

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

Julianna Nogueira e Silva

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E O DESEMPENHO DOS
TRABALHADORES TEMPORÁRIOS DO IBGE NO RIO GRANDE DO SUL**

Porto Alegre
2018

Julianna Nogueira e Silva

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E DESEMPENHO DOS
TRABALHADORES TEMPORÁRIOS DO IBGE NO RIO GRANDE DO SUL**

**Trabalho de conclusão de curso de graduação
apresentado ao Departamento de Ciências
Administrativas da Universidade Federal do Rio
Grande do Sul, como requisito parcial para a
obtenção do grau de Bacharel em
Administração.**

Orientadora: Profa. Cláudia Simone Antonello

Porto Alegre

2018

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus por me ajudar a superar todos os obstáculos e chegar até aqui. Agradeço a minha família por todo amor e dedicação ao longo desses anos. Especialmente aos meus pais, Iara e Ricardo, pelo incentivo em todos os momentos que duvidei da minha capacidade, e ao meu irmão Bruno, que esteve junto e participou de toda a minha caminhada acadêmica. Agradeço aos amigos pelo carinho, apoio e compreensão quando tive que me ausentar em alguns momentos.

Minha profunda gratidão à minha orientadora, Cláudia Simone Antonello, que Deus colocou no meu caminho exatamente no tempo e na hora exatos para que esse trabalho fluísse de acordo com minhas expectativas. Agradeço pela presteza, suporte, sensibilidade e incentivo ao longo dessa etapa. Estendo meu agradecimento ao Mestre e Doutorando Gean Carlos Tomazzoni, pela atenção e por todo o auxílio prestado, que facilitaram a elaboração desta pesquisa.

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigada!

**“Só se pode alcançar um grande
êxito quando nos mantemos fiéis a
nós mesmos”.**

(Friedrich Nietzsche)

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo analisar a relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho e o Desempenho dos servidores que compõem o quadro de temporários do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística e que exercem suas funções nas agências de Porto Alegre, Viamão, Novo Hamburgo, São Leopoldo e Canoas. Para tanto, foi realizada uma pesquisa com abordagem majoritariamente quantitativa. A pesquisa foi composta por 52 servidores temporários de um universo de 91 que compõem o quadro funcional. Para a análise dos dados foram utilizadas estatísticas descritivas, o cálculo do Alpha de Croanbach (para verificar a confiabilidade dos construtos) e a técnica de correlação de Pearson. Os resultados dessa pesquisa revelaram uma percepção relativamente alta, dos respondentes sobre Qualidade de Vida no Trabalho. Além disso, os resultados permitiram identificar a correlação entre os fatores de QVT e de Desempenho no Trabalho, podendo assim, contribuir para a construção de medidas que melhore essa percepção entre os temporários.

Palavras-Chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Desempenho no Trabalho. Temporários.

ABSTRACT

The present study aims to analyze the relationship between the Quality of life at work (QVT) and performance of the employees who form the Brazilian Institute of Geography and Statistics' workforce and perform their duties in Porto Alegre, Viamão, Novo Hamburgo, São Leopoldo and Canoas agencies. For this purpose, a research with a predominantly quantitative approach was conducted. The research consisted of 52 temporary employees from a total of 91 employees that form the workforce. As for the analysis of the data, descriptive statistics, the Cronbach's Alpha measure (to verify the reliability of the constructs) and Pearson's correlation technique were used. The results of this research exposed a relatively high perception from the respondents about Quality of life at work. Furthermore, the results allowed us to identify the correlation between the QVT and Work performance factors, and therefore contribute to the construction of measures that improve this perception among temporary workers.

Keywords: Quality of life at work. Work performance. Temporary workers.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Abordagens e Conceitos de QVT.....	18
Quadro 2 - Categorias Conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).....	19
Quadro 2 - Categorias Conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).....	20
Figura 1 - Cartografia psicométrica de interpretação dos resultados do IA_QVT.....	25
Tabela 1 – Distribuição do sexo dos respondentes.....	38
Tabela 2 – Distribuição de idade.....	39
Tabela 3 – Distribuição de escolaridade.....	39
Tabela 4 – Distribuição de estado civil.....	40
Tabela 5 – Confiabilidade dos fatores da escala de QVT.....	40
Tabela 6 – Variáveis excluídas da escala de QVT para ajustes do modelo.....	41
Tabela 7 – Confiabilidade dos fatores da escala de QVT ajustada.....	41
Tabela 8 – Confiabilidade dos fatores da escala de Desempenho.....	42
Tabela 9 – Fatores de QVT.....	43
Tabela 10 – Variáveis do fator Condições de Trabalho.....	44
Tabela 11 – Estatísticas descritivas das variáveis do fator Organização do Trabalho.....	46
Tabela 12 – Estatísticas descritivas das variáveis do fator Relações Socioprofissionais de Trabalho.....	48
Tabela 13 – Estatísticas descritivas das variáveis do fator Reconhecimento e Crescimento Profissional.....	50
Tabela 14 – Estatísticas descritivas das variáveis do fator Elo trabalho – vida social.....	52
Tabela 15 - Fatores de Desempenho.....	53
Tabela 16 – Variáveis do fator Desempenho voltado para a Tarefa.....	54
Tabela 17 – Variáveis do fator Desempenho voltado para o Contexto.....	54
Tabela 17 – Variáveis do fator Desempenho voltado para o Contexto.....	55
Tabela 18 – Matriz de correlação entre os fatores de Qualidade de Vida no Trabalho e Desempenho no Trabalho.....	56

LISTA DE SIGLAS

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

PQVT - Programas de Qualidade de Vida no Trabalho

MPOG - Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão

EGDT - Escala Geral de Desempenho no Trabalho

IA_QVT – Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1.1 Objetivo Geral	13
1.1.2 Objetivos Específicos	13
2 REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1 HISTÓRICO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	16
2.2 CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	17
2.3 PRINCIPAIS MODELOS CLÁSSICOS DE QVT.....	19
2.3.1 Modelo de Walton	19
2.3.2 Modelo de Hackman e Oldham	21
2.3.3 Modelo de Westley	22
2.4 NOVAS ABORDAGENS DE QVT	23
2.4.1 Caracterização do Instrumento de Pesquisa	25
3 METODOLOGIA	34
3.1 MÉTODO DE PESQUISA.....	34
3.2 TÉCNICA PARA COLETA E ANÁLISE DOS DADOS.....	35
3.3 SUJEITOS PESQUISADOS.....	36
4 ANÁLISE DE DADOS	38
4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES	38
4.1.1 Análise da Confiabilidade das Escalas	40
4.2 RESULTADOS DA APLICAÇÃO DO IA - QVT E DA ESCALA DE DESEMPENHO.....	42
4.2.1 Qualidade de Vida no Trabalho	42
4.2.2 Desempenho no Trabalho	53
4.3 RELAÇÃO ENTRE OS FATORES DE QUALIDADE DE VIDA E DESEMPENHO NO TRABALHO	55

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	58
REFERÊNCIAS	60
APÊNDICE A – Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA QVT – Modelo Ferreira)	64
APÊNDICE B – Questionário (Escala Geral de Desempenho no Trabalho – EDGT)	70
APÊNDICE C – Processo Seletivo Simplificado/EDITAL Nº 02/2016	72

1 INTRODUÇÃO

Tendo em vista que o excesso de troca de informações fomentado pela globalização gera uma constante busca pela felicidade, o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho ganharam um papel fundamental na vida dos trabalhadores. As pessoas estão buscando no trabalho o principal meio de satisfação e significado para suas vidas, elas desejam pertencer a uma organização e sentir-se socialmente incluídas e reconhecidas pelo grupo (CORTEZ, 2004). Dessa forma, o trabalho pode ser reconhecido como intento imprescindível e de forte influência na qualidade de vida das pessoas, uma vez que estas dedicam boa parte do seu dia em atividades relativas ao trabalho. O trabalho passa a ser admitido como ferramenta para a conquista de uma identidade pessoal, motivando ainda mais o indivíduo.

Entre os anos de 1950 e 1970 foram publicadas as primeiras teorias a respeito da QVT. Vários estudiosos participaram de estudos sobre satisfação do indivíduo, inclusive Elton Mayo, que através de sua experiência em Hawthorne se tornou o pioneiro na teoria administrativa fortemente centrada nas pessoas, mostrando a importância e a relação do comportamento humano, da motivação e da qualidade de vida no trabalho (CHIAVENATTO, 1996). Mas quem se tornou referência em estudos sobre qualidade de vida foi Richard Walton, através de pesquisas realizadas em 1974 e 1975, considerando QVT um equilíbrio entre o âmbito do trabalho e da vida. Por meio desse estudo, Walton (1973) sintetizou os resultados obtidos em oito categorias conceituais de QVT. São elas:

- 1) Compensação adequada e justa;
- 2) Ambiente seguro e saudável;
- 3) Desenvolvimento das capacidades humanas;
- 4) Crescimento e estabilidade;
- 5) Integração Social;
- 6) Constitucionalismo;
- 7) O espaço total da vida;
- 8) Relevância Social.

De acordo com Ferreira e Mendes (2004), Qualidade de Vida no Trabalho é o resultado de um conjunto de ações individuais e grupais levadas a efeito nas organizações, com o objetivo de alcançar um contexto de produção de bens e serviços, em que as condições de trabalho (organização e relações sociais) contribuem para que o bem-estar de quem trabalhe prevaleça. As condições de trabalho contemplam o ambiente físico; os instrumentos e ferramentas de trabalho; o suporte organizacional, por meio de informações e de tecnologia aplicada e também, às políticas remuneração e desenvolvimento de pessoal. Já a organização do trabalho trata da hierarquia dentro da organização, das metas, da qualidade e quantidade de produção, da duração das jornadas de trabalho, dos prazos, ou seja, de toda parte operacional e de ordem. No caso das relações sociais de trabalho, envolvem todas as interações interpessoais que acontecem no horário do expediente.

Limongi – França (2003) considera que atualmente exista uma nova realidade social, em virtude de: maior expectativa de vida, maior tempo de vida trabalhando em atividades produtivas, consciência do direito à saúde, novos hábitos e estilos comportamentais, responsabilidade social e compromisso de desenvolvimento sustentável. Neste contexto, observa-se a importância de tratar de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, pois um ambiente de trabalho não favorável e gestores não comprometidos que visem investir em programas para melhorar o bem-estar e a satisfação do trabalhador, correm o risco de reduzirem os níveis de comprometimento e de produtividade dos colaboradores.

De acordo com Amorim (2010) tratar do assunto QVT na Administração Pública pode ser uma forma de preencher um vazio existente no nível de tratamento que o servidor público recebe no que se refere à valorização de seu trabalho e preocupação com o seu bem-estar e o de sua família. Especificamente, os gestores públicos têm algumas dificuldades em desempenhar suas funções, pois estão limitados a fatores legais como orçamento restrito, licitação, estrutura de cargos e carreiras dos servidores.

No setor público encontramos os “agentes administrativos”, conhecidos por exercer uma atividade pública e remunerada. Dentro desse contexto, o jurista e professor Hely Lopes Meirelles propôs uma classificação desses agentes administrativos, dividindo-os em: servidores públicos, empregados públicos e contratados temporários, alvos desse estudo de pesquisa. Consoante ao art. 37, IX, da Constituição da República Federativa do Brasil/88, “a lei estabelecerá os casos de

contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público”, ou seja, a contratação dos servidores temporários visa suprir uma demanda momentânea. É o caso das contratações dos agentes de pesquisa do IBGE. O regime contratual desses servidores não tem vínculo com o cargo ou emprego público, sendo regulado pela lei regente no ente federado contratante e com prazos máximos de duração estabelecidos pela lei 8.745/1993.

Embora no contexto da organização pública a preocupação com a qualidade de vida ainda não tenha um investimento expressivo comparado à organização privada, observa-se que, indubitavelmente, existe uma preocupação crescente acerca do tema “Qualidade de Vida”, de forma que manter estimulado o capital humano da organização gera resultados positivos no contexto do mundo moderno. Com base nessas premissas, o que se propõe é a seguinte questão:

Até que ponto a qualidade de vida no trabalho influencia o desempenho das atividades dos servidores temporários nas unidades do IBGE de Porto Alegre e região Metropolitana? Para responder este questionamento na próxima seção apresenta-se os objetivos estabelecidos para o presente estudo.

1.1 OBJETIVOS

Nesta seção serão apresentados os objetivos que constituem o intuito deste trabalho de pesquisa. Dessa forma, será descrito, primeiramente, o objetivo geral que tem um cunho mais amplo, conduzido pela problemática, objeto central da pesquisa. Por conseguinte, serão citados os objetivos específicos, caracterizados por detalharem as ações que se pretendem atingir dentro da temática abordada na pesquisa.

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar até que ponto a qualidade de vida no trabalho (QVT) influencia o desempenho das atividades dos servidores temporários na unidade do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de Porto Alegre e Região Metropolitana.

1.1.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar o perfil dos servidores temporários na unidade do IBGE de Porto Alegre e Região Metropolitana;
- b) Mensurar a QVT desses servidores nas 5 dimensões do modelo do Ferreira: Condições de Trabalho; Organização do Trabalho; Relações Socioprofissionais de Trabalho; Reconhecimento e Crescimento Profissional; e Elo Trabalho – Vida Social;
- c) Diagnosticar os fatores críticos na QVT dos funcionários temporários;
- d) Levantar os possíveis elementos da QVT que podem intervir no desempenho dos funcionários temporários.

1.2 JUSTIFICATIVA

De acordo com Amorim (2010) e Ferreira, Alves e Tostes (2009), a relevância de promover QVT no Serviço Público pode ser amparada por três concepções: a do bem-estar dos próprios servidores, a da satisfação dos usuários cidadãos e a da eficiência e eficácia dos serviços prestados nos órgãos públicos. Dessa maneira, promover QVT dos funcionários públicos tem relação benéfica na sua própria Qualidade de Vida, seja na produtividade e na qualidade de prestação de serviço. Vale dizer, que existe um crescente interesse do setor privado em investimento de políticas e Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) - geralmente associados com bem-estar e produtividade – com o intuito de fomentar o desempenho dos colaboradores, contribuindo diretamente para o desenvolvimento organizacionais organizações privadas, contudo, essa prática não ocorre setor público. Segundo Amorim (2010) e Sá e colaboradores (2007), apesar dessa temática estar em voga nos últimos anos, as práticas gerenciais contemplam poucas ações sobre QVT.

É importante considerar a reflexão acerca desse assunto, uma vez que o tempo dedicado em atividades laborais significa oito horas diárias, às vezes mais, do dia de trabalho do colaborador. Vasconcelos (2001, p. 34) considera que:

se é nas organizações que passamos maior parte de nossas vidas, natural seria que as transformássemos em lugares mais aprazíveis e saudáveis para a execução do nosso trabalho. Locais onde pudéssemos, de fato, passar algumas horas vivendo, criando e realizando plenamente – com qualidade de vida, satisfação e alegria.

Diante do exposto, esse trabalho de pesquisa tem o intuito de fazer um estudo da relação da QVT (Qualidade de vida no Trabalho) e do desempenho dos colaboradores temporários do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística em Porto Alegre e região Metropolitana – Rio grande do Sul. É importante salientar que esses colaboradores exercem sua função em campo, e exige não só responsabilidade na coleta de dados - utilizados para elaboração de índices empregados como ferramentas na gestão e aplicação de políticas públicas - como também exige uma preparação técnica e experiência, para a realização das funções que demandam o cargo. Outra questão, de grande relevância, se refere à segurança, visto que, algumas áreas selecionadas como setor de pesquisa são de risco, podendo influenciar no nível de motivação e satisfação de cada servidor.

Este estudo é importante para buscar dar voz aos servidores temporários do IBGE contratados pela lei 8.745 de nove de dezembro de 1993, e compreender a percepção deles quanto ao tema abordado e o ambiente de trabalho. Além disso, servirá para contribuir como base de avaliação da motivação dos trabalhadores e podendo ser utilizado pelos gestores, como instrumento a fim de medir, ajustar o ambiente de trabalho e desenvolver a produtividade do setor.

O presente trabalho está estruturado da seguinte forma: capítulo 2 apresenta-se a revisão de literatura abordando o histórico da qualidade de vida no trabalho, o conceito de qualidade de vida no trabalho e abordagens dos autores, os modelos clássicos e as novas abordagens de QVT, o desempenho e os temporários no setor público; capítulo 3 onde apresenta-se o percurso metodológico, versa sobre o método de pesquisa, técnica para coleta e análise de dados e sujeitos pesquisados; capítulo 4 apresenta-se as análises dos resultados obtidos, e por fim, o capítulo 5 apresentam-se as considerações finais da pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Considerando a importância de analisar e identificar o perfil dos funcionários temporários do IBGE, com a finalidade de mapear e de diagnosticar os fatores críticos na QVT em uma Instituição Pública Federal, neste capítulo, serão apresentados os referenciais teóricos usados para fundamentar a pesquisa. Inicialmente será abordado o contexto histórico da QVT; a seguir, alguns conceitos e abordagens, de relevantes autores, serão ilustrados; logo após, os principais modelos clássicos; novas abordagens de QVT, por Ferreira, escala adotada para respaldar a pesquisa; trata sobre o desempenho; e por fim, a literatura acerca de funcionários temporários.

2.1 HISTÓRICO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Consoante elucida Rodrigues (1994, p.76), “a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa”. Embora considerado um termo moderno, a qualidade de vida foi tema de reflexão de alguns filósofos de relevância, dentre eles, Aristóteles, que considerou o termo qualidade de vida como sinônimo de “boa vida”, associando a felicidade e o bem-estar.

No período subsequente à Segunda Guerra Mundial, foi preciso garantir a produtividade a qualquer custo, sendo assim, as preocupações com o empenho dos trabalhadores tinham forte motivação econômica (FERREIRA et al., 2009 p. 148). Foi nesse período, inclusive, que a expressão “qualidade de vida” passou a ser frequentemente utilizada, devido à melhoria do padrão de vida da conjuntura da época, principalmente, em termos de bens materiais.

A preocupação com a satisfação do trabalhador se destaca com o advento da administração científica, de forma que o estudo detalhado do trabalho humano, visando o melhor rendimento dos trabalhadores, ganha relevância. Na década de 50, no Tavistock Institute, Inglaterra, surge o primeiro modelo de Qualidade de Vida no Trabalho, baseado em estudos de Eric Trist e colaboradores, originando a abordagem

sócio técnica da organização do trabalho (FERNANDES,1996). Esse estudo foi realizado para tentar compreender a relação entre o indivíduo, o trabalho e a organização. Conforme salienta Rodrigues (2014), a satisfação do trabalhador no trabalho foi usada como alicerce para esse estudo, considerando, também, as condições psicológicas do trabalho.

A década de 70 foi marcada pelo aumento da responsabilidade social e pelo desenvolvimento sindical. Foi nesse período que Richard Walton iniciou um movimento conhecido como Quality of Work Life, que consoante Ferreira (2006, p. 219) tratava-se de uma ação “humanista do enfoque gerencial de qualidade de processo e produtos no plano da qualidade pessoal”. Apesar de em 1974 o tema ter perdido força, devido à crise energética mundial e ao aumento da inflação, a partir dos anos 80, os programas de qualidade de vida no trabalho ressurgem de forma expressiva, influenciados pelas teorias japonesas e seu modelo industrial.

Limongi-França (2004), destaque da literatura nacional sobre artigos e teses relativos à QVT, afirma que o ambiente empresarial rico e diversificado e as inovações tecnológicas, intensificadas na década de 90, desencadearam desafios competitivos para as organizações, mexendo com a vida de categorias diversas de profissionais, gerando “desconforto” (ansiedade, medo e estresse). Conforme essa autora, esse tipo de ambiente “hostil” é propício e fértil para difundir as práticas e os valores da qualidade de vida no trabalho.

2.2 CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Consoante Walton (1973), Qualidade de Vida no Trabalho – QVT é um termo amplo em vários aspectos - além disso - ele afirma, nos anos 70, que esse conceito deveria incorporar as necessidades e aspirações humanas da época, além do desejo de um empregador socialmente prestativo.

Apesar de não existir uma concepção definitiva quanto ao tema em discussão, observa-se similitude dos conceitos estabelecidos pelos diferentes autores. Dessa maneira, constata-se que a QVT tem o propósito de humanizar as situações de trabalho, conciliando os interesses dos trabalhadores e das organizações. Ou seja, a

QVT está relacionada à satisfação das necessidades dos trabalhadores, ao seu desempenho e ao desempenho da organização.

Limongi-França e Bernal (2002, p. 297) acreditam que:

O conceito de qualidade de vida no trabalho tem sido avaliado e questionado através dos anos, definindo se não como modismo passageiro, mas como um processo que consolida a busca do desenvolvimento humano e organizacional.

Abaixo segue, o QUADRO 1 – adaptado – de Fernandes (1996) e Pinto, Paula e Vilas Boas (2012), ilustrando os conceitos e abordagens de qualidade de vida na perspectiva de alguns dos principais autores que discorrem sobre esse tema.

Quadro 1 - Abordagens e Conceitos de QVT

ANO	AUTOR	ABORDAGENS E CONCEITOS
1975	Richard Walton	A expressão QVT tem sido usada para designar uma preocupação com o resgate de valores humanísticos e ambientais, que vêm sendo negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.
1983	David A. Nadler e Edward E. Lawler	QVT é uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações.
1996	Limongi-França	A QVT é analisada por uma perspectiva Biológica, Psicológica, Social e Organizacional (BPSO-96) buscando a interação entre esses quatro aspectos de análise.
1998	Fernandes e Gutierrez	A QVT é afetada ainda por questões comportamentais que dizem respeito às necessidades humanas e aos tipos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho, de alta importância, como, entre outros, a variedade, identidade de tarefa e retroinformação.
2003	Limongi-França	A QVT é a percepção de bem-estar, a partir das necessidades individuais, do ambiente social e econômico e das expectativas de vida. Modelo de competências do bem-estar organizacional.
2004	Gutierrez	A QVT pode ser entendida como uma situação de bem-estar relacionado ao emprego do indivíduo e a extensão em que sua experiência de trabalho é compensadora, satisfatória, despojada de estresse e outras consequências negativas.
2010	Limongi-França	A QVT como uma nova competência do gestor diante do perfil das organizações pós-industriais. Além de objetivar o bem-estar do indivíduo trabalhador, é um diferencial para o administrador no que tange a uma nova competência estratégica para a gestão, adequada de uma organização, equilibrando as necessidades das pessoas e das empresas.

Fonte: PINTO; PAULA; VILAS BOAS, 2012, p. 6. Adaptado

Analisando os conceitos apontados no quadro, é possível perceber que as questões que envolvem Qualidade de Vida no Trabalho, são amplas, desafiadoras e

que a classificação de cada autor está em conformidade com as questões que consideram mais relevantes. É importante salientar, que ao longo dos anos a QVT vem sendo abordada sob diversas perspectivas e que fatores organizacionais e sociais do momento em que está sendo realizado o estudo, são grandes influenciadores.

2.3 PRINCIPAIS MODELOS CLÁSSICOS DE QVT

Existem diferentes modelos para medir e identificar os aspectos na Qualidade de Vida no Trabalho. Os pesquisadores mais expressivos em QVT, são: Walton (1973); Hackman e Oldham (1975) e Westley (1979). Nas próximas subseções serão apresentados esses modelos clássicos.

2.3.1 Modelo de Walton

O modelo de Richard Walton (1973), estabeleceu oito critérios para medir a Qualidade de Vida no Trabalho, descritas dessa forma no quadro 2 a seguir:

Quadro 2 - Categorias Conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

(continua)

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1. COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	Equidade Interna e externa Justiça na compensação Partilha dos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários
2. CONDIÇÕES DE TRABALHO	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total do trabalho

(conclusão)

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
4.OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
5.INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
6. CONSTITUCIONALISMO	Direitos de proteção do trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
7. TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família
8. RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA	Imagem da empresa Responsabilidade pelos produtos Responsabilidade social da empresa Práticas de emprego

Fonte: Walton (1973 *apud* FERNANDES, 1996, p.48).

Essa escala de Walton (1973), serve de base teórica para diversos autores sobre QVT. Segundo Fernandes (1996), o primeiro critério elucidado no quadro 2, refere-se à obtenção da remuneração adequada, de acordo com o trabalho executado, equiparado aos colegas e ao mercado de trabalho. De acordo com Walton (1973), não existe uma regra para julgar a compensação adequada, admitindo serem questões relativamente ideológicas.

Em relação à segurança e saúde nas condições de trabalho, Fernandes (1996) interpreta como sendo as condições reais oferecidas ao trabalhador para a execução de suas tarefas, envolvendo a jornada e carga de trabalho, ambiente saudável, equipamentos. Já no terceiro critério implica o desenvolvimento das capacidades, aproveitando o capital humano e reconhecendo a necessidade de dar autonomia, para incentivar a utilização da capacidade absoluta de cada indivíduo e de feedbacks frequentes.

Ainda consoante Fernandes (1996), o quarto critério do modelo de Walton refere-se às políticas da Instituição e trata sobre oportunidade futura para crescimento contínuo, no que tange o estímulo do desenvolvimento, ao crescimento e à segurança dos seus empregados.

Referente à integração social, o quinto critério, é observado se há igualdade no ambiente organizacional, independentemente de classe, idade, orientação sexual ou qualquer outra forma de discriminação. Conforme Walton (1973, p.15), “desde que o trabalho e a carreira são perseguidos tipicamente dentro da estrutura de organizações sociais, a natureza de relacionamentos pessoais transforma-se numa outra dimensão importante da qualidade da vida no trabalho”. Dessa forma, as relações interpessoais nas organizações influenciam o diagnóstico da QVT.

De acordo com Fernandes (1996), o ponto seis do modelo de Walton, Constitucionalismo, mede os direitos do trabalhador cumpridos pela instituição. No critério sete, aborda que o ideal é encontrar um equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho. Por fim, o oitavo critério mede a percepção do empregado em relação à imagem da organização, reconhecendo o papel social da instituição.

Conforme sua pesquisa, Lima (2014) elucida que o modelo de Walton se destaca dentre os demais, servindo de base para elaboração do questionário de pesquisa para analisar a QVT dos funcionários. Ainda segundo Lima (2014), a relevância desse tipo de estudo é indiscutível, visto que, por meio dele obtém-se um diagnóstico do nível de qualidade de vida no trabalho do ponto de vista do colaborador. Dessa forma, cria-se a possibilidade de utilizar esses dados para melhorar os índices negativos, visando atender as necessidades dos funcionários. Frisando que, segundo Fernandes (1996), a amostra e as preferências pessoais independem, e caso os indicadores não estejam bem administrados, ocorrerá diminuição na satisfação dos colaboradores.

2.3.2 Modelo de Hackman e Oldham

O modelo de Hackman e Oldham, criado em 1975, tem um viés fortemente vinculado às características das atividades executadas pelos funcionários no ambiente de trabalho, dando enfoque à motivação interna, satisfação no cargo e enriquecimento da tarefa. Para eles, os indicadores que devem ser analisados são:

1. Dimensões essenciais do trabalho: levando em consideração a variedade, a identidade e a significância da tarefa; a autonomia; e feedback;
2. Estados psicológicos e críticos: levando em consideração a significância, a responsabilidade e o resultado do trabalho percebidos pelos colaboradores;
3. Resultados pessoais e do trabalho: representando a motivação interna, a satisfação com o trabalho e sua produtividade, além do absenteísmo e rotatividade.

2.3.3 Modelo de Westley

No modelo de William Westley (1979), a humanização do ambiente de trabalho se faz presente, seguindo a mesma linha do modelo de Walton (1973). Contudo, segundo Fernandes (1996, p. 53) a análise da QVT é feita por meio de quatro indicadores. São eles:

1. Econômico: equidade salarial, remuneração adequada, benefícios, local de trabalho, carga horária e ambiente externo;
2. Político: segurança no emprego, valorização do cargo, feedback, relacionamento com a chefia, liberdade de expressão e atuação sindical;
3. Psicológico: realização do potencial, nível de desafio, desenvolvimento pessoal e profissional, criatividade, variedade e identidade com a tarefa;
4. Sociológico: participação nas decisões, autonomia, relacionamento interpessoal, grau de responsabilidade e valor pessoal.

É possível perceber que apesar da variedade de conceitos e indicadores, existem alguns pontos entre esses modelos clássicos que se assemelham. Além disso, eles exercem forte influência e servem como base para a construção de novos modelos relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho. A exemplo disso, foram criadas as abordagens assistencialistas e preventivas de QVT.

2.4 NOVAS ABORDAGENS DE QVT

Dentro desse novo conceito de abordagem de QVT existe a assistencialista e a preventiva. Sendo que a primeira, segundo (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009) consiste na prática de programas que ofereçam aos funcionários uma gama de atividades anti-estresse. Se contrapondo à primeira, a abordagem preventiva, “consiste em removerem-se os problemas geradores e mal-estar nos contextos de produção” (FERREIRA et al. 2009).

A abordagem assistencialista tem o propósito de melhorar a QVT, diminuindo a fadiga e promovendo o relaxamento dos trabalhadores, investindo em atividades como: yoga, capoeira, reeducação alimentar, massagens terapêuticas, suporte psicológico. Contudo, consoante Ferreira (2006) a partir do momento que essas atividades chegam ao fim, os sintomas de desgastes retornam, tendo em vista que as fontes de bem-estar e mal-estar são identificadas no contexto de trabalho e não no colaborador. Ou seja, essas atividades têm efeito temporário; ao passo que o trabalhador retorna ao seu trabalho, os sintomas de insatisfação reaparecem.

De acordo com Ferreira (2006) essa abordagem possui três características:

1. O trabalhador é o responsável por sua própria QVT, ou seja, o trabalhador é a variável de ajuste, cabendo a ele adaptar-se em um ambiente de conflito e fazendo a manutenção do seu bem-estar;
2. As atividades relaxantes são de natureza compensatória e servem para acalmar temporariamente, logo não reduzem a origem do problema existente no ambiente de trabalho;
3. Ênfase na produtividade, cumprimento de metas e objetivos organizacionais.

Ferreira (2006) identifica que a execução desse programa de QVT eleva os custos para a organização, além da baixa aceitação por parte dos colaboradores, a partir do momento que percebem que seu esgotamento no trabalho é tratado por apenas algumas horas, não suprimindo as necessidades de forma efetiva. Ainda segundo Ferreira (2011), apesar de atender algumas necessidades do trabalhador essa prática assistencialista não pode ser utilizada como principal opção na gestão de QVT. Contudo, ele afirma que no setor público essa prática é adotada, em vista da falta de opções teóricas e metodológicas.

A abordagem preventiva de QVT, entretanto, busca o combate e a prevenção de elementos que fazem parte do âmbito laboral. Conforme elucida Ferreira (2006), a QVT nessa abordagem é “uma tarefa de todos e uma busca contínua de harmonia entre o bem-estar, a eficiência e a eficácia nos ambientes organizacionais”. Ou seja, se contrapõe a ideia da abordagem assistencialista que preza pela produtividade e sendo, dessa forma, uma consequência do bem-estar experimentado pelo colaborador (FERREIRA et al.,2009).

Os fatores essenciais para execução dessa abordagem preventiva de QVT envolvem:

1. Remoção de antigos valores, crenças e concepções para dar lugar as mudanças de mentalidade/consciência e práticas;
2. Resgatar que o papel do trabalho é fonte de felicidade, tornando o bem-estar e a produtividade dependentes;
3. Colocar o trabalhador como referencial, como protagonista dos resultados, ou seja, usando um modelo antropocêntrico de gestão;
4. Promover uma política de comunicação, visando o estímulo e a consolidação de uma cultura organizacional que propõe o bem-estar do indivíduo e do coletivo;
5. Sinergia organizacional, ou seja, para implementação de um programa de QVT é preciso a cooperação e comprometimento de todos envolvidos na estrutura organizacional.

Conforme Ferreira (2011), a melhor maneira de elaborar um conceito fundamentado na realidade atual da organização é perguntando aos trabalhadores o que eles pensam acerca do assunto, ou seja, é através da perspectiva do colaborador e não da organização. Partindo dessa premissa, a organização terá condições de implementar ações de QVT, adaptadas às necessidades dos seus funcionários.

Devido à extensão de critérios que esse modelo apresenta, o instrumento será de grande valia para conduzir a pesquisa e medir a QVT da amostra de funcionários temporários do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, uma vez que, o setor público tem características burocráticas. Além disso, a escala permite medir os aspectos determinantes dos níveis de satisfação dos servidores temporários, viabilizando para os gestores de recursos humanos a percepção dos funcionários. Dessa forma, permitindo fazer os ajustes necessários para aprimorar o desenvolvimento dos colaboradores e a produtividade do setor.

A seguir será descrito o instrumento de pesquisa formulado por esse autor, o qual é dividido em 5 dimensões.

2.4.1 Caracterização do Instrumento de Pesquisa

Um dos instrumentos utilizados nesta pesquisa foi o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) (FERREIRA, 2009). Esse instrumento, psicometricamente validado, tem por objetivo diagnosticar e monitorar a QVT em organizações de trabalho. Dessa maneira, se baseia no conceito em que considera a QVT como representações manifestadas pelos próprios trabalhadores, no que diz respeito ao contexto produtivo em que estão inseridos (FERREIRA, 2009).

O Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) é constituído por 61 questões quantitativas, que utiliza uma escala psicométrica do tipo Likert. Essa escala contém 11 pontos, sendo o discordo totalmente representado pelo numeral 0 e concordo totalmente pelo numeral 10. Além disso, o instrumento também é composto por 4 questões qualitativas. Assim, caracterizando-se, como um instrumento de triangulação de dados (SAMPLIERI; COLLADO, LUCIO, 2006).

A cartografia psicométrica de interpretação dos resultados está demonstrada na Figura 1 a seguir.

Figura 1 - Cartografia psicométrica de interpretação dos resultados do IA_QVT.



Fonte: FERREIRA, 2009.

A análise dos resultados do Inventário deve estar inserida dentro de uma das seguintes categorias: a predominância do sentimento de mal-estar no ambiente de trabalho, se os resultados (média dos itens e fatores) forem entre 0,0 e 3,9; a coexistência dos sentimentos de bem-estar e mal-estar no trabalho, se a análise resultar em médias com valores entre 4,0 e 5,9; e, por fim, a existência do sentimento de bem-estar predominante na organização, se os resultados encontrados estiverem situados entre 6,0 e 10,0.

Os itens do Inventário estão distribuídos em cinco fatores:

- a) Condições de trabalho (alpha de Cronbach = 0,90): mede a percepção da amostra em relação às condições físicas (local, espaço, iluminação e temperatura), materiais (insumos), instrumentais (equipamentos) e de suporte (apoio técnico) do ambiente. Esse fator possui doze itens;
- b) Organização do trabalho (alpha de Cronbach = 0,73): mede a percepção dos participantes no tocante às variáveis relativas ao tempo (prazos e pausas), ao controle (fiscalização, pressão e cobrança), às características das tarefas (repetição e ritmo), à sobrecarga e à prescrição (normas). Esse fator possui nove itens para avaliação;
- c) Relações Socioprofissionais de trabalho (alpha de Cronbach = 0,89): verifica as relações Socioprofissionais entre os pares (ajuda, harmonia e confiança), o relacionamento com a chefia (acesso, diálogo, interesse, cooperação, atribuição e conclusão de tarefas), a comunicação (liberdade de expressão), o clima organizacional e os conflitos. O fator possui dezesseis assertivas para esse fator;
- d) Reconhecimento e Crescimento Profissional (alpha de Cronbach = 0,91): mede as variáveis referentes ao reconhecimento no trabalho (existencial, institucional, realização profissional, dedicação, resultado alcançado) e ao crescimento profissional (oportunidade, incentivos, equidade, criatividade, desenvolvimento), que influenciam a atividade de trabalho. Esse fator possui 14 itens;
- e) Elo Trabalho – Vida Social (alpha de Cronbach = 0,80): verifica as 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. Esse fator possui 10 itens.

No que tange a parte qualitativa desse instrumento, a composição é dada quatro questões abertas, versando sobre a opinião do respondente sobre o que ele entende por Qualidade de Vida no Trabalho; o que causa mais bem-estar e mal-estar, quando pensa no seu trabalho no IBGE; além de possíveis críticas e sugestões sobre o levantamento.

2.5 DESEMPENHO

Inicialmente é importante frisar que os métodos de avaliação evoluíram, não se restringindo às avaliações verticalizadas, em que os subordinados eram avaliados pelo seu superior. De acordo com Caetano (1996), diferentes métodos e instrumentos foram aprimorados ao longo dos anos e uma mudança relevante refere-se aos indivíduos envolvidos na avaliação. Atualmente as novas práticas de avaliação (360° e 180°) permitem não apenas a percepção do próprio empregado em relação ao seu desempenho, como também a percepção dos outros colaboradores, clientes, chefe, em relação ao seu desempenho. As práticas e políticas de gestão de pessoas sobre desempenho no trabalho são centradas numa perspectiva de avaliação de resultados, contudo, é relevante considerar o desempenho como algo mais amplo.

De acordo com capítulo sobre Desempenho no Trabalho, escrito por Queiroga, Borges-Andrade, Coelho (2015), um dos desafios encontrados na gestão moderna das organizações é compreender quais fatores induzem os indivíduos a produzirem melhor no ambiente organizacional. Disponibilizar condições para proporcionar um estado adequado de saúde para os colaboradores, também faz parte desse desafio. Além disso, afirmam que o desempenho é importante para o indivíduo, uma vez que reconhecido pela organização serve como estímulo de satisfação e orgulho. Diante disso, os autores comentam que existe uma relação relevante entre desempenho dos colaboradores e o ambiente organizacional em que eles estão inseridos, uma vez que, um bom desempenho reflete no cumprimento das metas estabelecidas pela organização.

Apesar de comportamento e resultado estabelecerem uma relação em alguns momentos, os resultados de desempenho não se limitam aos fatores relacionados ao comportamento individual, vão além disso (CAMPBELL, 1990; CAMPBELL ET AL., 1993; SONNENTAG; FRESE, 2002). No caso do servidor do IBGE, por exemplo, pode demonstrar um desempenho abaixo da média na interação com o informante (cidadão que fornece os dados solicitados nas pesquisas residenciais), contudo, atingir as metas semanais de entrevistas estipuladas pelo setor, porque conseguiu realizar as entrevistas pendentes via telefone.

As abordagens mais contemporâneas consideram o desempenho também como um processo, para além do aspecto de resultado da ação, ou seja, no modelo

empregado na pesquisa, a abordagem considera desempenho tanto numa perspectiva processual, como nos aspectos dos resultados. Conforme Queiroga, Borges-Andrade e Coelho (2015), desde a década de 90 Campbell disponibiliza um modelo em que os tipos de comportamentos são categorizados, visando melhor entendimento acerca do conceito de desempenho. Partindo desse pressuposto, outros autores sugeriram uma classificação em que o desempenho possui dois vieses, sendo um voltado para a tarefa e o outro para o contexto (NEAL; GRIFFIN, 1999; SONNENTAG; & FRESE, 2002).

Queiroga, Borges-Andrade e Coelho (2015), explicam que o desempenho focado na tarefa se refere ao modo como as atividades dos colaboradores podem colaborar para as questões técnicas da organização, sendo elas direta (funcionários direcionados para a produção) ou indireta (gestores). Logo, essa dimensão trata dos aspectos específicos das atividades laborais, que são responsabilidade do funcionário. A segunda classificação trata das atividades que não colaboram para as questões técnicas, mas fazem parte do suporte da organização, nos ambientes sociais e psicológicos. Nesse caso, o desempenho contextual envolve o bem-estar, a ajuda aos colegas, além de sugestões que melhorem os processos de trabalho.

De acordo com Sonnentag e Frese (2002), os indicadores de desempenho organizacional direcionam a sua atenção, sobretudo, para os resultados, produtos ou serviços produzidos pela organização, enquanto os de desempenho de equipes e de indivíduos preocupam-se com o comportamento essencial para produzir estes produtos ou serviços.

O instrumento usado para medir o desempenho desses servidores temporários do IBGE, alvo da pesquisa, foi a Escala de Desempenho no Trabalho de Queiroga, Borges-Andrade e Coelho (2015, p. 43 e 44), vide apêndice B. Essa Escala Geral de Desempenho no Trabalho (EDGT) contém 5 pontos, sendo “nunca” representando pelo numeral 1 e “sempre” pelo numeral 5. A escala é constituída por 20 questões, divididas em duas dimensões: Desempenho no Trabalho voltado para a Tarefa e Desempenho no Trabalho voltado para o Contexto.

2.6 TEMPORÁRIOS NO SETOR PÚBLICO

Diferente do setor privado que possui maior autonomia em decisões e contratações, o setor público conta com uma característica fortemente burocrática em que as decisões são pautadas pela legislação institucional e federal. Para tanto, as contratações dos servidores são, em sua maioria, por meio de concurso público. Apesar da expressiva procura por concursos públicos, agravada pelo fator estabilidade, os concursados não ambicionam permanecer no cargo até a aposentadoria. Segundo Kapitansky (2009, p. 1), “não há mais o conceito de que o aprovado em cargo público vai exercê-lo até o final da vida. Muitos galgam posições estudando sempre para novos pleitos”. Ou seja, o perfil dos concursados mudou no decorrer dos anos.

O jurista, Hely Lopes Meirelles propõe uma classificação dos agentes públicos e os divide em cinco grupos: agentes políticos, agentes administrativos, agentes honoríficos, agentes delegados e agentes credenciados. Dentre essas proposições, os contratados temporários são classificados como agentes administrativos. A contratação desses agentes estatais é fundamentada juridicamente pelo art. 37, IX, da Constituição Federal e através da lei nº 8.745/1993, editada para regulamentar esse dispositivo.

De acordo com a lei 8.745/1993, a contratação temporária na Administração Pública é excepcional e deve atender às hipóteses previstas. Dentre essas hipóteses consta a contratação de temporários para a realização de recenseamento e outras pesquisas do IBGE. Dessa maneira, o Superior Tribunal Federal instituiu os seguintes pressupostos para legitimar a contratação temporária pela Administração Pública a nível nacional:

1. Previsão legal da hipótese de contratação temporária;
2. Prazo predeterminado da contratação;
3. A necessidade deve ser temporária;
4. O interesse público deve ser excepcional.

De acordo com o art. 37, inciso II “a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista

em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração”.

Diante do exposto, apesar das contratações temporárias não fazerem parte do quadro de funcionários estatutários, a contratação é feita através de um processo seletivo simplificado, sujeito a ampla divulgação. O vínculo do empregado temporário é de natureza jurídico-administrativa, sendo regulado pela lei regente do ente federado contratante, ou seja, do IBGE.

Em conformidade com a lei 8.745/1993 art. 9, o pessoal contratado nos termos desta Lei não poderá: receber atribuições, funções ou encargos não previstos no respectivo contrato; ser nomeado ou designado, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança e ser novamente contratado, com fundamento nesta Lei, antes de decorridos 24 (vinte e quatro) meses do encerramento de seu contrato anterior.

De acordo com o artigo de Magni e Brito (2015), os temporários não são nem celetistas, nem estatutários. Ou seja, direitos previstos em lei para uma boa parte dos trabalhadores, como FGTS e seguro-desemprego não contemplam essa categoria. O dever do IBGE com esses temporários se limita ao pagamento do 13º e das férias proporcionais. Além disso, vale destacar que os trabalhadores temporários do IBGE não possuem o direito de indenização de campo, assim como os funcionários do quadro, pois não existe uma norma específica que preveja ou garanta esse direito aos mesmos. Ferreira, Alves e Tostes (2009), pesquisaram as atividades de QVT em instituições públicas federais e observaram que a produtividade é prioridade, quando as práticas de QVT são realizadas nesses órgãos. Logo, o bem-estar dos funcionários fica em segundo plano.

Segundo Magni e Brito (2015), nas duas últimas décadas o IBGE vem inserindo significativas inovações técnicas e tecnológicas, visando o aumento da produtividade, a aceleração entre as etapas do processo de trabalho e a descentralização de atividades de apuração e de gestão. A propagação tecnológica dentro do Instituto, contudo, não acarretou a diminuição da necessidade da força de trabalho. De acordo com os autores, desde os anos 90, a alteração do quadro total de pessoal não foi significativa, ocorrendo em 2015 uma queda de pouco menos de 12 mil para pouco mais de 11 mil trabalhadores.

Em relação ao número de trabalhadores, consoante Magni e Brito (2015), verificou-se uma ampliação do número de trabalhadores temporários e uma

diminuição no contingente de trabalhadores efetivos. A direção do IBGE, em ofício endereçado ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), afirma que:

(...) a mudança tecnológica havida nos anos 90, a generalização do uso da microinformática, a descentralização de parte das atividades de apuração, a introdução da automação nos processos de trabalho e a utilização maior de mão de obra temporária permitiram que, mesmo reduzindo o seu quadro de pessoal permanente, o IBGE mantivesse e ampliasse o seu programa de trabalho (IBGE, 2012, p. 2).

Dessa maneira, observa-se uma mudança no quadro ativo do IBGE que anteriormente era composto, hegemonicamente, por pessoal efetivo oriundo de concurso público e atualmente conta com uma quantidade expressiva de temporários. Magni e Brito (2015) frisam que o motivo principal da diminuição do quadro efetivo do IBGE é consequência das aposentadorias, uma vez que o IBGE passou 20 anos sem concursos públicos e a maioria dos seus servidores ingressaram no Instituto na década de 80.

Magni e Brito (2015) afirmam que esse aumento na contratação temporária é uma medida de economia orçamentária, visando manter a quantidade de trabalhadores em campo e reduzindo o custo de contingente. Em crítica, os autores dizem que esse método de “fazer mais com menos” afeta a todos, pois se consolida a lógica de que os trabalhadores contratados pela Lei 8.745/1993 atuem em praticamente todas as áreas da instituição, particularmente nas Unidades Estaduais e Agências, burlando assim o caráter de “excepcional interesse público” de sua contratação”.

Nogueira (2009) realizou um importante estudo no Setor de Levantamento de Empregos do IBGE, junto aos contratados temporários, buscando evidenciar o perfil desses servidores, verificar o grau de motivação e as expectativas com relação ao trabalho. A partir dessa pesquisa, a autora constatou que uma expressiva parte dos trabalhadores atribuem sua motivação de ingresso à falta de emprego; ao complemento de renda, também aparece a questão da curiosidade de ver mais próxima a realidade da população, pois é sabida a importância das pesquisas realizadas pela Instituição; a questão da flexibilização de horários, oportunizando tempo para dedicação aos estudos, entre outros motivos. Nogueira (2009) concluiu, por meio dessa pesquisa amostral, que apesar das dificuldades e da questão salarial, a motivação entre esses servidores é surpreendentemente alta, pois de acordo com os respondentes é percebido um reconhecimento do desempenho das tarefas, por parte de seus superiores.

Contudo, visto que as práticas de QVT no setor público são insignificantes, sendo priorizado os resultados, a coleta de dados desse novo estudo permitirá medir e analisar a QVT desses servidores temporários do IBGE e se isso exerce influência no desempenho das atividades propostas no cenário atual.

3 METODOLOGIA

O objetivo dessa pesquisa é verificar o nível de QVT dos servidores temporários do IBGE nas agências em Porto Alegre e na Região Metropolitana, buscando analisar a relação do desempenho das atividades propostas, através da percepção de cada colaborador, com os resultados obtidos no Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho. Para tanto, o estudo será pautado por técnicas e instrumentos metodológicos adequados para sua execução. Nessa seção serão descritos os procedimentos metodológicos e os instrumentos que foram usados como base para a análise dos resultados.

3.1 MÉTODO DE PESQUISA

Tendo o objetivo de identificar o perfil dos servidores temporários do IBGE, verificar e mensurar a atual QVT dos mesmos, diagnosticar os fatores críticos na QVT e apurar os possíveis elementos que pudessem interferir no desempenho desses funcionários, foram analisadas as informações obtidas através do levantamento de dados coletados junto aos servidores.

Para tanto foi realizada uma pesquisa de natureza quantitativa, que segundo Fonseca (2002, p. 20), por ser um tipo de pesquisa centrada na objetividade, a base de dados analisados é recolhida por meio de instrumentos padronizados e neutros. Dessa forma, esse tipo de pesquisa é baseado no levantamento de informações previamente definidas, com resultados que podem contribuir e servir de suporte para outras pesquisas exploratórias.

Portanto, o método apropriado e escolhido para essa pesquisa foi a Survey. De acordo Pinsonneault e Kraemer (1993), o método Survey possui classificações de acordo com o seu propósito. Sendo elas: (a) explanatória, com o objetivo de testar uma teoria e as relações de causa; (b) exploratória, com o objetivo de identificar os conceitos iniciais sobre um tópico, determinando e dando ênfase em quais conceitos devem ser medidos; e por fim, (c) descritiva, com o objetivo de descrever a distribuição de algum fenômeno na população ou subgrupos e até mesmo comparar essas

distribuições. Então, conforme as classificações definidas por Pinsonneault e Kraemer (1993), esse estudo de caso é uma pesquisa descritiva que visa narrar fenômenos a partir da amostra obtida, por meio das escalas aplicadas em campo.

Ainda consoante Pinsonneault e Kraemer (1993), essa pesquisa survey possui três atributos básicos, sendo eles: a coleta de dados de alguma particularidade da população estudada; a coleta de dados feita diretamente com o público em enfoque, através de questões; e por fim, a coleta é feita juntamente com parte da população de interesse, uma amostra. Ressaltando que neste tipo de pesquisa o sigilo é garantido, ou seja, os respondentes não são identificados.

3.2 TÉCNICA PARA COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Para a coleta de dados foram utilizados dois instrumentos validados, empregues diretamente ao público-alvo. Foi aplicado, respectivamente, o instrumento de Qualidade de Vida no Trabalho de Ferreira, com um viés mais contemporâneo (vide Apêndice A). Esse questionário foi composto por questões que abordavam a idade, o gênero, o estado civil e o grau de escolaridade, visando traçar o perfil dos pesquisados, além das 61 questões que compõem o instrumento de QVT. Na Escala subsequente, composta por 20 questões, tratou-se da autopercepção de desempenho, avaliada pela Escala Geral de Desempenho no Trabalho, sendo esta, desenvolvida por Queiroga, Borges-Andrade e Coelho (2015) no contexto brasileiro, com base nos modelos norte-americanos de Sonnentag e Frese (2002) e Campbell (1990) (vide Apêndice B).

Mediante autorização da chefe do Recursos Humanos e do Presidente do IBGE, a coleta de dados pôde ser iniciada. Foi solicitada uma cópia do instrumento, sendo esta distribuída aos chefes das agências, via e-mail, para tomarem ciência. A aplicação das escalas foi realizada no mês de abril de 2018 em 5 agências do IBGE, respectivamente: Viamão, Novo Hamburgo, São Leopoldo, Canoas e Porto Alegre. Foi solicitado aos servidores que respondessem individualmente, sem a necessidade de identificação, visando preservar o sigilo dos respondentes.

Para análise dos dados coletados, primeiramente, foram realizadas análises descritivas, objetivando verificar a exatidão dos dados, a distribuição de casos

omissos, o tamanho da descrição da amostra, os casos extremos e a distribuição das variáveis. Posteriormente, calculou-se o indicador de consistência interna *Alpha de Croanbach*, para verificar a confiabilidade dos construtos. Na sequência, realizou-se análises descritivas simples (frequências, médias e desvio padrão e análise). Para se caracterizar como os fatores de Qualidade de Vida no Trabalho se relacionam com os fatores do Desempenho no Trabalho realizou-se análise de correlação entre os construtos, por meio do coeficiente de correlação de Pearson, com o objetivo de revelar a força de associação entre as variáveis. Cabe ressaltar que nos testes realizados consideraram-se estatisticamente significantes as diferenças que representaram um $p\text{-value}<0,05$.

A análise dos dados foi realizada com o auxílio dos softwares “Microsoft Excel” versão 2010 e “Statistical Package for Social Sciences” (SPSS) versão 18. Para os testes paramétricos foram consideradas estatisticamente significantes as diferenças que representaram um $p<0,05$.

3.3 SUJEITOS PESQUISADOS

Segundo Lakatos e Marconi (2010), população é um conjunto de pessoas que possuem ao menos uma característica em comum. Já amostra é definida por ser “uma porção ou parcela, convenientemente selecionada do universo (população); é um subconjunto do universo” (LAKATOS E MARCONI, 2010, p. 27). Dessa maneira, o universo dessa pesquisa foi composto por 52 servidores que constituem o quadro de funcionários temporários do IBGE.

De acordo com o edital 02/2016 (vide apêndice C), as atribuições dos Agentes de Pesquisas e Mapeamento, cargo ocupado pelos sujeitos pesquisados, contemplam uma série de funções. Contudo, foram identificados os itens que mais destacam e que descrevem claramente as funções desempenhadas, diariamente, pelos servidores envolvidos nesta pesquisa, são eles:

- a) Visitar domicílios, em locais previamente selecionados, para a coleta de dados visando à realização de pesquisas de natureza estatística;

- b) Realizar e/ou agendar entrevistas, registrando os dados em questionários impressos ou em meio eletrônico, de acordo com as instruções recebidas e dentro do prazo pré-estabelecido;
- c) Entregar e/ou transmitir ao seu superior os questionários preenchidos ou enviados por meio eletrônico os dados coletados, de acordo com as instruções recebidas e segundo normas técnicas;
- d) Preparar em gabinete ou em campo insumos para a realização de coleta de dados e de imagens de satélites e fotografias aéreas para as atividades de coleta;
- e) Operar equipamentos, aplicativos, sistemas de informática necessários à realização das pesquisas de natureza estatística, bem como dos levantamentos geográficos que as estruturam;
- f) Participar de treinamentos específicos, ministrados por técnicos do IBGE, objetivando a capacitação para o desenvolvimento de pesquisas de natureza estatística, bem como dos levantamentos geográficos;
- g) Assumir a responsabilidade pela segurança e uso de equipamentos eletrônicos (computador de mão, GPS, bateria, carregador, memória, etc.) de sua área de trabalho, de acordo com o art. 11 da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, podendo, em alguns casos, ser responsabilizado civilmente conforme previsto no Código Civil;
- h) Realizar levantamento completo dos endereços da sua área de trabalho indicada por superior hierárquico;
- i) Coletar informações sobre as características urbanísticas da área indicada por superior hierárquico;

Além disso, no caso de possuir habilitação, esses servidores temporários poderão, se solicitados, dirigir o veículo oficial do IBGE ou locado pela Instituição, quando necessário, para a realização da coleta dos dados.

4 ANÁLISE DE DADOS

Os resultados alcançados nesta pesquisa, representam a opinião de 52 servidores temporários do universo de 91 que trabalham nas Agências de Porto Alegre e Região Metropolitana (Viamão, Novo Hamburgo, São Leopoldo, Canoas).

4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

Nesta seção são apresentados dados que possibilitam retratar o perfil desses servidores temporários, alvo da pesquisa. Essas primeiras questões que compuseram o questionário, buscaram identificar a idade, o gênero, a escolaridade e o estado civil dos respondentes.

Conforme a tabela 1, observa-se que do total dos 52 respondentes, 27 são do sexo masculino, representando 51,9% do total da amostra e 25 são do sexo feminino, representando 48,1% da amostra.

Tabela 1 – Distribuição do sexo dos respondentes

Gênero	Frequência	Percentual
Masculino	27	51,9%
Feminino	25	48,1%

Fonte: Dados da pesquisa.

Dentre os respondentes pesquisados, apenas 32 indicaram a idade no questionário, conforme explicitado na tabela 2 abaixo. Contudo, ainda assim, observa-se que a faixa etária predominante é representada pelo intervalo de 26 a 30 anos (31,3%). O segundo percentual mais alto, corresponde a faixa etária entre 19 e 25 anos, representando 18,8% dessa amostra. A faixa que compreende 36 anos a 55 anos, apresentou frequência semelhante. E a faixa de 56 a 60 anos representa 9,4% dos respondentes. De acordo com a distribuição de frequência dessa variável, pode-se observar que jovens até 35 anos, exercendo essa função no IBGE, representam um percentual expressivo (65,7%).

Tabela 2 – Distribuição de idade

Idade*	Frequência	Percentual
19 a 25 anos	6	18,8%
26 a 30 anos	10	31,3%
31 a 35 anos	5	15,6%
36 a 40 anos	2	6,3%
41 a 45 anos	2	6,3%
46 a 50 anos	2	6,3%
51 a 55 anos	2	6,3%
56 a 60 anos	3	9,4%

Fonte: Dados da pesquisa.

* Questão não obrigatória – 32 respondentes

Com relação à escolaridade, verificou-se que predominam os respondentes com graduação completa (40,4%). A segunda maior frequência é representada pela graduação incompleta (36,5%). Os respondentes que possuem especialização e mestrado, representam um pequeno percentual da amostra. Juntos retratam apenas 7,7% do total da amostra.

Tabela 3 – Distribuição de escolaridade

Escolaridade	Frequência	Percentual
2º Grau	8	15,4%
Graduação Incompleta	19	36,5%
Graduação Completa	21	40,4%
Especialização	3	5,8%
Mestrado	1	1,9%

Fonte: Dados da pesquisa.

No que diz respeito ao estado civil, podemos observar que o percentual predominante é representado pelos solteiros (57,7%), que constituem mais da metade da amostra dessa pesquisa. Indivíduos casados, divorciados, em união estável ou com companheiro(a) representam juntos 42,3% da amostra da pesquisa. Conforme apresentado na tabela 4.

Tabela 4 – Distribuição de estado civil

Estado Civil	Frequência	Percentual
Solteiro(a)	29	57,7%
Casado(a)	7	13,5%
União Estável	6	11,5%
Divorciado(a)	5	9,6%
Companheiro(a)	4	7,7%

Fonte: Dados da pesquisa.

Dessa maneira, diante do exposto, podemos observar que a amostra dessa pesquisa é composta, em sua maioria, por indivíduos do sexo masculino, com idade entre 26 a 30 anos, solteiros e com graduação completa.

4.1.1 Análise da Confiabilidade das Escalas

Inicialmente foi calculado o indicador alpha de *Cronbach*, que segundo Malhotra (2006) conceitua-se como uma medida de confiabilidade de consistência interna da escala. É a média de todos os coeficientes possíveis resultantes das diferentes divisões da escala de duas metades.

Tabela 5 – Confiabilidade dos fatores da escala de QVT

Fatores da Escala de QVT	Itens	Alfa de Cronbach	Conclusão
Condições de trabalho	12	0,566	Insatisfatório
Organização do trabalho	09	0,410	Insatisfatório
Relações Socioprofissionais de trabalho	16	0,525	Insatisfatório
Reconhecimento e crescimento profissional	14	0,822	Satisfatório
Elo trabalho – vida social	10	0,855	Satisfatório

Fonte: Dados da pesquisa.

Considerando que para análise de confiabilidade das escalas valores acima de 0,60 e 0,70 são classificados como adequados em pesquisas exploratórias e valores de 0,70 e 0,90 são classificados como satisfatórios (HAIR-Jr. et al., 2013), é possível verificar que os fatores Condições de Trabalho, Organização do Trabalho e Relações Socioprofissionais de Trabalho apresentam problemas de confiabilidade.

Assim, por meio de uma análise das cargas fatorais de cada variável, realizou-se ajustes na escala de Qualidade de Vida no Trabalho, excluindo as variáveis com menos poder explicativo do fator de agrupamento, conforme descrito na Tabela a seguir.

Tabela 6 – Variáveis excluídas da escala de QVT para ajustes do modelo

Fator	Variável	Carga Fatorial
Condições de trabalho	48. O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física.	-0,195
Organização do trabalho	25. Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas.	-0,693
	60. Posso executar o meu trabalho sem pressão.	-0,308
Relações Socioprofissionais de trabalho	49. A comunicação entre funcionários é insatisfatória.	-0,568

Fonte: Dados da pesquisa.

Realizados os devidos ajustes da escala da amostra pesquisada, na Tabela 7 apresenta-se os indicadores adequados de alpha de *Cronbach*.

Tabela 7 – Confiabilidade dos fatores da escala de QVT ajustada

Fatores da Escala de QVT	Itens Excluídos	Itens	Alfa de Cronbach	Conclusão
Condições de trabalho	01	11	0,649	Adequado
Organização do trabalho	02	07	0,652	Adequado
Relações Socioprofissionais de trabalho	01	15	0,653	Adequado
Reconhecimento e crescimento profissional	-	14	0,822	Satisfatório
Elo trabalho – vida social	-	10	0,855	Satisfatório

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 8 – Confiabilidade dos fatores da escala de Desempenho

Fatores da Escala de QVT	Itens	Alfa de Cronbach	Conclusão
Desempenho voltado para tarefa	09	0,861	Satisfatório
Desempenho voltado para o contexto	11	0,832	Satisfatório

Fonte: Dados da pesquisa.

A escala de Desempenho no Trabalho apresentou indicadores de alpha de *Cronbach* satisfatórios, confirmando a validade da escala utilizadas neste estudo para mensurar este construto.

4.2 RESULTADOS DA APLICAÇÃO DO IA - QVT E DA ESCALA DE DESEMPENHO

Os resultados dessa seção se referem às perguntas fechadas e abertas do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (FERREIRA, 2009) e a Escala de Desempenho no Trabalho (Queiroga; Borges-Andrade; Coelho, 2015). Para tanto, os resultados obtidos no Inventário de QVT foram tratados isoladamente, e posteriormente analisados em conjunto com os resultados do desempenho, a fim de avaliar se os construtos estão correlacionados.

4.2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

Para Campos (1992), um dos mais relevantes conceitos dos programas de QVT se baseia no argumento de que, somente se melhora o que se pode medir. Dessa maneira, o autor afirma que, existe a necessidade de avaliar regularmente a satisfação dos colaboradores, a fim de identificar a percepção dos mesmos sobre a qualidade de vida no trabalho da organização.

De acordo com Ferreira (2009), a análise desses resultados do Inventário deve se encaixar em uma das categorias predeterminada. Essas categorias são subdivididas

em: mal-estar no ambiente em demasia (0,0 e 3,9); sentimentos simultâneos de bem-estar e mal-estar no trabalho (4,0 e 5,9); e, por fim, o predomínio do sentimento de bem-estar (6,0 e 10,0). Partindo dessa premissa, foi possível diagnosticar como os respondentes avaliam globalmente a Qualidade de Vida no Trabalho no IBGE.

Tabela 9 – Fatores de QVT

Fatores da Escala de QVT	Itens	Média	Desvio-Padrão
Condições de trabalho	11	7,3654	0,92315
Organização do trabalho	07	5,6181	1,47345
Relações Socioprofissionais de trabalho	15	7,2974	0,70892
Reconhecimento e crescimento profissional	14	5,9945	1,51238
Elo trabalho – vida social	10	6,5788	1,47971

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme apresentado na tabela 9, entre os cinco fatores da Escala de QVT, destacam-se com as maiores médias: Condições de Trabalho, Relações Socioprofissionais de Trabalho e Elo Trabalho – Vida Social, fazendo parte da categoria em que predomina o sentimento de bem-estar. Já os fatores de: Organização do Trabalho e Reconhecimento e crescimento profissional exibem médias que dentro da Escala de Likert representam um resultado mediano, se encaixando na categoria que apresenta a simultaneidade de bem-estar e mal-estar no trabalho. Cabe ressaltar que o desvio-padrão em todos os fatores é considerado baixo, demonstrando que existe uma tendência de resposta dos colaboradores. Sendo assim, a média dos 5 fatores explorados é representativa da amostra, ou seja, ela concentra os resultados na média.

Nos fatores condições de trabalho, identificou-se uma média geral considerada alta ($\bar{x} = 7,3654$), demonstrando que os sujeitos pesquisados de certa forma percebem uma qualidade alta nesse fator. Nessa primeira dimensão são avaliadas as condições físicas (local, espaço, iluminação, temperatura), insumos de trabalho, equipamentos, mobiliário e suporte técnico que influenciam as atividades dos colaboradores e colocam em risco sua segurança. Visando explorar melhor os resultados do fator

Condições de Trabalho, na tabela 10, apresenta-se as médias e desvios-padrão das variáveis explicativas deste fator.

Tabela 10 – Variáveis do fator Condições de Trabalho

Questões	Média	Desvio-Padrão
2. O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades.	9,31	1,322
8. O local de trabalho é confortável.	8,75	1,440
15. O material de consumo é suficiente.	8,60	1,871
18. O espaço físico é satisfatório.	8,94	1,501
24. O apoio técnico para as atividades é suficiente.	8,25	1,748
33. No IBGE, as condições de trabalho são precárias.	1,85	2,554
36. O mobiliário existente no local de trabalho é adequado.	7,79	2,312
41. Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários.	2,13	2,582
48. O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física.	4,02	3,638
54. Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas.	8,42	1,984
58. A temperatura ambiente é confortável.	8,40	2,117
61. O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas.	8,58	1,649

Fonte: Dados da Pesquisa.

Analisando em profundidade esse fator “Condições de Trabalho” – conforme a tabela 10 – dentre as variáveis, o nível a iluminação apresentou a maior média ($\bar{x} = 9,31$), seguido do espaço físico ($\bar{x} = 8,94$), sendo ambas as maiores médias dessa dimensão. A variável que apresentou a menor média dentre os 12 itens dessa dimensão, foi a de segurança física ($\bar{x} = 4,02$). Essa variável de segurança física é invertida, ou seja, quanto menor a média, melhor a percepção de satisfação com as condições de trabalho. Contudo, o desvio-padrão é alto, o que demonstra divergências de percepções entre os respondentes.

Cabe ressaltar que apesar das condições precárias de trabalho ($\bar{x} = 1,85$) e dos equipamentos ($\bar{x} = 2,13$) apresentarem, visualmente, médias menores em relação às demais, elas na verdade representam o oposto por serem questões com afirmações negativas. Os respondentes discordaram de ambas questões, ou seja, o

fato das condições e dos equipamentos necessários para a realização das tarefas não serem precários é bom para qualidade de vida. Como observa-se na tabela 10.

Trazendo para o contexto de trabalho desses colaboradores, podemos inferir que o fato desses respondentes, em sua maioria, exercerem suas atividades de coleta de dados, na rua, as variáveis de iluminação e espaço físico representam um resultado positivo evidenciando o predomínio de representações de bem-estar no trabalho. O fato das funções serem exercidas em local externo, refletiu positivamente na percepção dos respondentes quanto a essas variáveis. Diferentemente da variável de segurança física ($\bar{x} = 4,02$), que denota a coexistência de mal-estar e bem-estar no trabalho devido à média baixa em relação as outras variáveis. As circunstâncias de trabalho desses servidores, que muitas vezes precisam coletar dados em áreas de risco, refletem essa média baixa. Ferreira (2011, p. 120) afirma que:

O fator “condições de trabalho adequadas”, como premissa de QVT, reforça algo bem conhecido na literatura científica no campo das ciências do trabalho: fornecer suporte organizacional aos trabalhadores é um dos requisitos fundamentais para o alcance dos objetivos prescritos. Entretanto, a visita nesse campo representacional, que caracteriza o olhar dos trabalhadores sobre QVT, permite conhecer mais detalhadamente no que consistem essas condições de trabalho.

Portanto, esses indicadores que dentro da escala estabelecem uma tendência negativa são de grande relevância. Desse modo, podemos perceber que o fato das atividades serem realizadas em campo pode em alguns pontos ser positivo, como no caso da iluminação, entretanto, quando se trata de segurança se torna um ponto negativo na avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, na perspectiva desses servidores. E sendo assim, tal resultado merece atenção do Recursos Humanos da organização, buscando medidas para investir e melhorar a qualidade de vida nesse aspecto.

O segundo fator, Organização do trabalho, conforme a tabela 9, apresentou uma média global ($\bar{x} = 5,6181$) mais baixa comparada aos outros fatores pesquisados. Essa dimensão analisa um conjunto de variáveis relacionadas ao tempo (prazos, pausa), sobrecarga, controle (fiscalização, pressão, desempenho), característica das tarefas (rigidez e repetição) que influenciam a atividade desses temporários.

Tabela 11 – Estatísticas descritivas das variáveis do fator Organização do Trabalho

Questões	Média	Desvio-Padrão
5. Há cobrança de prazos para o cumprimento de tarefas.	8,88	1,199
10. Existe fiscalização do desempenho.	8,71	1,797
25. Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas.	8,33	2,065
38. Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho.	1,75	2,543
40. No IBGE, as tarefas são repetitivas.	6,19	2,701
44. O ritmo de trabalho é excessivo.	2,44	2,906
46. As normas para execução das tarefas são rígidas.	5,23	3,078
57. No IBGE, existe forte cobrança por resultados.	6,12	3,252
60. Posso executar o meu trabalho sem pressão.	6,98	3,065

Fonte: Dados da Pesquisa.

Como podemos observar nos resultados da tabela 11, existe uma forte cobrança no cumprimento de tarefas e fiscalização do desempenho dos respondentes, elas representam, respectivamente, médias 8,88 e 8,71. Contudo, analisando a variável mais alta entre as médias ($\bar{x} = 8,33$), podemos perceber que apesar de existir um controle de prazo, de desempenho das atribuições de cada servidor e, também, de resultados ($\bar{x} = 6,12$) identificou-se uma concordância no que diz respeito à execução de tarefas sem sobrecarga.

O que chama a atenção, é que os resultados das questões 57 (No IBGE, existe forte cobrança por resultados) e 60 (Posso executar o meu trabalho sem pressão) se contrapõem de certa forma, pois ao mesmo tempo que os respondentes afirmam que existe uma cobrança por resultados, apontam que não existe pressão na execução de suas funções. Como em toda organização, prazos são inerentes aos processos de trabalho para o alcance de metas pré-determinadas. Podemos inferir que, dentro desse contexto de trabalho existe um forte predomínio de controle de metas e de qualidade na execução das tarefas, entretanto a distribuição dessas tarefas entre os servidores parece adequada, do ponto de vista deles.

Outro ponto a ser destacado, versa sobre o tempo de descanso e o ritmo de trabalho. Como acontece nos resultados do primeiro fator (Condições de Trabalho), ocorre também nessa questão, em que os resultados das médias são baixos devido

à forma como foi colocada a pergunta. Dessa maneira, os respondentes discordam da falta de tempo para ter pausa de descanso no trabalho ($\bar{x} = 1,75$) e em relação ao ritmo de trabalho excessivo ($\bar{x} = 2,44$). Tais resultados revelam que, a forma de organização do trabalho nessa questão de tempo e ritmo de trabalho são flexíveis. Ferreira (2011, p. 123), diz que:

No que concerne às variáveis de tempo, a ênfase está em atributos importantes da organização do trabalho como promotor de QVT. Nessa esfera, merece destaque a questão da duração da jornada de trabalho como facilitador das relações com a família e a possibilidade de se realizar outras atividades fora do trabalho. Isto, evidentemente, contribui para um maior equilíbrio entre a vida nas organizações (tempo de trabalho) e a vida fora delas, com os amigos, a família, a sociedade (tempo da vida fora do trabalho).

Ainda conforme Ferreira (2011), “o tempo, especialmente a liberdade de horário, é também um fator que impacta no sentimento de poder executar as tarefas sem pressão ou cobranças”. Infere-se então, que esse sentimento é reflexo da flexibilidade das funções desses temporários, uma vez que o trabalho deles é predominantemente em campo e a entrega da coleta deve ser feita uma vez por semana na sede em que trabalha. Ou seja, o fato de receberem as entrevistas, designadas pelos seus respectivos supervisores, já com prazo estipulado de retorno, e dentro desse prazo terem a possibilidade de organizar o seu próprio horário de trabalho, não havendo a necessidade de estar presente na agência do IBGE todos os dias, estimula esse sentimento de liberdade.

No que diz respeito ao terceiro fator explorado, Relações Socioprofissionais de Trabalho, podemos observar na tabela 9, que essa dimensão apresenta uma média geral alta ($\bar{x} = 7,2974$). Nesse fator são avaliadas as interações Socioprofissionais relacionadas aos pares, chefias, comunicação, harmonia do ambiente e possíveis conflitos que influenciam as atividades diárias. Visando aprofundar a análise desse fator, apresenta-se a seguir a tabela 12 com os resultados de cada variável.

Tabela 12 – Estatísticas descritivas das variáveis do fator Relações Socioprofissionais de Trabalho

Questões	Média	Desvio-Padrão
4. Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar.	9,00	1,508
9. Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas.	9,19	1,237
13. Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas.	9,17	1,200
14. Tenho liberdade na execução das tarefas.	8,83	1,478
28. Há confiança entre os colegas.	8,65	1,413
29. A convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa.	8,90	1,272
31. A distribuição das tarefas é justa.	7,75	2,550
37. No IBGE, tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho.	8,00	1,940
42. Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar.	9,15	1,564
49. A comunicação entre funcionários é insatisfatória.	2,40	3,011
50. É comum a não conclusão de trabalhos iniciados.	1,81	2,536
51. Existem muitas dificuldades na comunicação chefia – subordinado.	1,06	1,626
52. O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo.	8,71	1,446
53. No IBGE, tenho livre acesso às chefias superiores.	8,35	2,141
55. É fácil o acesso à chefia imediata.	9,54	0,896
59. É comum o conflito no ambiente de trabalho.	1,35	1,999

Fonte: Dados da Pesquisa.

No que concerne esse fator e considerando os 16 itens individualmente, é possível verificar - na tabela 12 - que os resultados apresentados possuem médias altas e expressivas de satisfação quanto à Qualidade de Vida no Trabalho, ou seja, os respondentes percebem uma qualidade alta nesse fator. Nota-se a existência de uma relação harmoniosa junto aos colegas ($\bar{x} = 9,19$) e que isso se estende às relações de chefia ($\bar{x} = 9,17$), representando as maiores médias dessa dimensão.

Considerando os resultados das baixas médias das questões afirmativas na negativa: (a) a comunicação entre funcionários é insatisfatória ($\bar{x} = 2,40$); (b) existem

muitas dificuldades na comunicação chefia – subordinado ($\bar{x} = 1,06$); e, (c) é comum o conflito no ambiente de trabalho ($\bar{x} = 1,35$), é possível confirmar que os resultados convergem, apresentando, no geral, uma percepção positiva nesse fator.

Variáveis já abordadas anteriormente no fator “Organização do Trabalho”, confirmam os resultados e reforçam a ideia de liberdade na execução de tarefas ($\bar{x} = 8,83$) e na distribuição justa das mesmas ($\bar{x} = 7,75$). Esses dados demonstram o alinhamento do entendimento de Qualidade de Vida no Trabalho, desses sujeitos pesquisados.

Segundo Ferreira (2011), os traços característicos desse fator são compostos por três personagens, sendo eles: o bom relacionamento com os colegas de trabalho; o bom relacionamento com a chefia imediata e o bom relacionamento com os cidadãos usuários do serviço, que no caso do IBGE são os informantes (pessoal selecionado para prestar informações para estudos estatísticos). O autor considera esse fator de natureza tríade (colegas, chefias, usuários). A comunicação é também outro aspecto bem presente nesse fator e devido à tal relevância, presume a influência relevante na qualidade dessas relações no ambiente de trabalho.

Dessa forma, é importante que se mantenha os níveis desse fator altos para a manutenção da Qualidade de Vida no Trabalho dentro do IBGE.

Na dimensão reconhecimento e crescimento profissional, conforme tabela 9, verifica-se que a média geral é a segunda mais baixa ($\bar{x} = 5,9945$) se enquadrando na dita “zona de transição” com tendência positiva, apesar do mal-estar e do bem-estar estarem presente simultaneamente no ambiente de trabalho. Esse fator trata de questões institucionais, realização profissional, dedicação, oportunidade, incentivos e desenvolvimento, por exemplo. Conforme a tabela 13, a seguir, são analisadas as especificidades das variáveis desse fator.

Tabela 13 – Estatísticas descritivas das variáveis do fator Reconhecimento e Crescimento Profissional

Questões	Média	Desvio- Padrão
3. O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva no IBGE.	7,67	2,036
6. As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos.	5,62	3,825
7. Tenho possibilidade de ser criativo no meu trabalho.	6,48	3,122
11. O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva no IBGE.	7,62	2,069
12. O IBGE oferece oportunidade de crescimento profissional.	3,50	3,529
17. A prática do reconhecimento contribui para a minha realização profissional.	8,08	2,678
19. O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real no IBGE.	7,60	2,561
22. Há incentivos do IBGE para o crescimento na carreira.	3,67	3,552
27. No IBGE, minha dedicação ao trabalho é reconhecida.	8,12	2,016
30. No IBGE, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido.	8,06	2,279
34. Tenho a impressão de que para o IBGE eu não existo.	1,85	2,461
45. Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho.	6,44	2,725
47. No IBGE, recebo incentivos de minha chefia.	7,87	2,401
56. Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.	1,37	2,442

Fonte: Dados da Pesquisa.

As variáveis relativas à oportunidade de crescimento profissional ($\bar{x} = 3,5$), de incentivos para o crescimento na carreira ($\bar{x} = 3,67$) e de oportunidade de crescimento profissional igualitário a todos ($\bar{x} = 5,62$), apresentaram resultados bem consistentes e que representam a realidade do serviço temporário. Essas médias baixas, retratam, por vezes, o funcionamento do sistema de ingresso desses servidores. Por ser um serviço temporário, existe limite de crescimento dentro do IBGE, diferentemente do pessoal que faz parte do quadro de servidores permanentes e que ingressaram por meio de concurso público e não por processo seletivo.

Esses resultados refletiram não apenas na parte quantitativa das Escalas, como também nas questões qualitativas em que abordava o que mais causava mal-estar nesses temporários. Respostas como: **2A** “Impossibilidade de crescimento profissional e instabilidade. Pouco reconhecimento e valorização pela hierarquia mais alta”; **4B** “Saber que meu contrato de trabalho durará apenas 3 anos”; **4D** “É saber que meu tempo de trabalho aqui é apenas três anos, que é o tempo de contrato dos temporários. Às vezes me sinto desmotivado devido a meu tempo de contrato ser curto”; **5D** “Pensar que, como meu cargo é temporário, vai terminar”; **3E** “Temporiedade do contrato”; e **4E** “Impossibilidade de crescimento” foram recorrentes no espaço das questões abertas e reforça o quanto essa questão é significativa para eles e reflete na motivação deles quanto servidores desse órgão.

Ferreira (2011) diz que:

Outro traço consistente, enfatizado pelos trabalhadores, que atua como estruturador de Qualidade de Vida no Trabalho, relativo ao reconhecimento, concerne à postura das chefias em relação aos membros da sua equipe de trabalho. Essa postura engloba tanto a maneira de pensar e agir, quanto as atitudes manifestas pelas chefias nas relações Socioprofissionais com os trabalhadores.

No que diz respeito à essa questão de incentivos da chefia ($\bar{x} = 7,87$), podemos observar que ela representa uma média alta. Esses incentivos e a prática do reconhecimento do profissional, contribuem para a realização profissional ($\bar{x} = 8,08$) refletindo diretamente na QVT desses temporários, como podemos perceber diante do resultado. Contudo, o contrato precário desses servidores, não tem previsão de promoções ou quaisquer bonificações caso desempenhem suas funções acima do esperado.

Assim, esses resultados demonstram que, ainda mais no contexto econômico em que o país se encontra atualmente, apesar de existir um reconhecimento individual e incentivo das chefias, esses servidores temem pela falta de estabilidade e temporiedade do contrato de trabalho. Nos achados de Nogueira (2009), em que o cerne da pesquisa tratava também a respeito dos temporários do IBGE, questionando a motivação desses servidores, esse ponto da temporiedade também foi colocado em pauta. Na época, os respondentes sugeriram um concurso interno, visando o aproveitamento da mão-de-obra.

O último fator trata do Elo Trabalho – Vida Social, conforme a tabela 9, obteve uma média geral classificada como moderada ($\bar{x} = 6,5788$). Essa dimensão aborda

as percepções sobre o a instituição, trabalho e as similaridades com a vida social (casa, família e amigos) e como essas questões interferem na atividade laboral.

Tabela 14 – Estatísticas descritivas das variáveis do fator Elo trabalho – vida social

Questões	Média	Desvio-Padrão
1. No IBGE as atividades que realizo são fonte de prazer.	7,42	2,346
16. Sinto que o meu trabalho no IBGE me faz bem.	8,27	2,197
20. No IBGE, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo.	9,29	0,936
21. Gosto da Instituição onde trabalho.	9,21	1,194
23. A sociedade reconhece a importância do meu trabalho.	5,96	2,649
26. O tempo de trabalho que passo no IBGE me faz feliz.	8,31	2,119
32. O trabalho que faço é útil para a sociedade.	9,37	1,121
35. Sinto-me mais feliz no trabalho no IBGE que em minha casa.	3,13	2,773
39. Sinto-me mais feliz no trabalho no IBGE que com a minha família.	2,33	2,962
43. Sinto-me mais feliz no trabalho no IBGE que com meus amigos.	2,50	2,927

Fonte: Dados da Pesquisa.

As maiores médias encontradas foram a disponibilidade de tempo para a execução das tarefas com zelo ($\bar{x} = 9,29$) e o item que aborda o sentimento positivo pela instituição ($\bar{x} = 9,21$). Já as menores médias referem-se à percepção de felicidade no trabalho relacionada a amigos ($\bar{x} = 2,5$) e família ($\bar{x} = 2,33$). De modo geral, os respondentes gostam da Instituição e se sentem úteis nas suas funções, contudo, esse sentimento não se sobrepõe as relações íntimas.

O item 23, que questiona se a sociedade reconhece a importância do trabalho desses servidores ($\bar{x} = 5,96$), obteve um resultado mediano com tendência positiva. Nas questões abertas, algumas pessoas responderam que o que causa mal-estar nelas é “a forma como as pessoas tratam o trabalho que realizamos (não na totalidade)” ou “saber que a sociedade, por vezes, não valoriza nosso trabalho”. Em outro momento, a falta de informação da população também é questionada “pensar o quão desinformadas são as pessoas fora do IBGE, pois o trabalho dessa instituição

mostra o retrato do cidadão brasileiro e sua origem. Realmente não sabemos quase nada sobre nós mesmos”. Isso demonstra um descontentamento dos respondentes.

4.2.2 Desempenho no Trabalho

Os resultados dessa análise foram baseados na escala de desempenho no trabalho, sendo esse conceito de desempenho caracterizado por duas vertentes: desempenho voltado para a tarefa e para o contexto (Neal & Griffin, 1999; Sonnentag & Frese, 2002). Na tabela 15, podemos verificar os resultados das médias para cada uma das dimensões pesquisadas, considerando que a escala de QVT era de 11 pontos e a de desempenho de 5 pontos.

Tabela 15 - Fatores de Desempenho

Fatores da Escala de QVT	Itens	Média	Desvio-Padrão
Desempenho voltado para tarefa	09	4,5791	0,43304
Desempenho voltado para o contexto	11	4,4283	0,45198

Fonte: Dados da Pesquisa.

Baseando-se nos dados da tabela 15, podemos constatar que a autopercepção percepção dos respondentes - quanto ao desempenho - apresenta no geral médias altas. O fator “desempenho voltado para tarefa” ($\bar{x}=4,579$), apresentou uma média moderadamente superior à do fator desempenho voltado para o contexto ($\bar{x}= 4,428$). Nesse caso, verifica-se que dentro das duas dimensões de desempenho, os participantes percebem que atingem os resultados das atividades e, também, desenvolvem atividades que contribuem para a organização, onde as metas são demandadas (SONNENTAG e FRESE, 2002). As tabelas 16 e 17, apresentam as médias de cada item da escala aplicada, separados pelos fatores pesquisados, assim confirmando o alto grau de auto percepção do desempenho dos servidores temporários.

Tabela 16 – Variáveis do fator Desempenho voltado para a Tarefa

Questões	Média	Desvio-Padrão
1. Executo minhas tarefas dentro dos prazos previstos.	4,48	0,542
2. Executo adequadamente tarefas difíceis.	4,46	0,641
3. Executo meu trabalho levando em conta a estrutura e as políticas da organização.	4,83	0,382
5. Realizo o meu trabalho com economia de recursos (material, financeiro e humano).	4,42	0,848
7. Executo meu trabalho de acordo com o que é esperado pela Organização.	4,65	0,556
9. Planejo a execução do meu trabalho definindo ações, prazos e prioridades.	4,48	0,727
10. Planejo ações de acordo com minhas tarefas e rotinas organizacionais.	4,52	0,700
15. Executo adequadamente tarefas rotineiras.	4,63	0,595
20. Esforço-me para realizar as tarefas que me são destinadas.	4,73	0,564

Fonte: Dados da Pesquisa.

Tabela 17 – Variáveis do fator Desempenho voltado para o Contexto (continua)

Questões	Média	Desvio-Padrão
4. A realização do meu trabalho contribui para o alcance da missão e objetivos da Organização.	4,79	0,412
6. Procuo atualizar meus conhecimentos técnicos para realizar meu trabalho.	4,15	0,916
8. Contribuo com alternativas para a solução de problemas e a melhoria de processos da Organização.	4,04	0,839
11. Estabeleço contato com outras pessoas ou equipes para atingir os objetivos organizacionais.	4,15	1,073
12. Tomo iniciativas para melhorar meus resultados no trabalho.	4,38	0,718
13. Adapto minha rotina às alterações das metas Organizacionais.	4,46	0,641
14. Soluciono dúvidas de meus colegas quando sou solicitado.	4,69	0,506
16. Utilizo meu conhecimento teórico/prático para realizar meu trabalho.	4,62	0,690
17. Busco novas soluções para problemas que possam surgir em meu trabalho.	4,25	0,883

Questões	Média	(conclusão)
		Desvio-Padrão
18. Executo minhas atribuições prevendo os seus resultados.	4,56	0,608
19. Aproveito oportunidades que possam melhorar meus resultados de trabalho.	4,62	0,599

Fonte: Dados da Pesquisa.

Consoante Tomazzoni (2017), é importante ressaltar que esse grau elevado de percepção de desempenho pode ser resultado de uma “desejabilidade social”, sendo esta o motivo dos pesquisados responderem o que se espera que respondam em relação ao próprio comportamento e não exatamente o que realmente desempenham.

De acordo com Queiroga, Borges-Andrade e Coelho (2015), julgar essas avaliações como indicadores que constituem as avaliações organizacionais pode sinalizar ao colaborador a preocupação da organização em valorizar sua opinião. Dessa maneira, permite à organização diagnosticar possíveis problemas, para posteriormente elaborar estratégias de intervenção que refletem positivamente na motivação desses servidores. Os autores também afirmam que as autoavaliações são mais esclarecedoras quando combinadas com outras fontes de avaliação.

Concluída a avaliação dos níveis de desempenho do trabalho, a próxima seção explora as relações entre os construtos explicitados ao longo desse trabalho de pesquisa.

4.3 RELAÇÃO ENTRE OS FATORES DE QUALIDADE DE VIDA E DESEMPENHO NO TRABALHO

Nessa seção apresenta-se a correlação dos resultados explicitados ao longo dessa pesquisa, de acordo com a percepção dos servidores temporários do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em relação à Qualidade de Vida no Trabalho e o Desempenho no Trabalho, por meio do coeficiente de Pearson.

O coeficiente de correlação de Pearson pode variar entre -1 e +1, passando por zero. Valores próximos a +1 são indicativos de pouca dispersão e uma correlação

forte e positiva, enquanto que próximos de zero indicam muita dispersão e ausência de relação entre as variáveis, ou seja, não existe relacionamento linear. Já os próximos de -1 significam pouca dispersão e uma correlação forte e negativa.

Na tabela 18 são demonstrados os resultados dessa correlação entre os fatores de Qualidade de Vida no Trabalho e Desempenho no Trabalho.

Tabela 18 – Matriz de correlação entre os fatores de Qualidade de Vida no Trabalho e Desempenho no Trabalho

	QVT 1	QVT 2	QVT 3	QVT 4	QVT 5	DNP 1	DPN 2
QVT 1	1	0,177	0,000	0,000	0,002	0,015	0,004
QVT 2	0,190	1	0,733	0,173	0,344	0,461	0,561
QVT 3	0,589	0,048	1	0,000	0,000	0,001	0,001
QVT 4	0,548	-,192	0,660	1	0,000	0,279	0,019
QVT 5	0,413	-,134	0,607	0,707	1	0,168	0,028
DPN 1	0,337	0,105	0,458	0,153	0,194	1	0,000
DPN 2	0,397	0,083	0,435	0,325	0,305	0,831	1

Legenda: QVT 1 – Condições de Trabalho; QVT 2 – Organização do Trabalho; QVT 3 – Relações Socioprofissionais de Trabalho; QVT 4 – Reconhecimento e Crescimento Profissional; QVT 5 – Elo Trabalho – Vida Social; DPN 1 – Desempenho no Trabalho voltado para a Tarefa; DPN 2 – Desempenho no Trabalho voltado para o Contexto.

Nota: Relação significativa com *p-value* < 0,05.

Fonte: Dados da Pesquisa.

Analisando esses dados da tabela 18 é possível verificar que nas relações de QVT1 com DPN1, identificou-se um coeficiente de 0,337 indicando uma correlação positiva, ou seja, na medida que as pessoas perceberem um aumento de qualidade de vida nas condições de trabalho aumenta em 33% o desempenho voltado para a tarefa. Ou seja, para cada 1 ponto que aumentar a qualidade de vida no fator condições de trabalho, aumenta em 33% o desempenho voltado para a tarefa. O mesmo acontece para o desempenho no trabalho voltado para o contexto, com um percentual ligeiramente mais alto 39,7%. Esses resultados chamam a atenção, pois mesmo que os respondentes queiram “mascarar” a questão do desempenho, quando essa correlação é feita ela se destaca, pois embora as condições de trabalho sejam boas, se ela fosse incrementada, melhoraria o desempenho no trabalho em ambas as dimensões.

Na questão do QVT2, que trata da organização no trabalho, nenhum resultado foi significativo com relação ao desempenho, ou seja, apesar de apresentar os indicadores eles são todos dispersos. Já o QVT 3, que representa o fator Relações Socioprofissionais de Trabalho, aumenta em 45,3% para o desempenho voltado para a tarefa e em 43% no desempenho voltado para o contexto. Nesse caso, Esses índices de correlação podem ser considerados como de alto impacto, ou seja, a satisfação com as Relações Socioprofissionais possui uma influência significativa no desempenho no trabalho do colaborador. Então, a medida que se promovem ações para aumentar, por exemplo, a QVT3 obtêm-se o aumento de 45,3% o desempenho do trabalho do indivíduo nas tarefas que ele executa e em 43% o seu desempenho para o contexto.

No caso do QVT4 para o desempenho no trabalho voltado para a tarefa, não existe uma associação significativa, entretanto para o desempenho no trabalho voltado para o contexto verifica-se uma relação positiva de 32,5%. No QVT5 que diz respeito ao Elo Trabalho – Vida Social, igualmente à anterior, não obteve nenhuma relação significativa para o desempenho voltado para a tarefa, contudo, observa-se uma relação positiva de 30% no desempenho no trabalho voltado para o contexto. Ou seja, satisfação com o elo de trabalho e vida social não é um fator significativo para que o indivíduo realize suas atividades técnicas do dia-dia de trabalho. Isso pode significar que indiferente da sua satisfação com esse fator, ele acredita ser necessário atingir as metas e resultados do seu trabalho. Já para o desempenho contextual, que integra os objetivos macro organizacionais, a satisfação com o elo trabalho e vida social está associada positivamente com melhores índices de desempenho.

Nos construtos de DPN1 e DPN2, por representarem a mesma variável, estão altamente correlacionados, eles têm as suas especificidades, mas se o DPN 1 – Desempenho no Trabalho voltado para a Tarefa for aumentado, aumenta em 83% o DPN 2 – Desempenho no Trabalho voltado para o Contexto. Resultados bem significativos para o estudo. Dessa forma, observa-se que as dimensões não são antagônicas, pelo contrário, o desempenho técnico das tarefas e atividades laborais depende também do desempenho contextual e global da organização, e vice-versa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa realidade entre os servidores temporários do IBGE das Agências de Porto Alegre e Região Metropolitana, teve por objetivo traçar o perfil dos pesquisados, identificar o perfil dos servidores, mensurar a QVT desses servidores nas 5 dimensões do modelo do Ferreira: Condições de Trabalho; Organização do Trabalho; Relações Socioprofissionais de Trabalho; Reconhecimento e Crescimento Profissional; e Elo Trabalho – Vida Social, diagnosticar os fatores críticos na QVT dos funcionários temporários e levantar os possíveis elementos da QVT que podem intervir no desempenho dos funcionários temporários.

Os dados dos respondentes permitiram analisar o seu perfil, chegando à conclusão de que os participantes que compõem essa amostra, em sua maioria, são indivíduos do sexo masculino, com idade entre 26 a 30 anos, solteiros e com graduação completa.

Com a realização desse estudo, foi possível correlacionar os resultados obtidos através dos dois instrumentos aplicados junto ao público-alvo. Considerando os resultados referentes às Condições de Trabalho, ficou clara a relevância da questão da segurança, na percepção desses temporários. Correlacionando os dados obtidos com o desempenho, observou-se que a incrementação desse fator de QVT pode ter influência positiva no desempenho dos servidores. O mesmo acontece no fator que aborda as Relações Socioprofissionais de Trabalho, que inclusive apresentou resultados expressivos na correlação entre os fatores de QVT e de Desempenho.

Constatou-se também, que entre os resultados dos fatores de QVT o fator Reconhecimento e Crescimento Profissional, obteve-se uma média inferior às outras e isso refletiu nas respostas qualitativas dos servidores, em que eles denotam em seu discurso uma desmotivação em vista da temporariedade do seu contrato. Em contrapartida eles reconhecem que existe um estímulo e incentivo das chefias para o seu desenvolvimento dentro da organização.

É importante frisar que devido ao fato das recentes modificações das relações de trabalho teremos um número crescente de temporários no IBGE. Esse fato reforça a importância da questão de QVT e os cuidados da organização com essa questão, uma vez que revela ter impacto no desempenho dos temporários de alguma maneira.

A partir da análise da correlação da qualidade de vida no trabalho e do desempenho no trabalho, foi possível identificar quais pontos se relacionavam e através dos resultados obtidos, permitindo que a organização conduza suas estratégias de RH baseada nesses dados. Desse modo, existe uma possibilidade, dada as correlações positivas entre qualidade de vida no trabalho e o desempenho do indivíduo no trabalho, de implementar medidas que possam refletir, também, nas metas da Instituição.

O intuito dessa pesquisa era compreender melhor o olhar do servidor temporário e através dessa perspectiva contribuir para possíveis medidas que o Recursos Humanos do IBGE possa vir implementar no futuro. Para futuras pesquisas, recomenda-se um levantamento em toda população, para obter uma compreensão mais profunda acerca da percepção desses servidores e incluir uma etapa qualitativa para aprofundar alguns dados coletados na etapa quantitativa e para que se possa, também, confrontar os resultados obtidos nas duas fases, principalmente nas dimensões que dizem respeito ao desempenho.

REFERÊNCIAS

- AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? [online]. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa – RECAM**, v. 9, n. 1, p. 35-48. Campo Largo – Paraná, 2010.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- CAETANO, A. **Avaliação de desempenho: Metáforas, conceitos e práticas**. Lisboa: RH, 1996.
- CAMPBELL, J. P. Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 687-732). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- CAMPOS, V. F. TQC - Controle da qualidade total. 2. ed. São Paulo: Bloch, 1992.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em: 19 de setembro de 2017.
- CHIAVENATO, I. Teorias geral da administração, São Paulo: Makron Books, 1996.
- CORTEZ, H. B. T. **Qualidade de vida no trabalho sob a ótica da macroergonomia**. Porto Alegre, 2004. 119 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- DUARTE, G.A. A contratação temporária de pessoal pela Administração Pública. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-contratacao-temporaria-de-pessoal-pela-administracao-publica,50554.html>> Acesso em: 07 de outubro de 2017.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FERREIRA, Mário César. Qualidade de vida no trabalho. In: CATTANI, A.D. Cattani; HOLZMANN, L. (Orgs.), **Dicionário: trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006. p. 219-222.
- FERREIRA, M.C.; ANTLOGA, C.; ANDRADE, P.; MAIA, V. A. M. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Fontes de Bem-Estar e Mal-Estar no Trabalho no TRT-MG: O que Pensam os Trabalhadores? Brasília (DF), Junho de 2013. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br/acs/documentos/RESULTADOS%20IAQVT.pdf>> Acesso em: 21 de maio de 2018.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 2, n. 3, p. 319-327, jul./set. 2009.

FONSECA, J.J.S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FLECK, M.P.A.; LOUZADA, S.; XAVIER, M.; CHACHAMOVICH, E.; VIEIRA, G.; SANTOS, L.; PINZON, V. Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida "WHOQOL-BREF". *Ver. Saúde Pública*. 2000; 34 (2): 178-83.

FLICK, W. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Tradução Joice Elias Costa. 3. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA R. G. B. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Sistemas de Gestão, TEP/TCE/CTC/PROPP/UFF) -UENF- Universidade Estadual do Norte Fluminense, Campos dos Goytacazes, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <<http://www.revistasg.uff.br/index.php/sg/article/viewFile/V4N2A4/V4N2A4>> Acesso em: 10 de novembro de 2017.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de Pesquisa**. 1. ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Técnicas de Pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostras e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; FISCHER, A.L.; NOGUEIRA, A. J. F. M.; et al. **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

MAGNI, A. C.; BRITO, C. M. T. M. B. Não há nada de excepcional no precário: o caso dos trabalhadores temporários no IBGE. *Revista Acadêmica Multidisciplinar, Universidade Estadual de Maringá (UEM)*. n. 34, junho-novembro, Ano 2016. ISSN 1519.6178.

MAGRO, A.B. **Qualidade de vida no trabalho no setor público**: um estudo de caso sobre o programa de qualidade de vida da Secretaria da Fazenda do Rio Grande do Sul – SEFAZ VIDA. 2015. Dissertação (Programa de Especialização em Administração – PNAP/UAB) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/131526/000975718.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 19 de setembro de 2017.

MATTOS, P. L. C. L. Análise de entrevistas não estruturadas: da formalização à pragmática da linguagem. In: SILVA, A. B.; GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELO, R. (orgs.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais**: paradigmas, estratégias e métodos. 2. Ed. São Paulo, 2010, p. 347-374.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 27 Edição. São Paulo: Editora Malheiros, 2006.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 32. Ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

MINAYO, M. C. de S. (Org.) **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 22 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2003.

NEAL, A.; GRIFFIN, M. A. Developing a model of individual performance for human resource management. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 37(2), 44 – 59, 1999.

NOGUEIRA, I.V.M.A. **A motivação dos trabalhadores temporários para o trabalho na pesquisa mensal de empregos do IBGE no Rio Grande do Sul**. 2009. Dissertação (Bacharel em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

PINSONNEAULT, A. & KRAEMER, K. L. Survey research in management information systems: an assessment. **Journal of Management Information System**, v.10, n.2, Autumn, p.75-105.1993.

PINTO, L. B.; PAULA, A. V. de; VILAS BOAS, A. A. **Qualidade de vida no trabalho e o novo serviço público**: proposta de um modelo compreensivo. In: ANAPG, Salvador. Anais... Salvador: ANPAD, 2012.

PUENTES-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A.L.A. **Ferramentas de diagnósticos para organizações e trabalho**: um olhar a partir da psicologia. *Artmed*, 2015, p. 43 e 44. PUGLISI, M.L.; FRANCO, B. **Análise de conteúdo**. 2 ed. Brasília: Líber Livro, 2005.

QUEIROGA, F.; BORGES-ANDRADE, J. E.; COELHO, F. A. Jr. Desempenho no trabalho: escala de avaliação geral por meio de autopercepções. In: PUENTE-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A. L. A. (Orgs.). **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2015. p. 36-45.

QUIVY, R.; CAMPENHOUDT, L. V. **Manual de investigação em ciências sociais**. Lisboa: Gradiva., 1988.

RIBEIRO, S. N. **A relação entre qualidade de vida no trabalho e atividade física: estudo em uma Instituição Federal de Ensino**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade FUMEC – Faculdade de Ciências Empresariais, Belo Horizonte, MG, 2016. Disponível em:<<http://www.fumec.br/revistas/pdma/article/view/4605/2569>>. Acesso em: 10 de novembro de 2017.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 2º Ed. Petrópolis: Vozes, 1994. RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise do nível gerencial**. 14. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2014.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodologia da pesquisa**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SONNENTAG, S.; FRESE, M. Performance concepts and performance theory. IN S. Sonnentag (Ed.), *Psychological management of individual performance*. Chichester: John Wiley & Sons, 2002.

TOMAZZONI, G.C. **Vínculo de comprometimento, entrincheiramento e consentimento do indivíduo com a organização: explorando seus antecedentes e consequentes**. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), Santa Maria, RS, 2016.

VASCONCELOS, A.F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**. São Paulo, v. 08, n 1, p. 23-35, janeiro/março 2001.

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

APÊNDICE A – Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA
QVT – Modelo Ferreira)

O objetivo deste levantamento de dados é conhecer a sua opinião sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no IBGE.

Responda de forma SINCERA, assinalando, à direita de cada item, o grau de concordância que você tem com a afirmativa.

Esse trabalho é de responsabilidade técnico-científica do Curso de Administração da UFRGS. Os dados serão usados exclusivamente para a elaboração de um trabalho de conclusão de curso.

A divulgação dos resultados será recomendada aos administradores ao IBGE.

MUITO IMPORTANTE:

- Sua participação é voluntária.
- Responda de forma sincera às afirmativas e às questões apresentadas.
- Não é necessário se identificar.
- A confidencialidade de suas respostas está garantida.
- Os resultados serão tratados de forma agrupada para fins de diagnóstico.
- A desistência em responder ao questionário, a qualquer momento, não lhe acarretará nenhum prejuízo ou dano pessoal.
- A participação no diagnóstico não produzirá nenhum tipo de risco para as suas atividades de trabalho ou para a IBGE

Agradecemos pela sua contribuição. Por favor, não deixe questões em branco. Se desejar receber outras informações sobre o levantamento, envie mensagens para jujunog16@hotmail.com.

Obrigada.

Julianna Nogueira

Graduanda em Administração na UFRGS

(51) XXXXXXXX

Claudia Antonello

Professora do Curso de Administração da UFRGS

Idade:

Sexo: () Masculino () Feminino

Estado Civil:

() Casado (a) () Divorciado (a) () Companheiro (a) () Separado (a)
() Solteiro (a) () União Estável () Viúvo (a)

Escolaridade:

() 2º grau completo () Graduação incompleta () Graduação completa
() Especialização () Mestrado () Doutorado

Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho



	Afirmativa	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	No IBGE as atividades que realizo são fonte de prazer.											
2	O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades.											
3	O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva no IBGE.											
4	Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar.											
5	Há cobrança de prazos para o cumprimento de tarefas.											
6	As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos.											
7	Tenho possibilidade de ser criativo no meu trabalho.											

Na minha opinião Qualidade de Vida no Trabalho é...

--



	Afirmativa	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	O local de trabalho é confortável.											
9	Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas.											
10	Existe fiscalização do desempenho.											
11	O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva no IBGE.											
12	O IBGE oferece oportunidade de crescimento profissional.											
13	Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas.											
14	Tenho liberdade na execução das tarefas.											
15	O material de consumo é suficiente.											
16	Sinto que o meu trabalho no IBGE me faz bem.											
17	A prática do reconhecimento contribui para a minha realização profissional.											
18	O espaço físico é satisfatório.											

Quando penso no meu trabalho no IBGE, o que me causa mais **Bem-Estar** é...



	Afirmativa	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19	O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real no IBGE.											
20	No IBGE, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo.											
21	Gosto da Instituição onde trabalho.											
22	Há incentivos do IBGE para o crescimento na carreira.											
23	A sociedade reconhece a importância do meu trabalho.											
24	O apoio técnico para as atividades é suficiente.											
25	Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas.											
26	O tempo de trabalho que passo no IBGE me faz feliz.											
27	No IBGE, minha dedicação ao trabalho é reconhecida.											
28	Há confiança entre os colegas.											

Quando eu penso no meu trabalho no IBGE, o que me causa mais **Mal-Estar** é...

48	O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física.																				
49	A comunicação entre funcionários é insatisfatória.																				
50	É comum a não conclusão de trabalhos iniciados.																				
51	Existem muitas dificuldades na comunicação chefia - subordinado.																				
52	O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo.																				
53	No IBGE, tenho livre acesso às chefias superiores.																				
54	Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas.																				
55	É fácil o acesso à chefia imediata.																				
56	Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.																				
57	No IBGE, existe forte cobrança por resultados.																				
58	A temperatura ambiente é confortável.																				
59	É comum o conflito no ambiente de trabalho.																				
60	Posso executar o meu trabalho sem pressão.																				
61	O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas.																				

Críticas e Sugestões sobre o Levantamento...

--

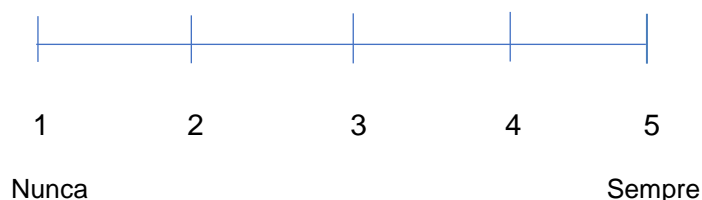
APÊNDICE B – Questionário (Escala Geral de Desempenho no Trabalho – EDGT)

A escala utilizada como instrumento de pesquisa para a aplicação do questionário de Desempenho no Trabalho é de Puente- Palacios e Peixoto (2015, p. 43 e 44).

ESCALA GERAL DE DESEMPENHO NO TRABALHO – EDGT

Prezado participante,

Os itens apresentados a seguir objetivam avaliar o que você pensa sobre o seu trabalho e com que frequência realiza algumas ações no seu cotidiano organizacional. Para responder às questões, assinale um número à direita de cada frase observando a escala de respostas apresentada a seguir.



ITENS	RESPOSTA
1. Executo minhas tarefas dentro dos prazos previstos.	1 2 3 4 5
2. Executo adequadamente tarefas difíceis.	1 2 3 4 5
3. Executo meu trabalho levando em conta a estrutura e as políticas da organização.	1 2 3 4 5
4. A realização do meu trabalho contribui para o alcance da missão e objetivos da Organização.	1 2 3 4 5
5. Realizo o meu trabalho com economia de recursos (material, financeiro e humano).	1 2 3 4 5
6. Procuo atualizar meus conhecimentos técnicos para realizar meu trabalho.	1 2 3 4 5
7. Executo meu trabalho de acordo com o que é esperado pela Organização.	1 2 3 4 5

8. Contribuo com alternativas para a solução de problemas e a melhoria de processos da Organização.	1	2	3	4	5
9. Planejo a execução do meu trabalho definindo ações, prazos e prioridades.	1	2	3	4	5
10. Planejo ações de acordo com minhas tarefas e rotinas organizacionais.	1	2	3	4	5
11. Estabeleço contato com outras pessoas ou equipes para atingir os objetivos organizacionais.	1	2	3	4	5
12. Tomo iniciativas para melhorar meus resultados no trabalho.	1	2	3	4	5
13. Adapto minha rotina às alterações das metas Organizacionais.	1	2	3	4	5
14. Soluciono dvidas de meus colegas quando sou solicitado.	1	2	3	4	5
15. Executo adequadamente tarefas rotineiras.	1	2	3	4	5
16. Utilizo meu conhecimento te3rico/pr3tico para realizar meu trabalho.	1	2	3	4	5
17. Busco novas soluções para problemas que possam surgir em meu trabalho.	1	2	3	4	5
18. Executo minhas atribuões prevendo os seus resultados.	1	2	3	4	5
19. Aproveito oportunidades que possam melhorar meus resultados de trabalho.	1	2	3	4	5
20. Esforço-me para realizar as tarefas que me s3o destinadas.	1	2	3	4	5

APÊNDICE C – Processo Seletivo Simplificado/EDITAL Nº 02/2016

A Presidente da FUNDAÇÃO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE, no uso de suas atribuições e da competência que lhe foi outorgada pelo Excelentíssimo Senhor Ministro do Planejamento, Orçamento e Gestão, através da Portaria nº 1, de 5 de janeiro de 2016, publicada no Diário Oficial da União nº 3, de 6 de janeiro de 2016, torna pública a abertura das inscrições e estabelece normas relativas à realização de Processo Seletivo Simplificado mediante Contrato com a FUNDAÇÃO CESGRANRIO. O Processo Seletivo Simplificado é destinado a selecionar candidatos para contratação temporária de pessoal para a realização de pesquisas econômicas e sociodemográficas, e será realizado nos termos em vigor da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público.

1 - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES 1.1 - O presente Processo Seletivo Simplificado destina-se a selecionar candidatos para serem contratados, em caráter temporário, para o preenchimento de até 7.500 (sete mil e quinhentas) vagas para a função de Agente de Pesquisas e Mapeamento, para atuar em 550 (quinhentos e cinquenta) municípios distribuídos nos 26 Estados e no Distrito Federal, conforme Quadro de Vagas (Anexo I) deste Edital. 1.2 - As atribuições da função de Agente de Pesquisas e Mapeamento são: a) visitar domicílios e estabelecimentos de qualquer natureza, tais como comerciais, industriais, agropecuários, de serviços e órgãos públicos, em locais selecionados de acordo com o tema a ser pesquisado, para a coleta de dados visando à realização de pesquisas de natureza estatística; b) realizar e/ou agendar entrevistas, registrando os dados em questionários impressos ou em meio eletrônico, de acordo com as instruções recebidas e dentro do prazo pré-estabelecido; c) entregar e/ou transmitir ao seu superior os questionários preenchidos ou enviados por meio eletrônico os dados coletados, de acordo com as instruções recebidas e segundo normas técnicas; d) dar suporte à realização e/ou à atualização dos levantamentos geográficos que estruturam a execução das pesquisas de natureza estatística, identificando, quando necessário, as alterações da divisão político-administrativa; e) coletar feições cartográficas ou temáticas do território, próprios dos levantamentos geográficos necessários à realização das pesquisas de natureza

estatística, utilizando processos analógicos ou digitais disponibilizados; f) coletar nomes geográficos e elementos afins necessários aos levantamentos cartográficos necessários à realização das pesquisas de natureza estatística; g) preparar em gabinete ou em campo insumos para a realização de coleta de dados e de imagens de satélites e fotografias aéreas para as atividades de coleta; h) dar suporte à coleta de coordenadas geográficas próprias dos levantamentos cartográficos e geodésicos necessários à realização das pesquisas de natureza estatística; i) transferir ou transcrever os limites definidores dos setores rurais e urbanos para o mapeamento censitário e de um documento cartográfico para outro, a partir de suas coordenadas/posicionamento, quando necessário à realização das pesquisas de natureza estatística; j) converter para meio digital as informações de formulários de dados referentes a cadastros específicos, quando necessário à realização das pesquisas de natureza estatística; k) operar equipamentos/aplicativos/sistemas de informática necessários à realização das pesquisas de natureza estatística, bem como dos levantamentos geográficos que as estruturam; l) participar de treinamentos específicos, ministrados por técnicos do IBGE, objetivando a capacitação para o desenvolvimento de pesquisas de natureza estatística, bem como dos levantamentos geográficos; m) elaborar relatórios, quando solicitado, contendo tabelas e gráficos, de modo a apoiar as pesquisas de natureza estatística, e levantamentos geográficos que as estruturam; n) assumir a responsabilidade pela segurança e uso de equipamentos eletrônicos (computador de mão, GPS, bateria, carregador, memória, etc.) de sua área de trabalho, de acordo com o art. 11 da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, podendo, em alguns casos, ser responsabilizado civilmente conforme previsto no Código Civil; o) realizar levantamento completo dos endereços da sua área de trabalho indicada por superior hierárquico; p) coletar informações sobre as características urbanísticas da área indicada por superior hierárquico; e q) executar outras tarefas correlatas que lhe forem atribuídas por seus superiores hierárquicos.

1.2.1 - Além das atribuições definidas acima, o Agente de Pesquisas e Mapeamento poderá ser solicitado a dirigir veículo próprio do IBGE ou locado pela Instituição, desde que seja necessário para a realização dos levantamentos sob sua responsabilidade, uma vez que possua habilitação.