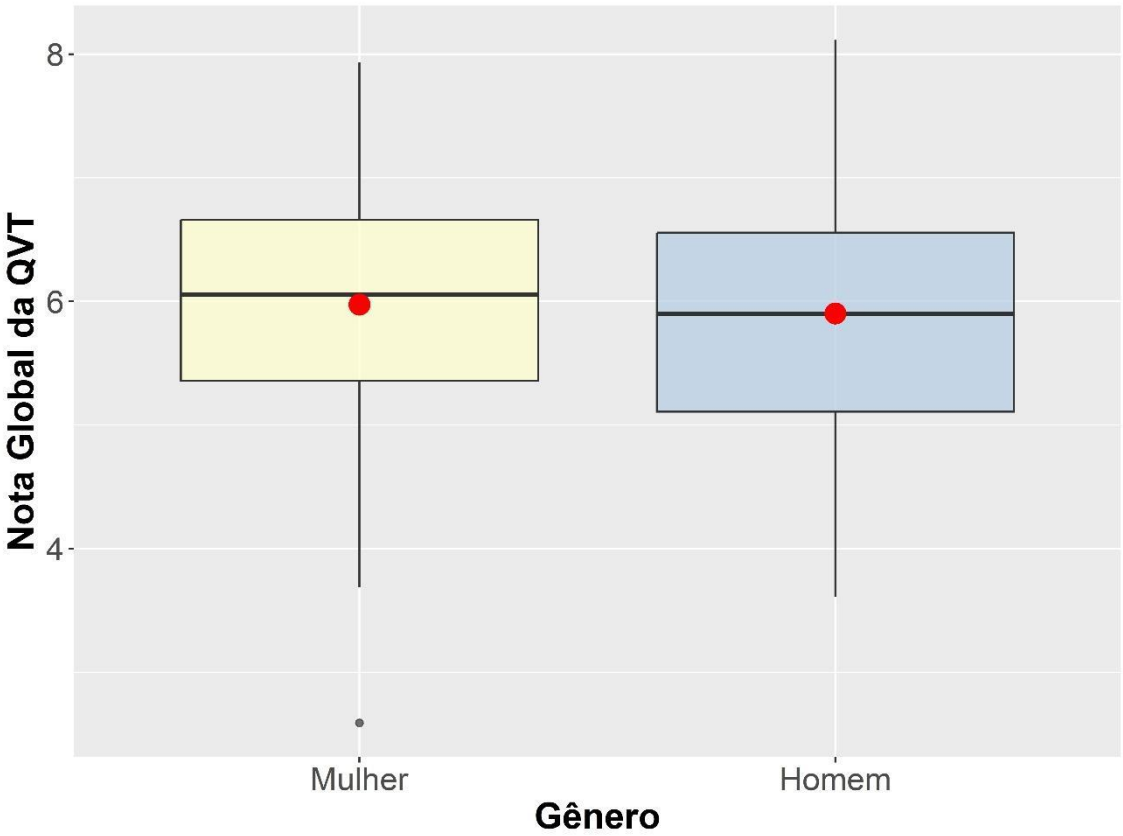
QVT, sobretudo as servidoras do sexo feminino. Apenas na faixa etária até 34 anos, as servidoras do sexo feminino apresentaram mediana menor para a nota global de QVT do que os servidores do sexo masculino. Quanto a variabilidade, as servidoras com idade de 35 a 44 anos, seguidas das servidoras com mais de 55 anos, apresentaram notas mais homogêneas. A maior variabilidade das notas de QVT se deu entre os servidores com mais de 55 anos e entre os servidores com idade até 34 anos. Destaca-se a uma leve assimetria à esquerda para os homens com idade entre 35 a 44 e para as mulheres com idade entre 45 e 54. Em relação aos servidores com 55 anos ou mais, observa-se simetria entre os homens e assimetria acentuada à esquerda.

Figura 8 - Distribuição dos valores de QVT segundo o sexo



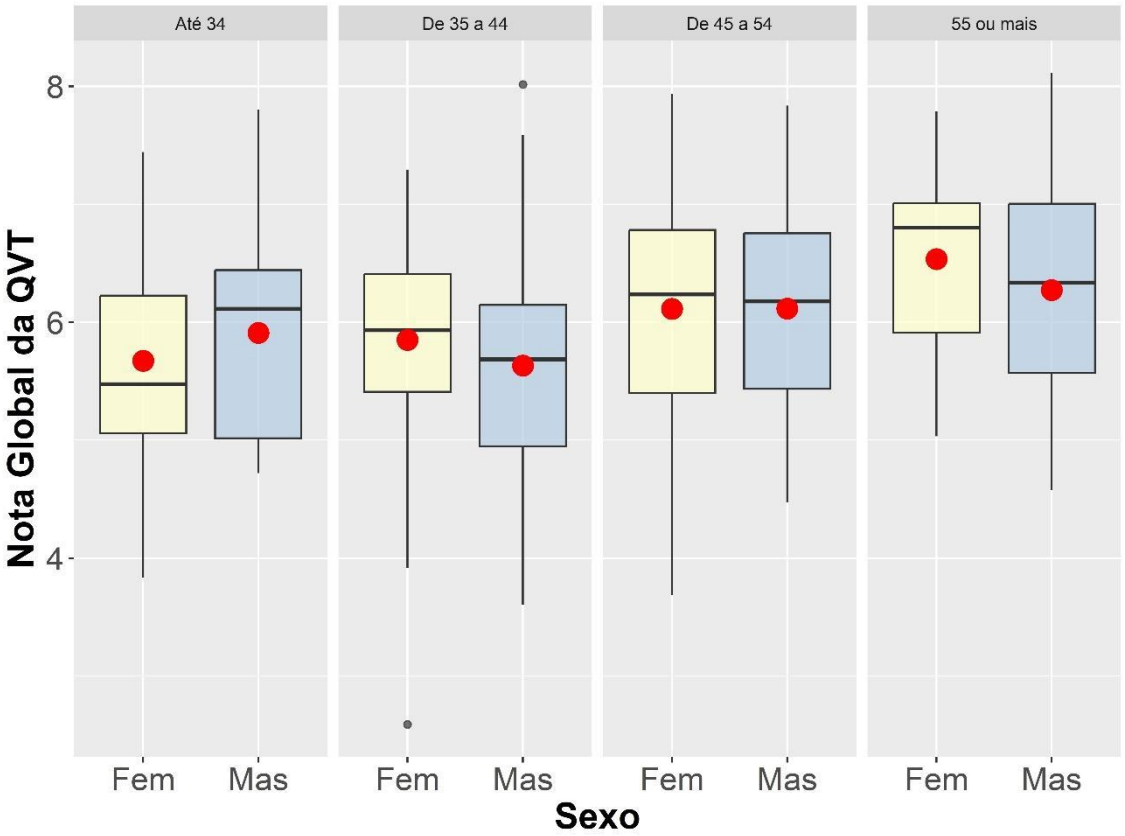
Fonte: elaborado pelos autores (2024).

Figura 9 - Distribuição dos valores de QVT segundo o gênero



Fonte: elaborado pelos autores (2024).

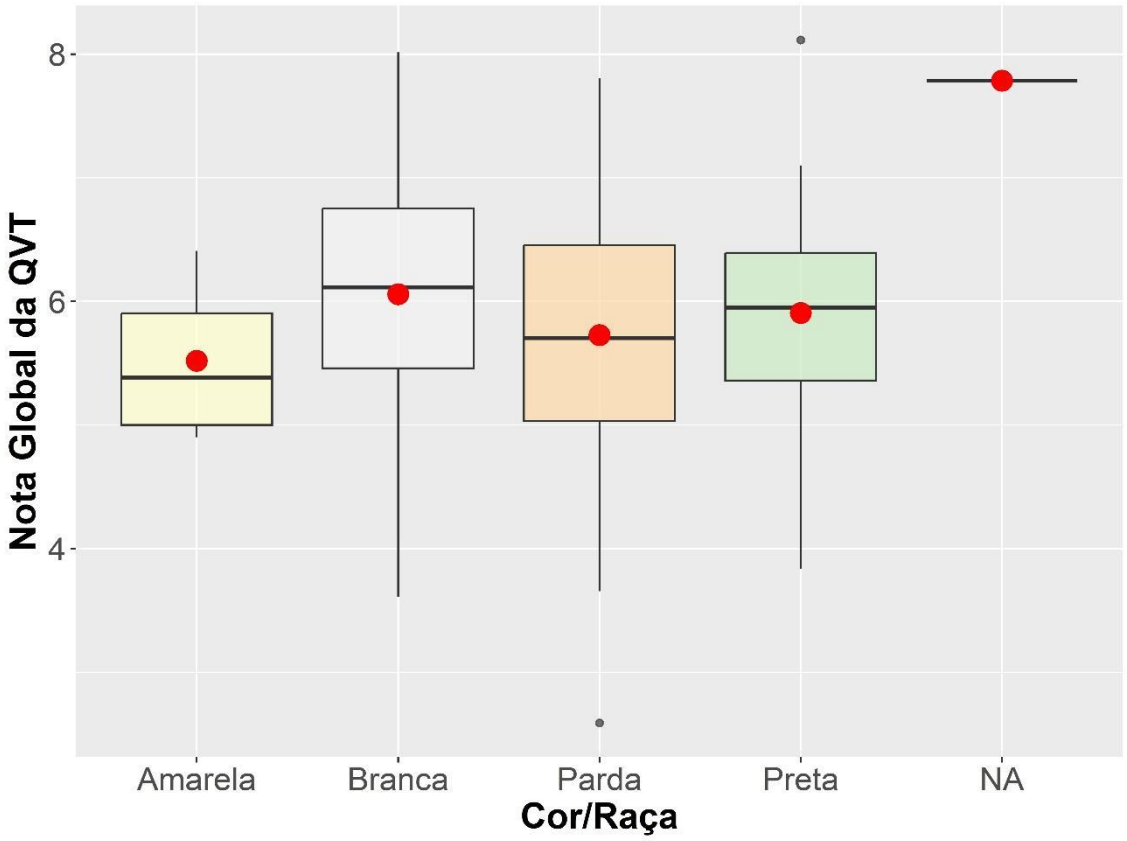
Figura 10 - Distribuição dos valores de QVT segundo o sexo e faixa etária



Fonte: elaborado pelos autores (2024).

A Figura 11 representa a Nota Global de QVT entre os servidores conforme a cor/raça com a qual se identificam. Observa-se que no que se refere à cor/raça indígena os valores de mínimo, máximo, média, mediana coincidem, isso porque apenas um servidor se declarou indígena. Nas demais categorias de cor/raça, em termos de mediana e média, entre de servidores que se declararam brancos (205; 59,9%) observamos os maiores valores de nota global de QVT. O menor valor de mediana e média de QVT, observamos entre os servidores que se declararam amarelos (4; 1,2%), sendo a mediana menor do que a média neste caso. Os dados apresentaram maior variabilidade em relação à média entre os servidores que se declararam amarelos e, depois, no entre os que se declararam brancos. Em todas as categorias, tanto o valor da média quanto a mediana de QVT encontram-se acima de 5. Apenas entre os servidores que se autodeclaram brancos, foi possível observar simetria dos dados. Entre os demais servidores notou-se leve assimetria dos valores de QVT.

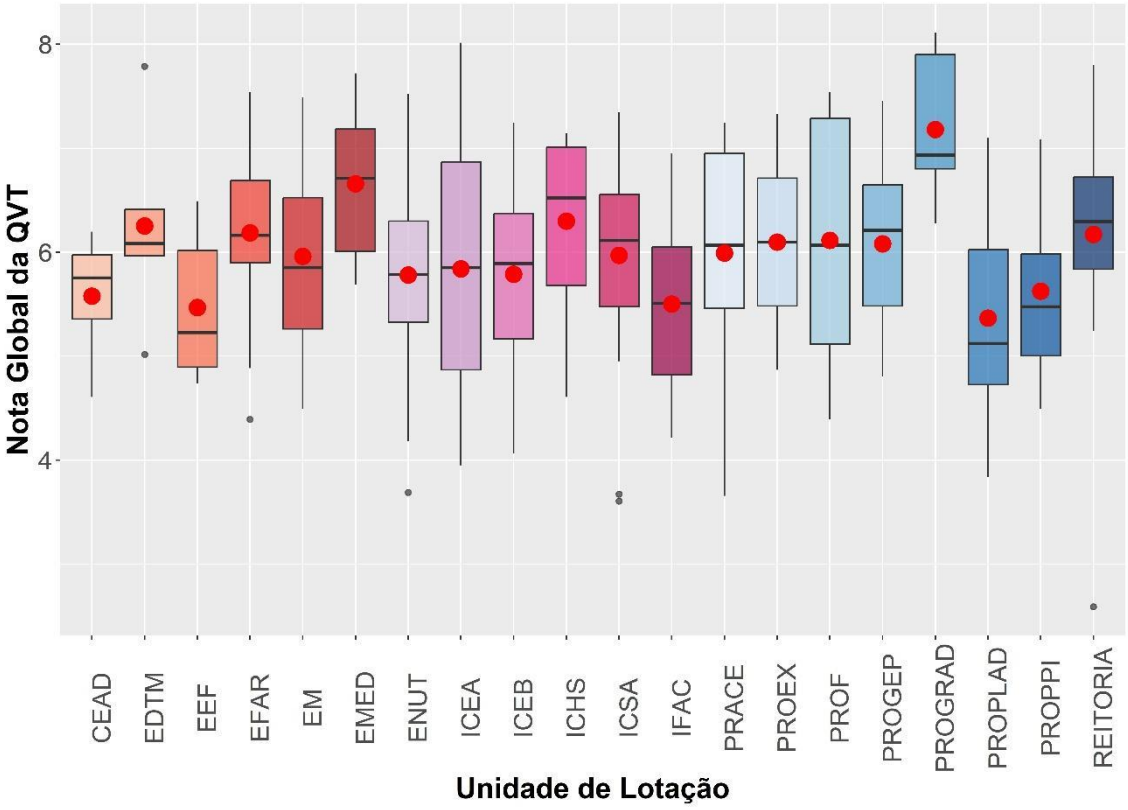
Figura 11 - Distribuição dos valores de QVT segundo a Cor/Raça



Fonte: elaborado pelos autores (2024).

A Figura 12 apresenta a distribuição das notas de QVT segundo a Unidade de Lotação do servidor participante da pesquisa. A PROGRAD (9; 2,5%) foi o setor que apresentou os maiores valores de QVT, expressos pela média e pela mediana, enquanto os menores valores de QVT foram observados na PROPLAD (12; 3,5%). Entre os setores acadêmicos, os maiores valores de QVT encontraram-se na EMED (6; 1,7%) e os menores valores foram encontrados na EEF (7; 2%). Em termos de variabilidade, nota-se que os servidores da EDTM (5; 1,4%) e do CEAD (4; 1,2%), respectivamente, apresentaram notas de QVT mais homogêneas, enquanto os servidores da PROF (7; 2%)e do ICEA (17; 4,9%) apresentaram resultados de QVT mais heterogêneos. Em relação a forma da distribuição das notas de QVT, verifica-se simetria nos resultados dos servidores da ENUT (28; 8,2%), ICEA (17; 4,9%) e PROEX (2; 0,6%). Nota-se assimetria à esquerda (nota média de QVT menor que a nota mediana de QVT) nas seguintes unidades: CEAD (4; 1,2%), EMED (6; 1,7%), ICEB (70; 20,4%), ICHS (19; 5,4%), ICSA (21; 6,1%), PROGEP (19; 5,4%) e Reitoria (15; 4,4%). As unidades de lotação com assimetria à direita (nota média de QVT maior que a nota mediana de QVT) foram: EDTM (5; 1,4%) , EEF (7; 2%), EFAR (17; 4,9%), PROGRAD (9; 2,5%), PROPLAD (12; 3,5%) e PROPPI (12; 3,5%).

Figura 12 - Distribuição dos valores de QVT segundo a Unidade de Lotação



Fonte: elaborado pelos autores (2024).

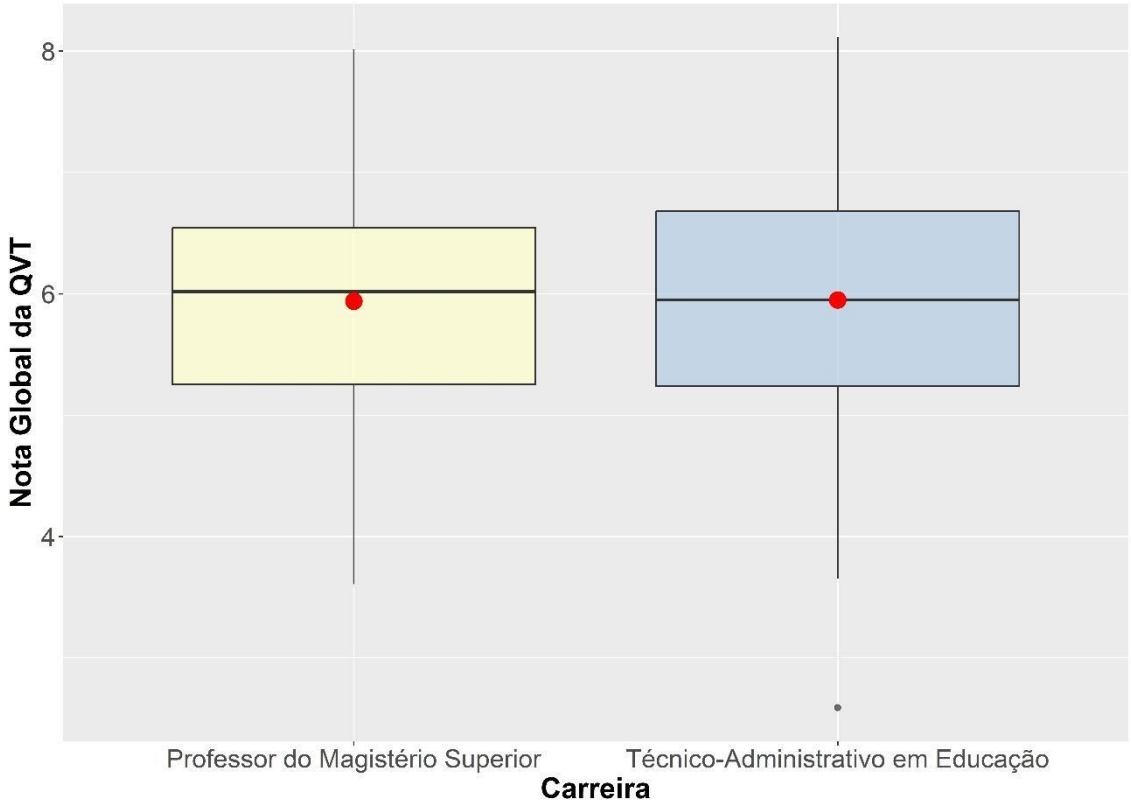
As Figuras 13, 14 e 15 apresentam, respectivamente, a distribuição das notas de QVT conforme a carreira ocupada pelos participantes da pesquisa, conforme a distribuição bivariada entre carreira e faixa etária e conforme a distribuição bivariada entre carreira e sexo. Essa análise em profundidade dos dados de QVT relacionados à carreira foram realizados em função da semelhança das notas globais de QVT observada entre a carreira TAE e a carreira PMS. Conforme a Figura 13, os Professores do Magistério Superior – PMS (176; 51,3%) apresentaram notas de QVT, expressas pela média e mediana, ligeiramente superiores às notas de QVT levantadas entre os Técnico-administrativos em educação – TAE (167; 51,3%). Em termos de posição central (mediana e média), de dispersão e de forma as notas de QVT tiveram comportamento muito semelhante nas duas carreiras analisadas.

Quando se analisa a distribuição bivariada de QVT, considerando-se a carreira e a faixa etária dos servidores (Figura 14), tem-se que os professores com 55 anos ou mais apresentam as maiores notas globais de QVT, expressas pela mediana e pela média. Em seguida, as maiores notas de QVT, expressas pela mediana são dos TAE's com 55 anos ou mais e dos TAE's com idade de 45 a 54 anos. Os menores valores de QVT, expressos pela mediana são observados

entre os TAE’s com idade até 34 anos, seguidos dos TAE’s na faixa etária dos 35 aos 44 anos e, depois, pelos professores desta mesma faixa etária. A maior variabilidade dos dados encontra-se entre os TAE’s com 55 anos ou mais. A menor variabilidade também é entre os TAE’s, mas da faixa etária dos 35 aos 44 anos. A simetria entre os dados é observada entre os TAE’s da faixa etária de 45 a 54 anos. Observou-se assimetria à esquerda entre os professores de todas as faixas etárias e no caso dos técnicos observou-se assimetria à esquerda entre os que tem mais de 55 anos e à direita nas demais faixas etárias.

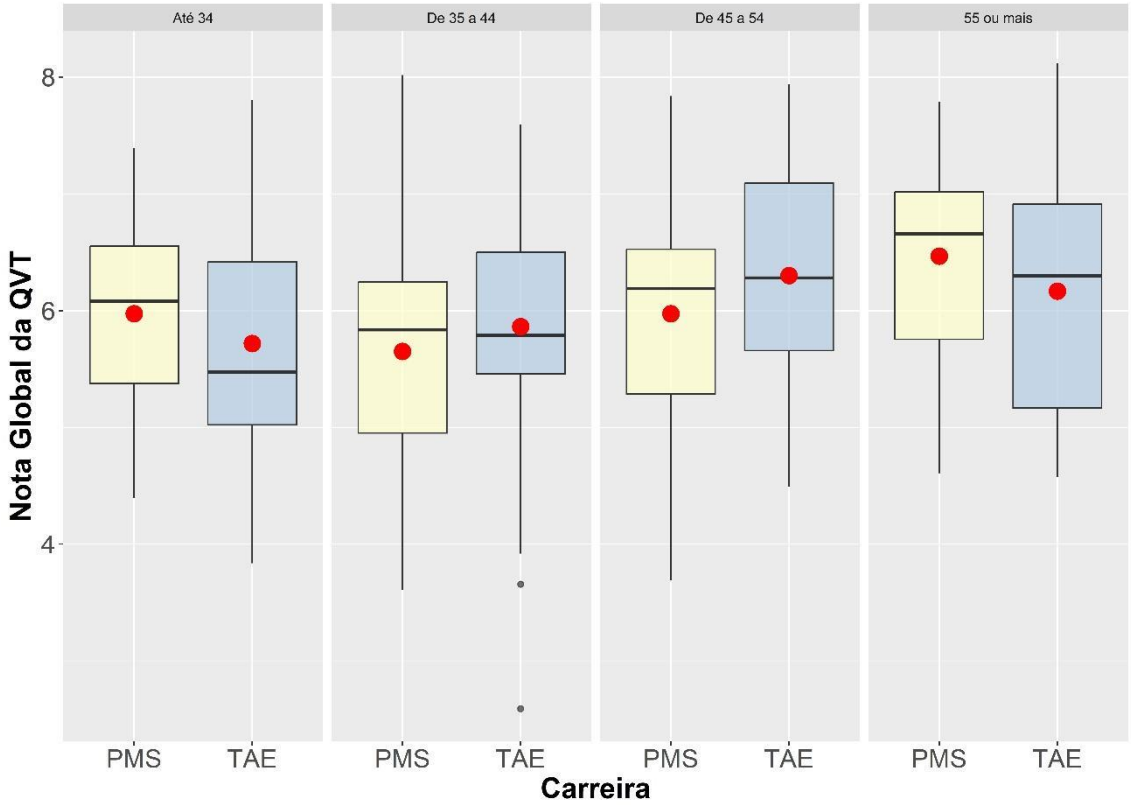
Quando se analisa a distribuição bivariada de QVT considerando-se a carreira e o sexo, Figura 15, tem-se bastante semelhança entre os dados. As maiores notas de QVT, tendo em vista a mediana, está entre servidoras (sexo feminino), em primeiro lugar entre as TAE’s e em segundo lugar entre as professoras. As professoras são mais homogêneas quanto às notas de QVT. Não houve simetria dos dados de QVT em nenhuma das categorias observadas na Figura 15.

Figura 13 - Distribuição dos valores de QVT segundo a Carreira



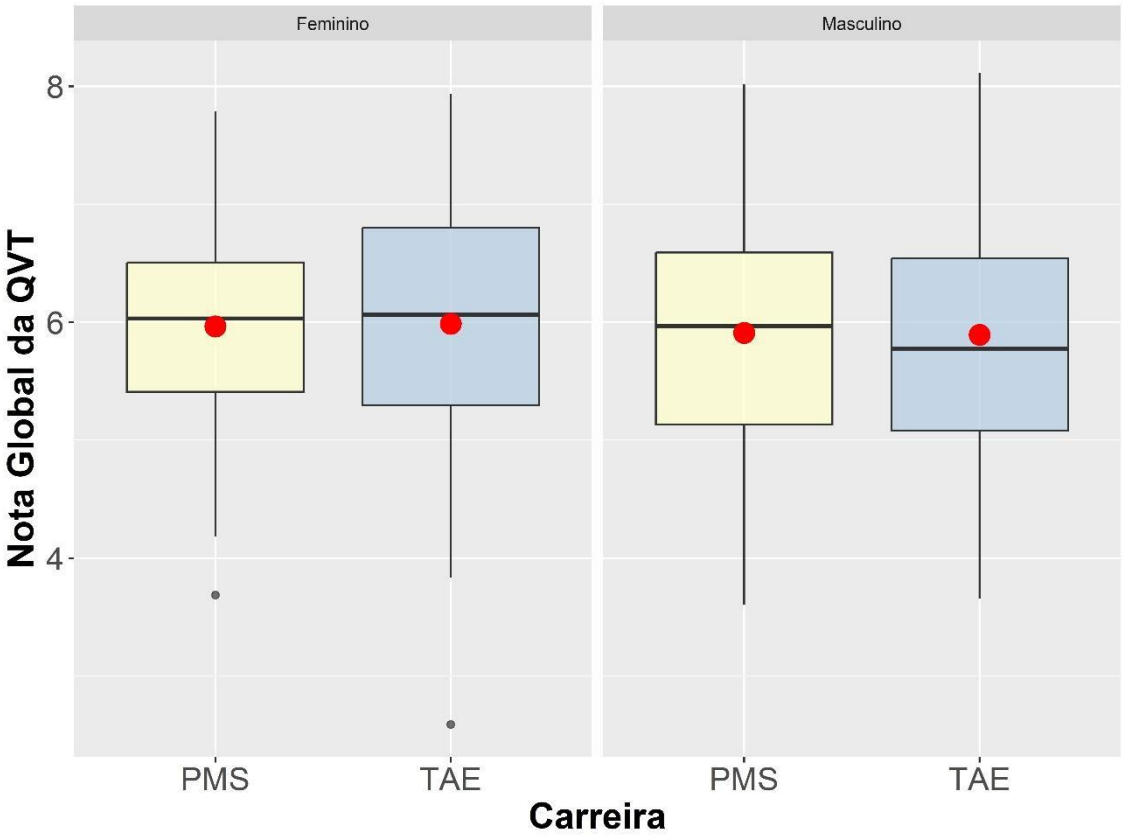
Fonte: elaborado pelos autores (2024).

Figura 14 - Distribuição dos valores de QVT segundo a carreira e faixa etária



Fonte: elaborado pelos autores (2024).

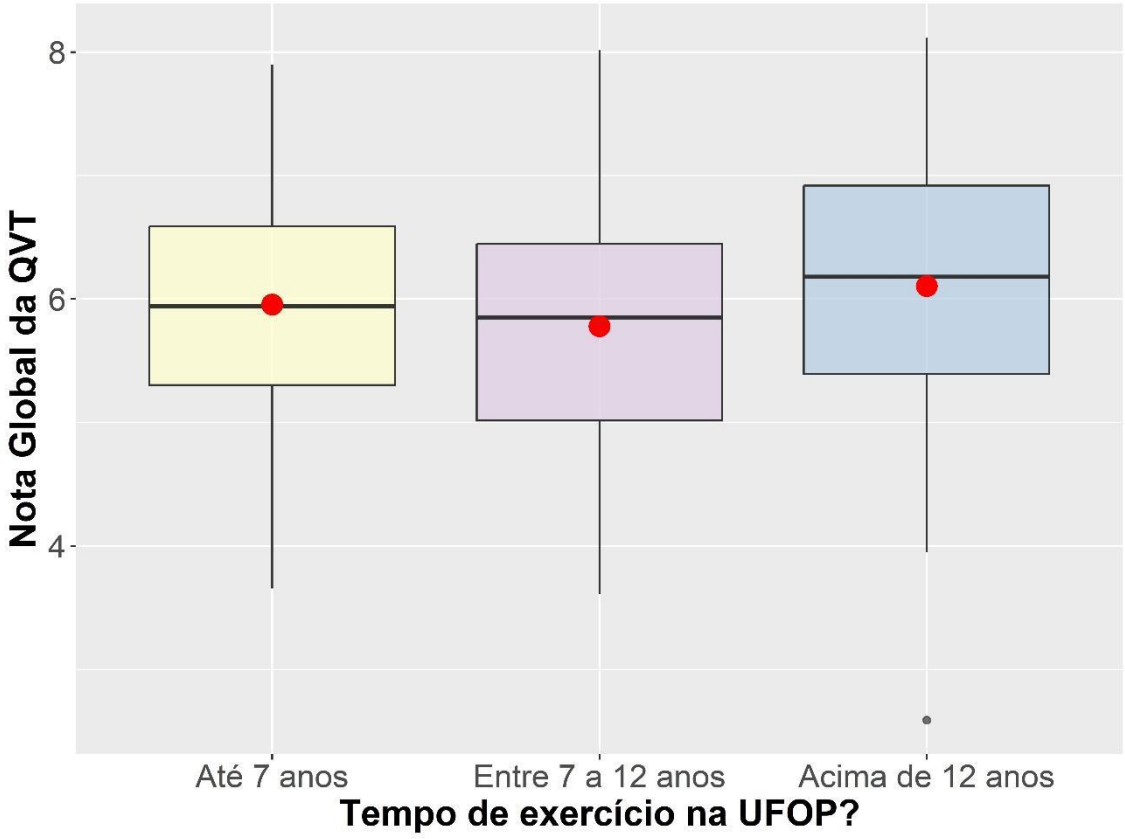
Figura 15 - Distribuição dos valores de QVT segundo a carreira e sexo



Fonte: elaborado pelos autores (2024).

Para compreensão das notas de QVT considerando o tempo de exercício no atual cargo na UFOP, foram criadas três categorias: servidores com até 7 anos de exercício no atual cargo (118; 34,4%), servidores que têm acima de 7 e até 12 anos de exercício no atual cargo (116; 33,8%) e servidores que têm acima de 12 anos de exercício no atual cargo (109; 31,8%). Observa-se na Figura 16 que a menor nota global de QVT, tendo em vista a mediana e a média, refere-se aos servidores que se encontram entre 7 e 12 anos de exercício e a maior nota global de QVT é apresentada pelos servidores com mais de 12 anos de exercício no atual cargo. Os três diagramas apresentam configuração semelhante no que diz respeito à dispersão, contudo há maior dispersão dos dados, ou seja, há maior variabilidade das medidas de QVT no grupo que tem acima de 12 anos de exercício no cargo atual. Os servidores com até 7 anos de exercício no cargo atual apresentaram simetria nos dados de QVT. Os demais servidores apresentaram assimetria à esquerda.

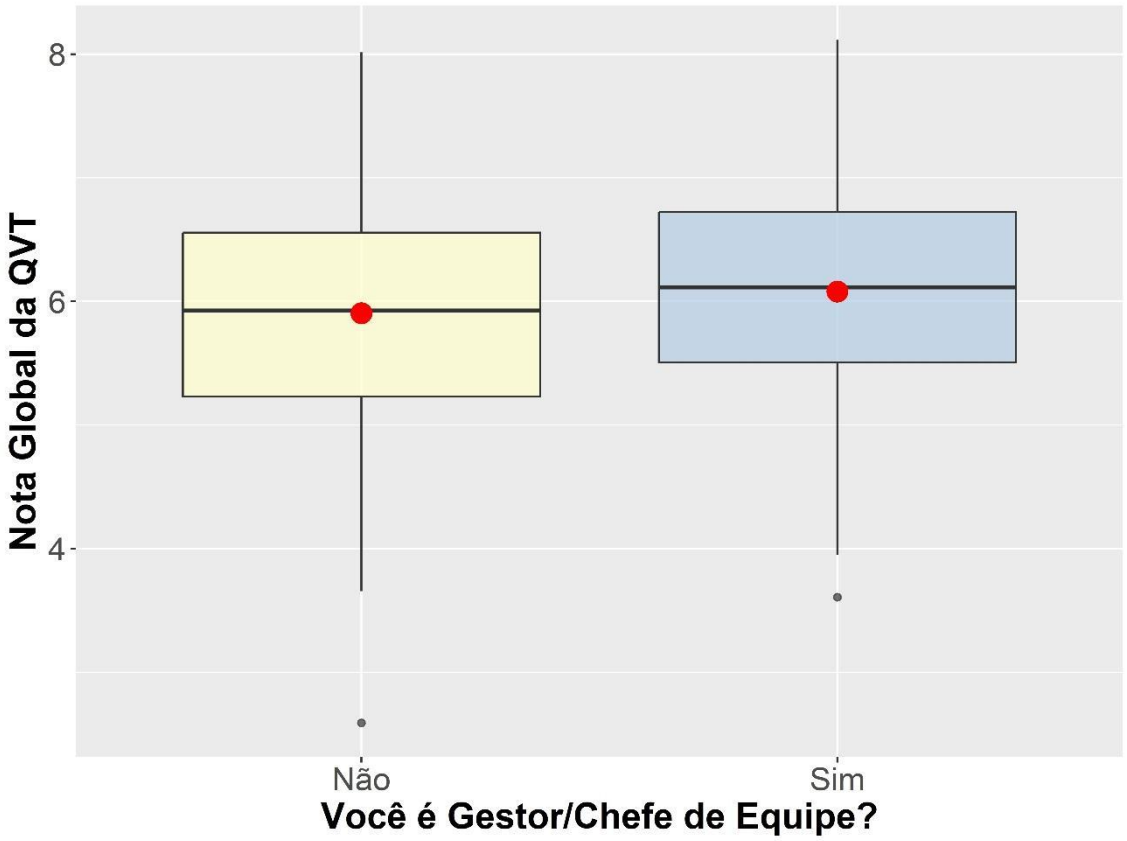
Figura 16 - Distribuição dos valores de QVT segundo o tempo de exercício no atual cargo na UFOP



Fonte: elaborado pelos autores (2024).

Os diagramas da Figura 17, mostram-nos que os valores de mediana e a média de QVT foram maiores entre os servidores que são gestores/chefes de equipe (77; 22,4%). As notas de QVT foram consideradas homogêneas e simétricas nas duas categorias.

Figura 17 - Distribuição dos valores de QVT segundo o exercício de gestão de equipe



Fonte: elaborado pelos autores (2024).

A Figura 18 apresenta a distribuição das notas de QVT conforme a condição de residir e trabalhar presencialmente na mesma cidade. Nota-se que a distribuição dos valores de QVT apresentam comportamentos semelhantes entre os servidores que trabalham presencialmente na mesma cidade em que residem (210; 61,2%) e os que não trabalham presencialmente na mesma cidade em que residem (133; 38,8%). Dada a semelhança observada no Gráfico 18, procedeu-se à análise bivariada de QVT, considerando-se a faixa etária e o sexo dos servidores participantes da pesquisa, como é apresentado nas Figuras 19 e 20, respectivamente.

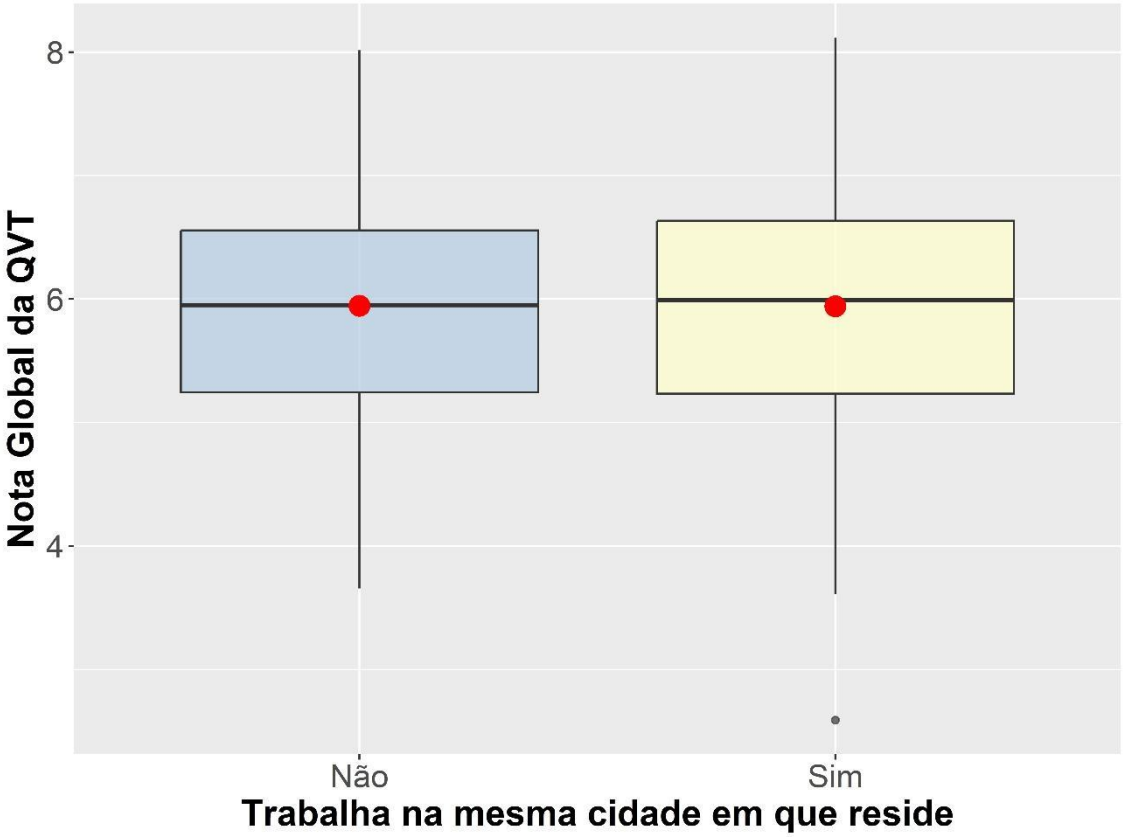
Na Figura 18, o índice mediano de QVT foi muito próximo para aqueles que trabalham e residem na mesma cidade e para aqueles que trabalham e residem em cidades diferentes. Tanto a dispersão, quanto a forma, são muito parecidas para as duas categorias, sendo que a distribuição dessas notas foram simétricas.

Conforme pode ser observado na Figura 19, os servidores com mais de 55 anos, que não trabalham na mesma cidade em que residem foram os que apresentam as maiores notas globais de QVT, observadas a partir da mediana. Os menores valores de QVT foram observados entre os servidores com até 34 anos que trabalham na mesma cidade em que residem. Os servidores

com idade entre 35 e 44 anos apresentaram notas globais de QVT mais homogêneas do que os demais servidores, havendo também simetria dos dados nesta categoria. Servidores que moram e trabalham na mesma cidade e que se encontram nas faixas etárias entre 35 e 44 anos e entre 45 e 54 anos apresentaram assimetria dos dados à direita. Servidores que moram na mesma cidade que residem com idade até 34 anos apresentaram assimetria à esquerda.

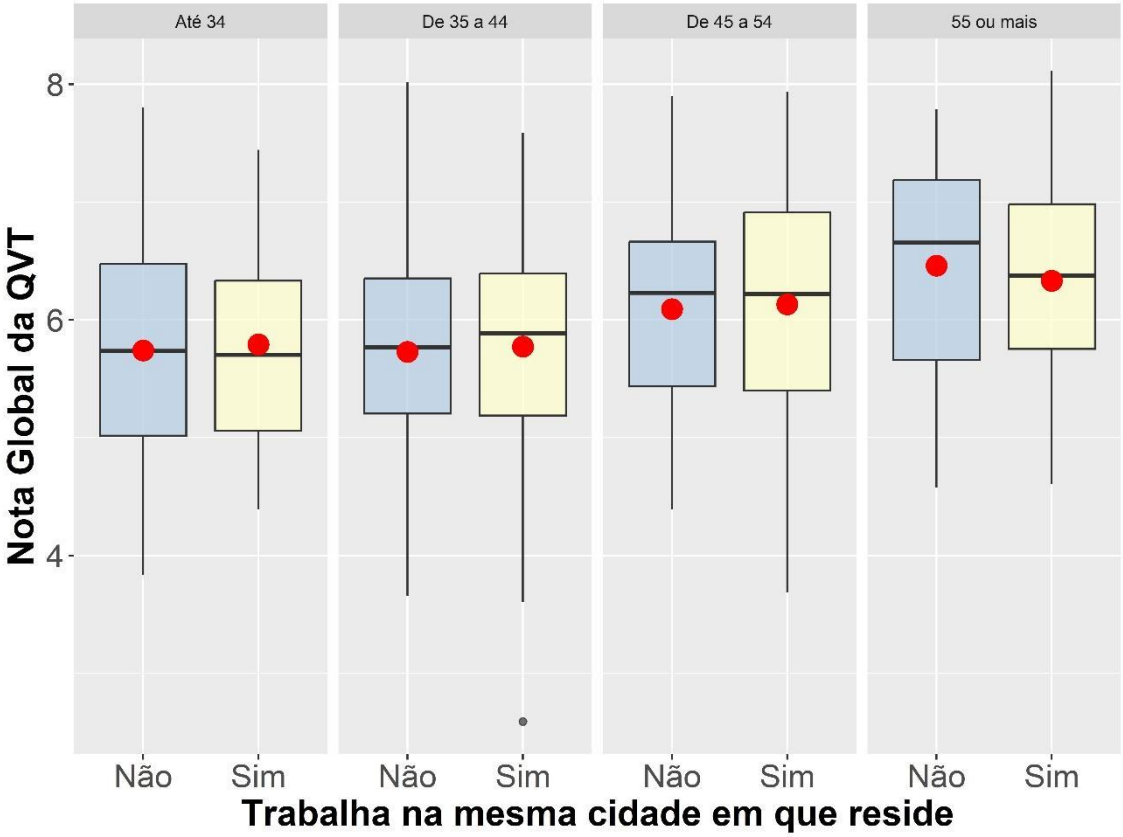
Na Figura 20, pode-se observar que as mulheres que trabalham e residem na mesma cidade apresentaram notas de QVT maiores do que as demais categorias. Entre as mulheres, não trabalhar na mesma cidade que reside gera notas medianas de QVT um pouco menores, porém mais homogêneas. Já entre os homens, as duas categorias apresentaram a mesma nota mediana de QVT, contudo, os homens que moram e trabalham na mesma cidade apresentaram notas globais de QVT mais homogêneas. Quanto à simetria, as mulheres que moram e trabalham na mesma cidade apresentaram assimetria à esquerda. No caso dos homens que moram e trabalham na mesma cidade, também pode-se dizer que houve assimetria à esquerda, uma vez que a mediana está mais próxima do terceiro quartil.

Figura 18 - Distribuição dos valores de QVT segundo a cidade que reside e o local de trabalho presencial



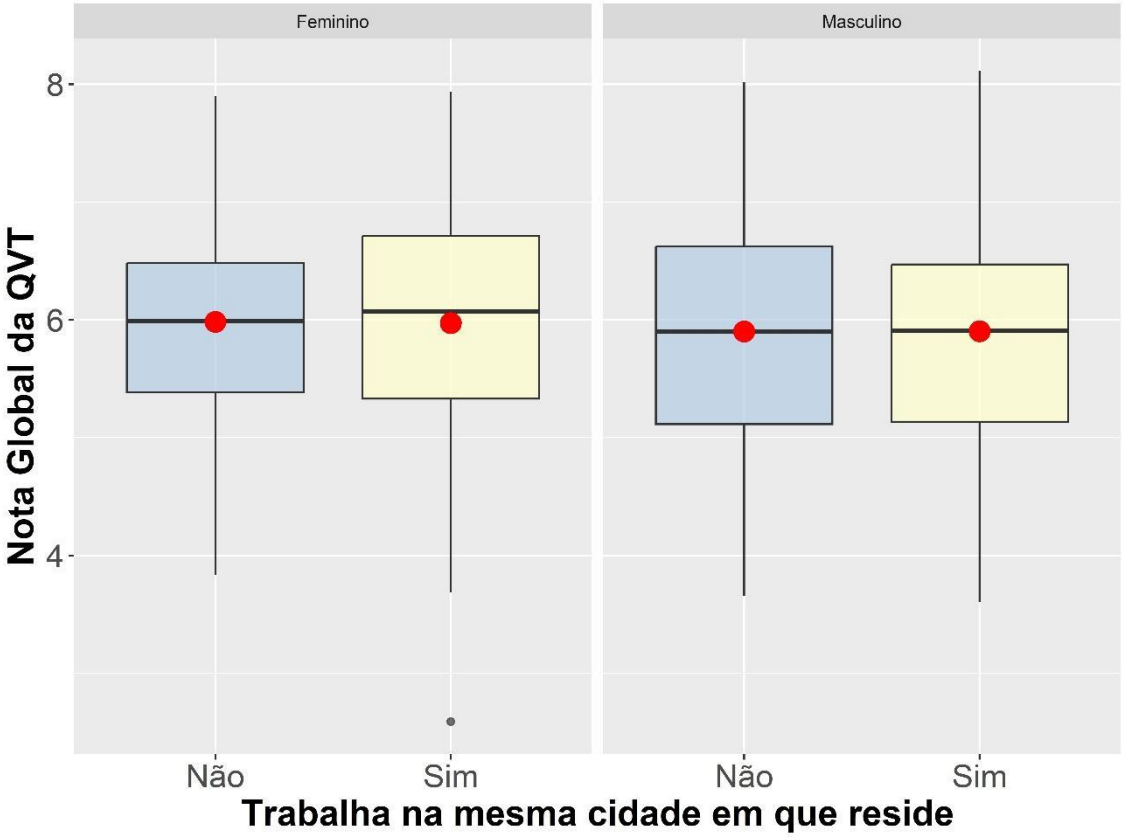
Fonte: elaborado pelos autores (2024).

Figura 19 - : Distribuição dos valores de QVT segundo a cidade que reside e o local de trabalho presencial e a faixa etária dos servidores



Fonte: elaborado pelos autores (2024).

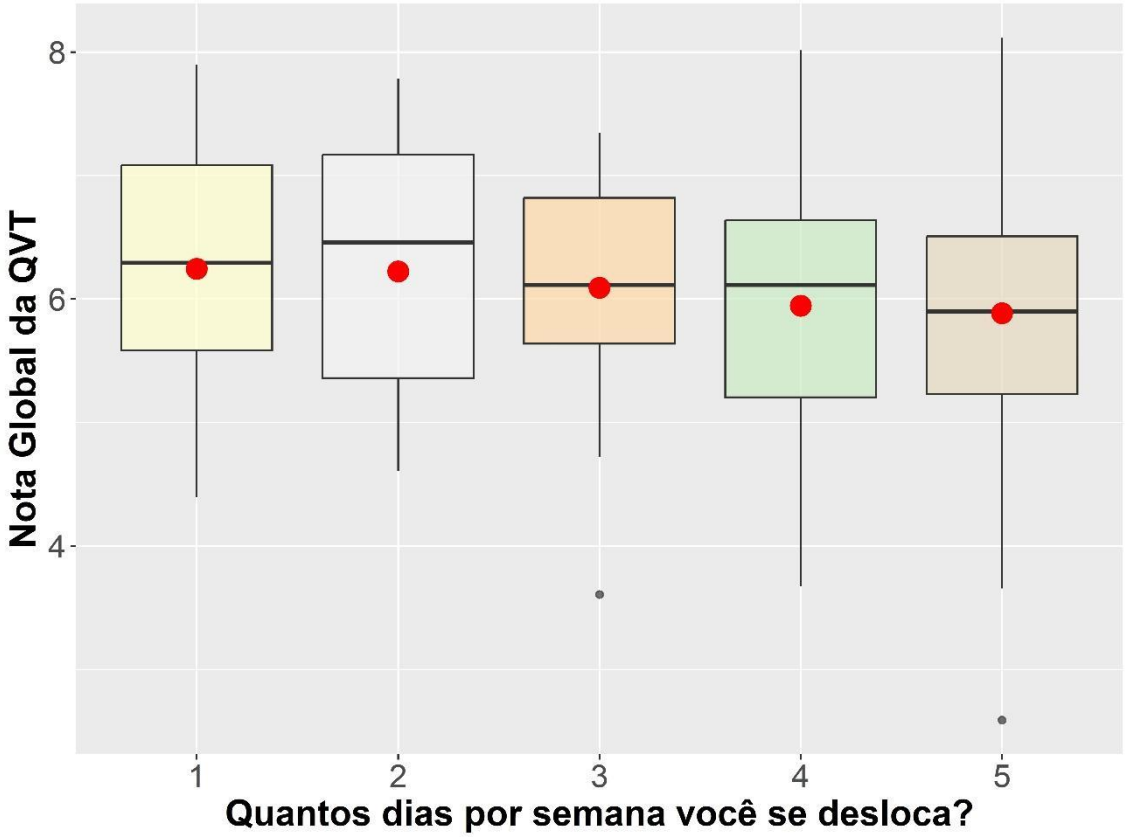
Figura 20 - Distribuição dos valores de QVT segundo a cidade que reside e o local de trabalho presencial e a carreira dos servidores



Fonte: elaborado pelos autores (2024).

A Figura 21 apresenta os valores de QVT em função de quantos dias por semana o servidor se desloca de sua residência para o seu setor de lotação. Os servidores que se deslocam duas vezes por semana (19; (5,5%)) apresentaram as maiores notas medianas de QVT, sendo também entre esses servidores que se observa a maior heterogeneidade dos valores de QVT, bem como assimetria dos dados à esquerda. Da mesma forma, observa-se que entre os servidores que se deslocam 4 vezes por semana (43; 12,5%) também houve assimetria à esquerda. As menores notas medianas de QVT foram observadas entre os servidores que se deslocam 5 vezes por semana (236; 68,8%). Entre os servidores que se deslocam uma, três ou cinco vezes por semana nota-se simetria dos dados, o que sugere similaridade entre as notas médias e as notas medianas.

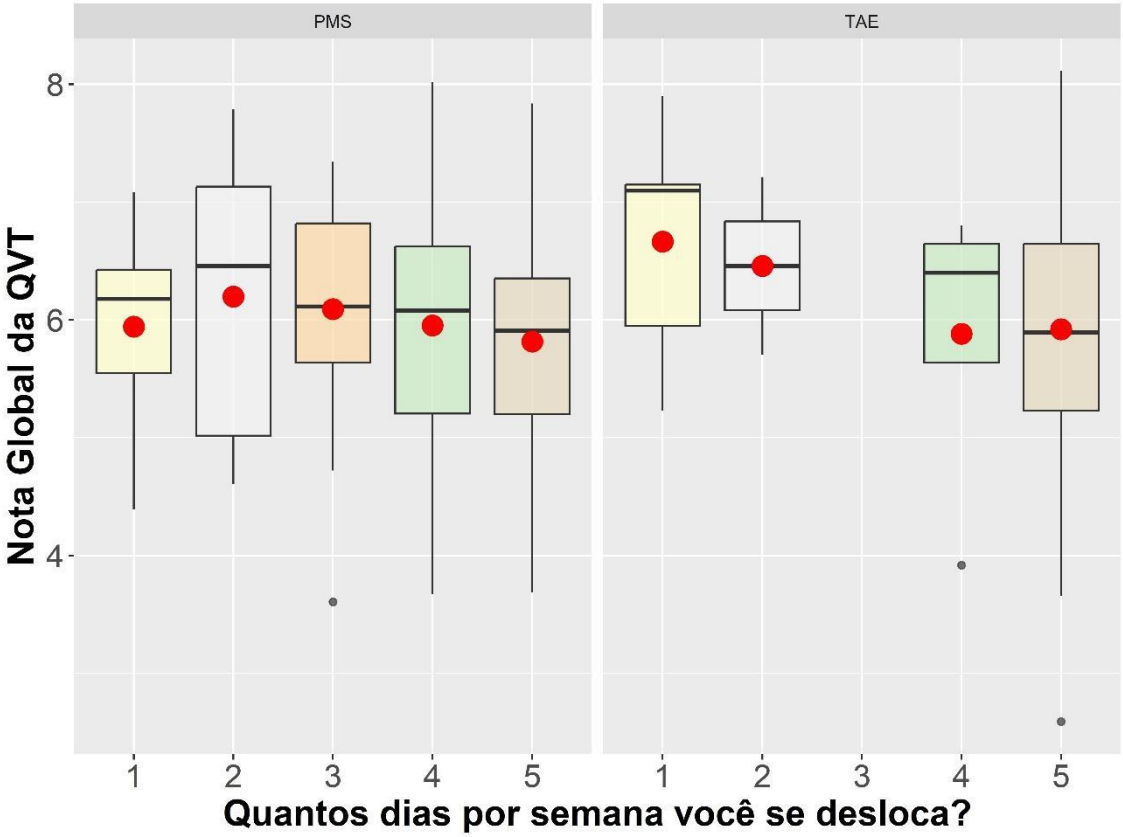
Figura 21 - Distribuição dos valores de QVT segundo o número de dias de deslocamento por semana da residência ao setor de lotação



Fonte: elaborado pelos autores (2024).

A Figura 22 apresenta a distribuição bivariada dos valores de QVT segundo a carreira e o número de dias por semana de deslocamento da residência ao setor de lotação. Em geral, professores e técnicos que se deslocam menos dias por semana de sua residência para o setor de lotação, têm maiores notas medianas de QVT. Observa-se mais variabilidade entre as notas de QVT de professores que se deslocam 2 ou 3 dias por semana, além de técnicos que deslocam 1 ou 5 dias por semana. Em relação a forma, observa-se notas de QVT mais assimétricas à esquerda, exceto para os técnicos que se deslocam 2 ou 5 dias por semana de sua residência ao setor de lotação.

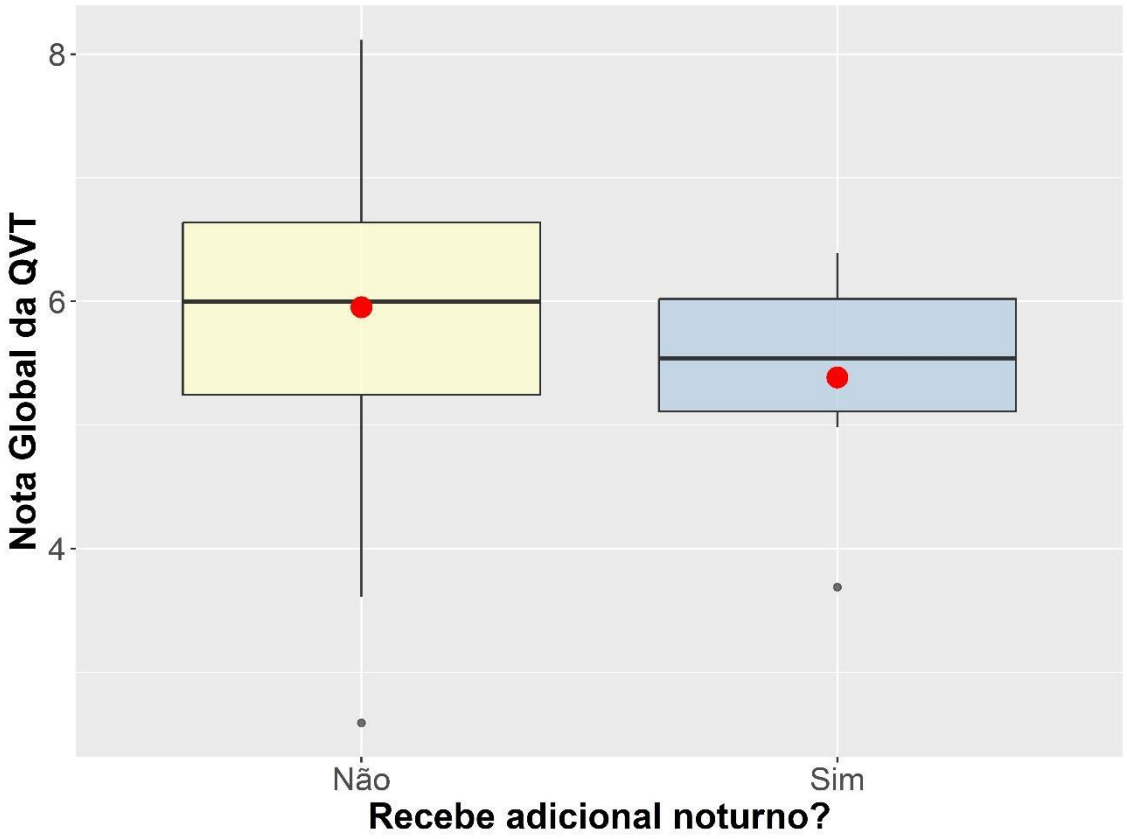
Figura 22 - Distribuição dos valores de QVT segundo a carreira e o número de dias de deslocamento por semana da residência ao setor de lotação



Fonte: elaborado pelos autores (2024).

A Figura 23 apresenta a distribuição das notas de QVT segundo a condição de receber ou não adicional noturno. As maiores notas medianas de QVT estão entre os servidores que não recebem adicional noturno (337; 92,2%), embora sejam mais heterogêneas. Para aqueles que recebem adicional noturno (6; 1,7%) nota-se menos qualidade de vida, e resultados mais homogêneos. Em ambos os casos, essas notas são levemente assimétricas à esquerda.

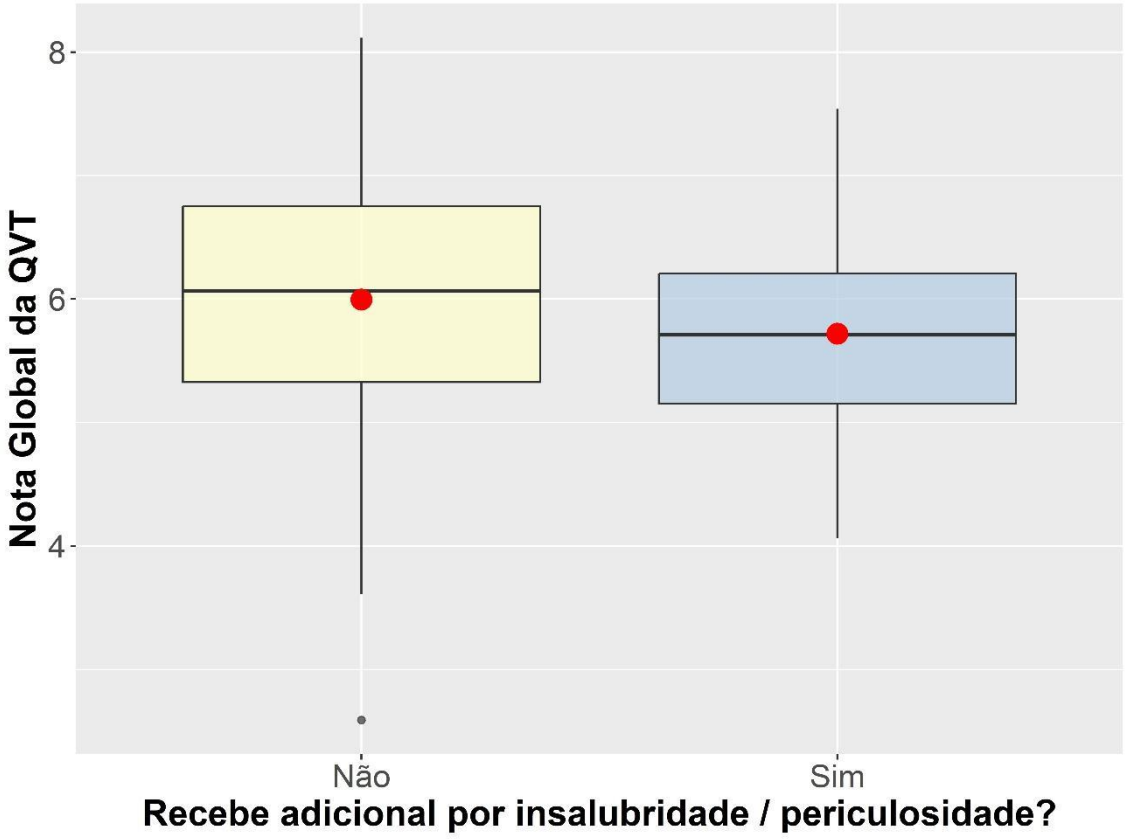
Figura 23 - Distribuição dos valores de QVT segundo recebimento de Adicional Noturno



Fonte: elaborado pelos autores (2024).

A Figura 24 apresenta os valores globais de QVT segundo o recebimento de adicional por insalubridade e/ou periculosidade. Os servidores que não recebem esses adicionais (277; 80,5%) apresentaram maiores notas medianas de QVT, e leve assimetria dos dados à esquerda. Os servidores que recebem o adicional por insalubridade e/ou periculosidade (66, 19,2%) apresentaram valores de QVT mais homogêneos e resultados simétricos.

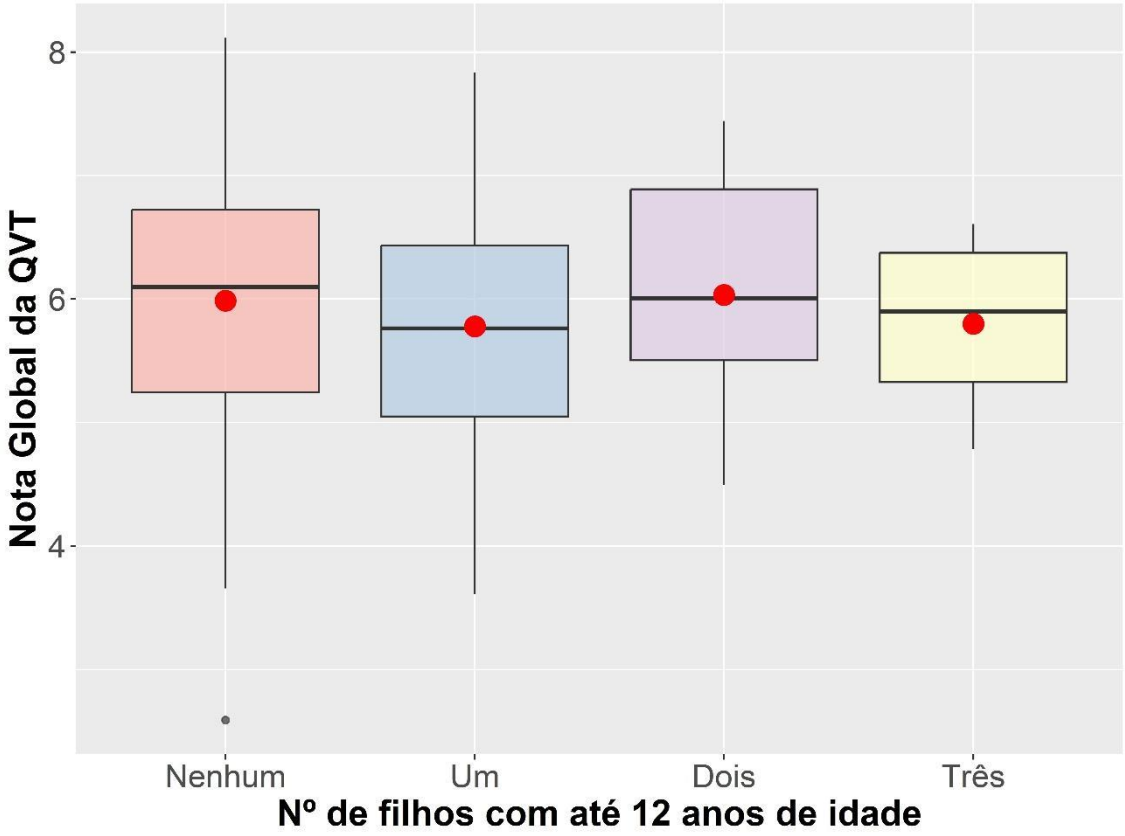
Figura 24 - Distribuição dos valores de QVT segundo recebimento de Adicional por Insalubridade/Periculosidade



Fonte: elaborado pelos autores (2024).

A Figura 25 apresenta os valores de QVT segundo o número de filhos de até 12 anos sob responsabilidade do servidor participante da pesquisa. Como pode ser observado por meio da mediana, os servidores que não têm filhos de até 12 anos sob sua responsabilidade (237; 69,1%) apresentaram maiores notas globais de QVT do que os demais, com ligeira diferença da mediana quando comparado com os servidores que têm dois filhos menores de até 12 anos sob sua responsabilidade (28; 8,2%). Os servidores que têm três filhos de até 3 anos sob sua responsabilidade (4; 1,2%) apresentaram notas de QVT mais homogêneas do que os demais e maior dispersão nas notas de QVT foi observada entre os servidores que não têm nenhum filho com até 12 anos sob sua responsabilidade. A simetria dos dados é percebida apenas entre os servidores que têm um filho de até 12 anos sob sua responsabilidade (74; 21,6%), enquanto nos demais casos, nota-se assimetria à esquerda em todos os casos. No caso dos servidores que têm dois filhos de até 12 anos sob sua responsabilidade a assimetria é notada pela proximidade da mediana do primeiro quartil.

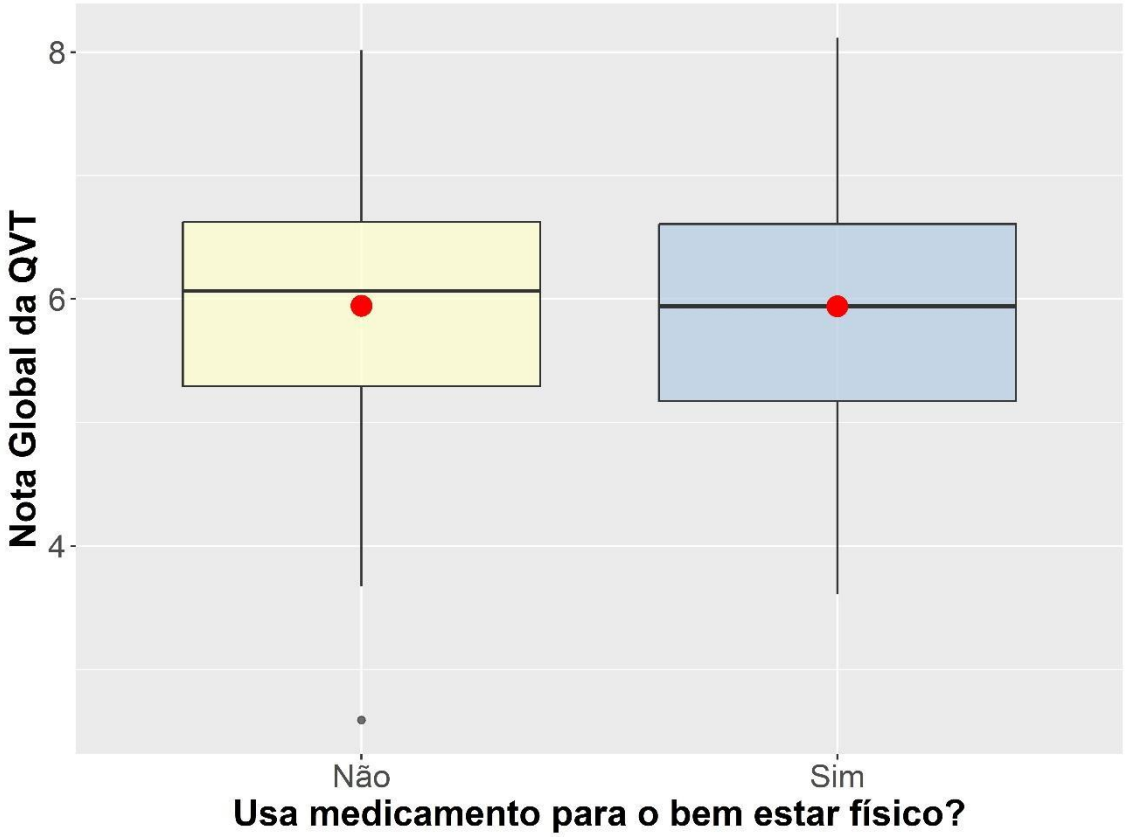
Figura 25 - Distribuição dos valores de QVT segundo o número de filhos de até 12 anos sob responsabilidade do servidor



Fonte: elaborado pelos autores (2024).

A Figura 26 apresenta os valores de QVT em função do uso contínuo de algum medicamento, sob prescrição médica, para manutenção do bem-estar físico do servidor. Como pode ser observado, a categoria de servidores que afirmou não fazer uso contínuo de algum medicamento, sob prescrição médica (205; 59,8%), para manutenção do bem-estar físico apresentou maiores valores de QVT, o que pode ser observado por meio da mediana, bem como apresentou valores mais homogêneos de QVT e leve assimetria dos dados à esquerda. Os servidores que afirmaram fazer uso contínuo de algum medicamento para manutenção do bem-estar físico (138; 40,2%) apresentaram simetria nos dados de QVT.

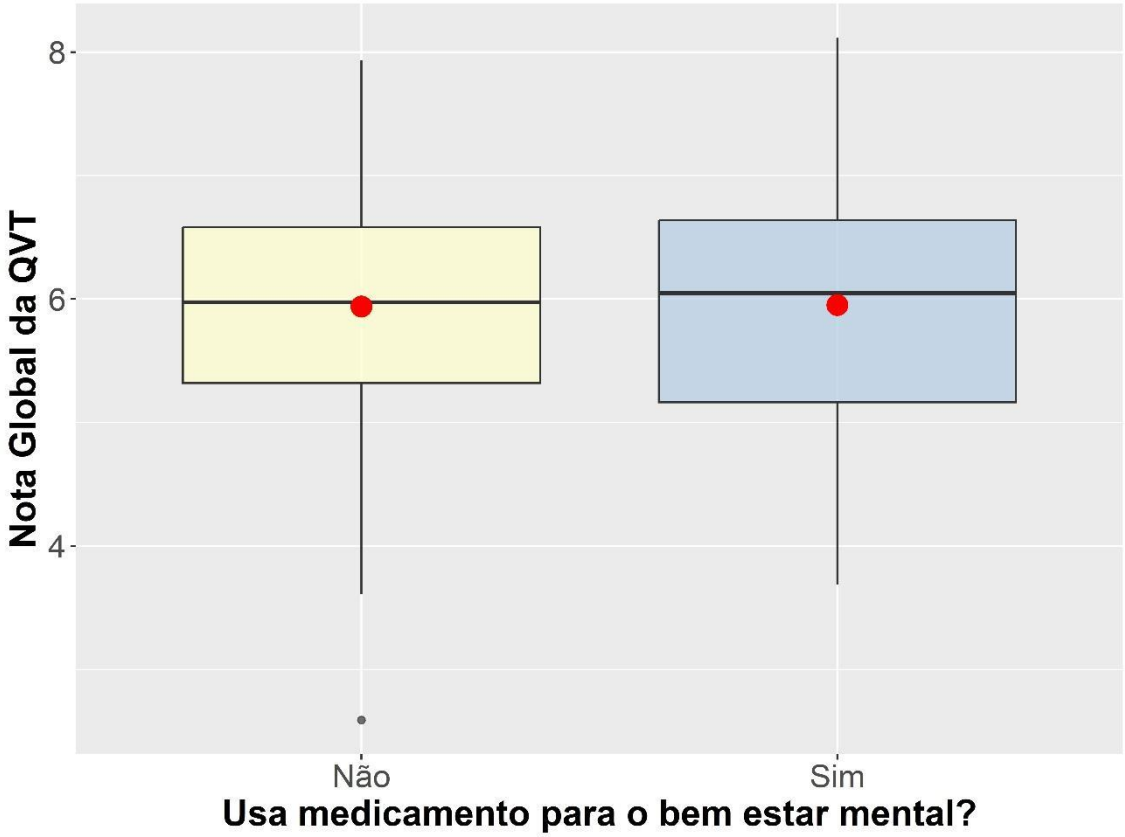
Figura 26 - Distribuição dos valores de QVT segundo o uso de medicamento para o bem estar físico.



Fonte: elaborado pelos autores (2024).

A Figura 27 apresenta os valores de QVT em função do uso de algum medicamento, sob prescrição médica, para manutenção do seu bem-estar mental. A nota global de QVT foi ligeiramente maior entre os servidores que afirmaram fazer uso de medicamento, sob prescrição médica, para manutenção do seu bem-estar mental (93; 27,1%), como pode ser visto por meio da mediana. Os valores de QVT também foram mais dispersos entre essa categoria de servidores, havendo também leve assimetria à direita. Os servidores que afirmaram não fazer uso de medicamento, sob prescrição médica, para manutenção do bem-estar mental (250; 72,9%) apresentaram simetria dos dados.

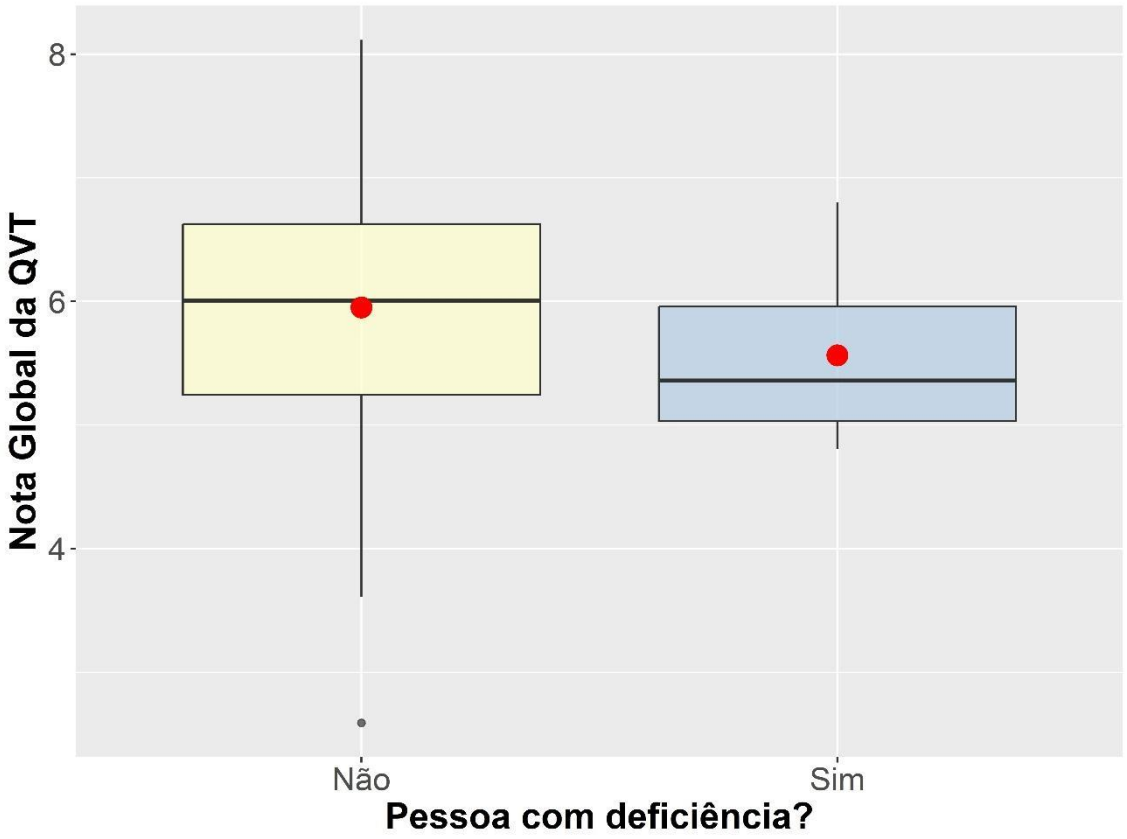
Figura 27 - Distribuição dos valores de QVT segundo o uso de medicamento para o bem-estar mental



Fonte: elaborado pelos autores (2024).

A Figura 28 apresenta os valores de QVT em função do servidor declarar-se PCD. Tendo em vista a medida da mediana, observa-se que os servidores que se declaram PCD's (7; 2%) apresentaram menores notas de QVT, bem como mais homogeneidade dos valores de QVT do que os servidores que não se declaram PCD's (336; 98%). Além disso, as notas de QVT dos servidores que se declararam PCD's apresentaram assimetria à direita, o que gera nota média maior que nota mediana. As notas de QVT daqueles que não se declararam PCD's são levemente assimétricas à esquerda.

Figura 28 - Distribuição dos valores de QVT segundo declaração de PCD



Fonte: elaborado pelos autores (2024).

6 Considerações Finais

Este levantamento contribuiu para a compreensão da percepção dos servidores da UFOP, integrantes das carreiras de Professor do Magistério Superior e Técnico-administrativo em Educação, sobre a Qualidade de Vida no Trabalho presencial, aferida por meio do IA_QVT, instrumento que contempla cinco fatores: Condições de Trabalho, Organização do Trabalho, Relações Socioprofissionais de Trabalho, Reconhecimento e Crescimento Profissional e Elo Trabalho – Vida Social.

O Indicador Global da QVT (IGQVT) ou nota média de QVT, calculado a partir da média simples dos dados, indica que os servidores da UFOP se encontram na zona de transição no que diz respeito à QVT, coexistindo tanto percepções de bem-estar, quanto de mal-estar no trabalho. Também verificamos o Indicador por fatores do IA_QVT. Em todos os fatores, exceto o fator Relações Sócio-Profissionais de Trabalho, o indicador encontra-se na zona de transição,

evidenciando tanto percepções de bem-estar, quanto de mal-estar no trabalho no que diz respeito aos aspectos relacionados à QVT. No caso do fator Relações Sócio-Profissionais de Trabalho, o indicador de QVT encontra-se na zona de bem-estar moderado, indicando a prevalência de percepções de bem-estar no trabalho quanto às relações sócio-profissionais estabelecidas no trabalho. Esses resultados indicam que para que os servidores se encontrem na Zona de Bem-estar moderado ou intenso, ou seja, para que os servidores tenham QVT, é preciso que a UFOP adote medidas que contemplem melhorias em relação aos fatores avaliados pelo IA_QVT.

Foi também possível observar que:

- em termos medianos as notas foram muito próximas, com uma leve vantagem para as mulheres (sexo e gênero);
- servidores com 55 anos ou mais apresentam maior mediana para a nota global de QVT, sobretudo as servidoras do sexo feminino;
- em termos de mediana e média, entre de servidores que se declararam brancos observamos os maiores valores de nota global de QVT;
- A PROGRAD foi o setor que apresentou os maiores valores de QVT, expressos pela média e pela mediana;
- Professores do Magistério Superior – PMS apresentaram notas de QVT, expressas pela média e mediana, ligeiramente superiores às notas de QVT levantadas entre os Técnico-administrativos em educação – TAE;
- considerando a idade dos participantes deste levantamento, os professores com 55 anos ou mais apresentam as maiores notas globais de QVT, expressas pela mediana e pela média, em seguida, as maiores notas de QVT, expressas pela mediana são dos TAE's com 55 anos ou mais e dos TAE's com idade de 45 a 54 anos;
- as maiores notas de QVT, tendo em vista a mediana, está entre servidoras (sexo feminino), em primeiro lugar entre as TAE's e em segundo lugar entre as professoras;
- servidores com mais de 12 anos de exercício no atual cargo tiveram maior nota global de QVT do que os servidores com menos tempo de exercício no cargo atual;
- os valores de mediana e a média de QVT foram maiores entre os servidores que são gestores/chefes de equipe;
- a distribuição dos valores de QVT apresentam comportamentos semelhantes entre os servidores que trabalham presencialmente na mesma cidade em que residem e os que não trabalham presencialmente na mesma cidade em que residem; sendo que os servidores com mais de 55 anos, que não trabalham na mesma cidade em que residem foram

os que apresentam as maiores notas globais de QVT, observadas a partir da mediana e as mulheres que trabalham e residem na mesma cidade apresentaram notas de QVT maiores do que as demais categorias.

- servidores que se deslocam duas vezes por semana apresentaram maiores notas medianas de QVT do que os servidores que se deslocam em outras frequências semanais;
- servidores que não recebem adicional noturno tiveram maiores notas medianas de QVT do que os que recebem adicional noturno;
- servidores que não recebem adicional por insalubridade e/ou periculosidade apresentaram maiores notas medianas de QVT do que os servidores que recebem esses adicionais.
- como pode ser observado por meio da mediana, os servidores que não têm filhos de até 12 anos sob sua responsabilidade apresentaram maiores notas globais de QVT do que aqueles que têm;
- servidores que afirmaram não fazer uso contínuo de algum medicamento, sob prescrição médica para manutenção do bem-estar físico apresentou maiores valores de QVT, o que pode ser observado por meio da mediana, do que aqueles que afirmaram fazer uso;
- a nota global de QVT foi ligeiramente maior entre os servidores que afirmaram fazer uso de medicamento, sob prescrição médica, para manutenção do seu bem-estar mental como pode ser visto por meio da mediana, do que entre aqueles que afirmaram não fazer uso;
- tendo em vista a medida da mediana, observa-se que os servidores que se declaram PCD’s apresentaram menores notas de QVT do que os servidores que não se declaram PCD’s .

Cientes de que a avaliação da QVT abrange a percepção dos trabalhadores a partir de diversos aspectos da vida institucional que afetam sua vida laboral, e, dada a implantação do teletrabalho, por meio do Programa de Gestão, para aperfeiçoamento da gestão institucional, sugerimos que a compreensão da QVT continue sendo investigada por meio de um levantamento, periódico, realizado junto aos servidores, abrangendo o maior número possível de participantes, para que seja construído um conjunto de dados longitudinais e, assim, seja possível analisar as variações nas percepções de QVT em um longo período de tempo.

7 Referências Bibliográficas

ANTLOGA, Carla Sabrina. **Práticas gerenciais e qualidade de vida no trabalho: o caso das micro e pequenas empresas do setor de serviços de alimentação de Brasília**. 2009. 239 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília, Brasília, 2009. Disponível em: http://www.realp.unb.br/jspui/handle/10482/7109. Acesso em 31 mai. 2023.

BRYER, J; SPEERSCHNEIDER, K. **Analysis and Visualization Likert Items_**. R package version 1.3.5. 2016. Disponível em: <https://CRAN.R-project.org/package=likert>. Acesso em 24 out. 2024.

CARMO, Marina Maia do. "**Tribunal da cidadania?! Pra quem?!": qualidade de vida no trabalho em um órgão do poder judiciário brasileiro**. 2014. xiv, 150 f., il. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações)—Universidade de Brasília, Brasília, 2014. Acesso em 31 de maio de 2023. Disponível em: http://www.realp.unb.br/jspui/handle/10482/17111. Disponível em: http://icts.unb.br/jspui/handle/10482/17111. Acesso em 31 mai.2023.

COELHO, Eduardo Ferreira. **"Uma farda sem um homem é só um pedaço de pano": estudo de caso sobre autoeficácia e qualidade de vida no trabalho na Polícia Militar do Distrito Federal.** 2014. xviii, 194 f., il. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações)—Universidade de Brasília, Brasília, 2014.Disponível em: http://www.realp.unb.br/jspui/handle/10482/17340. Acesso em 31 mai.2023.

CRONBACH, L. J. **Coefficient alpha and the internal structure of test**. Psychometrika, 1951.

FALCÃO, Adleide Catarina**. Qualidade de vida no trabalho: diagnóstico no Ministério da Cultura. 2014**. 36 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Pública) – Escola Nacional de Administração Pública, Brasília, 2014. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/jspui/handle/1/1893. Acesso em 23 jul. 2023.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho – Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. 2ª ed. Brasília: Paralelo 15, 2012.

LANDIS, J.R.; KOCH, G.G. **The measurement of observer agreement for categorical data**. Biometrics, v.33, n.1, p.159-174, 1977.Disponível em: https://www.scielo.br/j/ram/a/jtRhq8gpD4WNtPHVf4vWFzp/?lang=en. Acesso em: 07 nov. 2022.

LEDIC, J. et al.. Scale to assess quality of working life in university environment by using item response theory. RAM. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 23, n. 3, p. eRAMG220102, 2022.

MINGOTI, Sueli Aparecida. **Análise de dados através de Métodos de Estatística Multivariada: uma abordagem aplicada**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2007.

OLIVEIRA, Maria Rita Pelegrin de; GALVANI, Emerson. Eventos Extremos de Precipitação no Perfil Longitudinal Paraty (RJ) - Campos do Jordão (SP). **Revista do Departamento de**

Geografia, São Paulo, Brasil, n. spe, p. 58–66, 2017. DOI: 10.11606/rdg.v0ispe.133419. Disponível em: https://revistas.usp.br/rdg/article/view/133419. Acesso em: 31 out. 2024.

R CORE TEAM**. R: a language and environment for statistical computing**. Vienna: R Foundation for Statistical Computing, 2024. Disponível em: https://www.R-project.org/. Acesso em: 18 out. 2024.

Wittkowski et al. **Combining several ordinal measures in clinical studies. Statistics in Medicine**, 23, 1579-1592, 2024.

8 Apêndice A

O Boxplot é a representação gráfica mais completa da estatística, pois contempla simultaneamente informações sobre a posição, a dispersão e a forma. O objetivo é apresentar o comportamento/distribuição de uma variável quantitativa em função de uma ou mais variáveis qualitativas.

Neste tipo de gráfico os dados são divididos em quatro partes iguais, com 25% em cada uma delas, o que é chamado de quartis. Podemos desenvolver uma perspectiva sobre o caráter dos dados e comparar diferentes amostras, o que é possível porque a ferramenta gráfica é formada por estatísticas descritivas, como mínimo, máximo, 1º quartil, 2º quartil, que coincide com a mediana e 3º quartil.

A partir do Boxplot, podemos observar, a posição, a dispersão e simetria dos dados, a média, além da mediana e valores discrepantes (outliers). A média está simbolizada pelo ponto vermelho dentro da caixa (ou box). A mediana está simbolizada pela linha horizontal dentro da caixa e esta medida divide as notas de QVT, em duas partes iguais, ou seja, 50% dos servidores com notas de QVT abaixo da mediana e 50% dos servidores com nota de QVT acima da mediana. A mediana é a medida de tendência central mais indicada quando os dados possuem distribuição assimétrica, uma vez que a média aritmética é influenciada pelos valores extremos.

O quartil 1 é a linha inferior da caixa e divide a primeira metade dos dados em duas partes iguais de 25% cada. O quartil 2 é conhecido como a mediana. O quartil 3 é a linha superior da caixa e divide a segunda metade dos dados em duas partes iguais de 25% cada, conforme ilustra a Figura A.

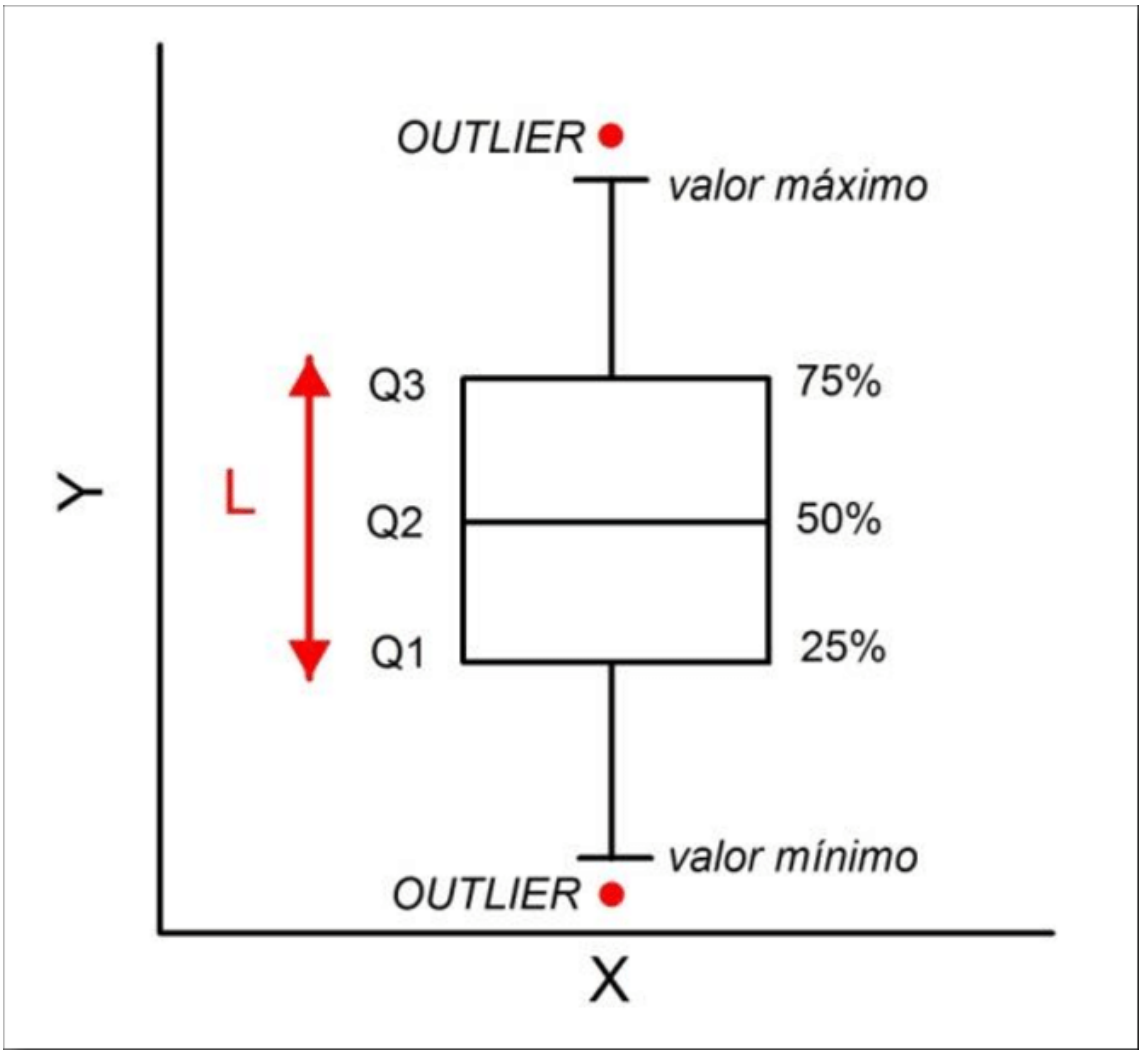
A dispersão dos dados pode ser verificada observando-se a distância entre o mínimo e o máximo, ou ainda, entre o quartil 1 e o quartil 3. Quanto maior essa distância, maior a variação dos dados.

Um conjunto de dados é considerado simétrico quando a linha da mediana está no centro da caixa. Quando a linha da mediana está próxima ao primeiro quartil, os dados são assimétricos à direita ou positiva e quando a posição da linha da mediana é próxima ao terceiro quartil, os dados são assimétricos à esquerda ou negativa. Dados simétricos são mais desejáveis, pois permitem análises mais precisas.

Valores discrepantes ou Outliers indicam possíveis valores afastados da maioria dos dados. No boxplot, as observações são consideradas outliers quando estão abaixo ou acima do limite de detecção de outliers.

O limite de detecção de outliers é construído utilizando o intervalo interquartílico, dado pela distância entre o primeiro e o terceiro quartil. Sendo assim, os limites inferior e superior de detecção de outlier são dados por:
Limite Inferior = Primeiro Quartil – 1,5 * (Terceiro Quartil – Primeiro Quartil)
Limite Superior = Terceiro Quartil + 1,5 * (Terceiro Quartil – Primeiro Quartil).

Figura A - Elementos constituintes do Box Plot: Q1, Q2 (mediana), Q3, valor mínimo, valor máximo e outlier.



Fonte: Oliveira e Galvão (2017).

9 Apêndice B

Abaixo encontram-se as tabelas com os dados demográficos levantados na parte 1 do questionário.

Tabela B1 - Total de servidores por sexo

Sexo	Valores
Feminino	190 (53,4%)
Masculino	153 (44,6%)

Fonte: elaborada pelos autores (2024).

Tabela B1 - Total de servidores por Gênero

Gênero	Valores
Mulher	192 (56%)
Homem	151 (44%)
Mulher Trans	0 (0%)
Homem Trans	0 (0%)
Não Binário	0 (0%)

Fonte: elaborada pelos autores (2024).

Tabela B2 - Total de servidores por cor/raça

Cor/Raça	Valores
Amarela	4 (1,2%)
Branca	205 (59,9%)
Parda	106 (40%)
Preta	27 (7,9%)

Fonte: elaborada pelos autores (2024).

Tabela B3 - Total de servidores por tempo de exercício no cargo atual

Tempo de exercício no cargo atual	Valores
Até 7 anos	118 (34,4%)
Entre 7 e 12 anos	116 (33,8%)
Acima de 12 anos	109 (31,8%)

Fonte: elaborada pelos autores (2024).

Tabela B4 - Total de servidores por faixa etária

Faixa Etária	Valores
Até 34 anos	49 (14,3%)
De 35 a 44 anos	158 (46,1%)
De 45 a 54 anos	81 (23,6%)
55 anos ou mais	55 (16,0%)

Fonte: elaborada pelos autores (2024).

Tabela B5 - Total de servidores por carreira

Carreira	Valores
TAE	167 (48,7%)
PMS	176 (51,3%)

Fonte: elaborada pelos autores (2024).

Tabela B6 - Total de servidores por unidade acadêmica

Unidade Acadêmica	Valores
CEAD	4 (1,2%)
EDTM	5 (1,4%)
EEF	7 (2,0%)
EFAR	17 (4,9%)
EM	41 (11,9%)
EMED	6 (1,7%)
ENUT	28 (8,2%)
ICEA	17 (4,9%)
ICEB	70 (20,4%)
ICHS	19 (5,4%)
ICSA	21 (6,1%)
IFAC	11 (3,2%)
PRACE	21 (6,1%)
PROEX	2 (0,6%)
PROF	7 (2,0%)
PROGEP	19 (5,4%)
PROGRAD	9 (2,5%)
PROPLAD	12 (3,5%)
PROPPI	12 (3,5%)
REITORIA	15 (4,4%)

Fonte: elaborada pelos autores (2024).

Tabela B7 - Total de servidores por cidade do setor de lotação

Cidade onde fica o setor de lotação	Valores
Belo Horizonte	1 (0,3%)
João Monlevade	17 (4,9%)
Mariana	42 (12,2%)
Ouro Preto	283 (82,5%)

Fonte: elaborada pelos autores (2024).

Tabela B8 - Total de servidores por ocupação de função de gestor ou chefe de equipe

Gestor/Chefe de Equipe	Valores
Sim	77 (22,4%)
Não	266 (77,6%)

Fonte: elaborada pelos autores (2024).

Tabela B9 - Total de servidores por coincidência entre a cidade que mora e a cidade em que trabalha

Trabalha na mesma cidade em que reside	Valores
Sim	210 (61,2%)
Não	133 (38,8%)

Fonte: elaborada pelos autores (2024).

Tabela B10 - Total de servidores por número de dias na semana em que há deslocamento do servidor de sua residência até o setor de lotação na UFOP

Número de dias na semana em que há deslocamento do servidor de sua residência até o setor de lotação na UFOP	Valores
Um	12 (3,5%)
Dois	19 (5,5%)
Três	33 (9,6%)
Quatro	43 (12,5%)
Cinco	236 (68,8%)

Fonte: elaborada pelos autores (2024).

Tabela B11 - Total de servidores por tempo de deslocamento da residência do servidor até o seu local de trabalho

Tempo de deslocamento de sua residência até o local de trabalho	Valores
Até 30 minutos	176 (51,3%)
De 30 minutos a 1 hora	62 (18,1%)
De 1 a 2 horas	51 (14,9%)
De 2 a 3 horas	54 (15,7%)

Fonte: elaborada pelos autores (2024).

Tabela B12 - Total de servidores por recebimento de adicional noturno

Recebe adicional noturno	Valores
Sim	6 (1,7%)
Não	337 (92,2%)

Fonte: elaborada pelos autores (2024).

Tabela B13 - Total de servidores por recebimento de adicional por insalubridade/periculosidade

Recebe adicional por insalubridade/periculosidade	Valores
Sim	66 (19,2%)
Não	277 (80,5%)

Fonte: elaborada pelos autores (2024).

Tabela B14 - Total de servidores por número de filhos com até 12 anos sob responsabilidade do servidor

Número de filhos com até 12 anos sob responsabilidade do servidor	Valores
Nenhum	237 (69,1%)
Um	74 (21,6%)
Dois	28 (8,2%)
Três	4 (1,2%)

Fonte: elaborada pelos autores (2024).

Tabela B15 - Total de servidores por uso contínuo de algum medicamento, sob prescrição médica, para manutenção do bem-estar físico

Uso contínuo de algum medicamento, sob prescrição médica, para manutenção do seu bem-estar físico	Valores
Sim	138 (40,2%)
Não	205 (59,8%)

Fonte: elaborada pelos autores (2024).

Tabela B16 - Total de servidores por uso de algum medicamento, sob prescrição médica, para manutenção do bem-estar mental

Uso de algum medicamento, sob prescrição médica, para manutenção do seu bem-estar mental	Valores
Sim	93 (27,1%)
Não	250 (72,9%)

Fonte: elaborada pelos autores (2024).

Tabela B17 - Total de servidores por pessoa com deficiência

Pessoa com Deficiência	Valores
Sim	7 (2%)
Não	336 (98%)

Fonte: elaborada pelos autores (2024).