



Adaptação do modelo BPSO-96 de qualidade de vida no trabalho a profissionais do gênero feminino

Lucas Charão Brito¹
Sandra Leonara Obregon²
Andressa Hennig Silva³
Luis Felipe Dias Lopes⁴

Resumo: Este estudo tem propósito de analisar a percepção de profissionais do gênero feminino em relação aos indicadores da abordagem biopsicossocial e organizacional (BPSO-96) de Qualidade de Vida no Trabalho. Metodologicamente, empreendeu-se de uma pesquisa de caráter descritivo e quantitativo do tipo *survey*, sendo utilizado o instrumento BPSO-96 adaptado de Limongi-França (1996), aplicado a 352 trabalhadoras de diferentes organizações de um município da Região Sul do Brasil. Os resultados evidenciaram que a formação dos fatores se apresentou diferente do previsto no BPSO-96, o que pode estar relacionado às inúmeras mudanças sociais e organizacionais da atualidade. Em relação aos aspectos organizacionais, os indivíduos apresentam índices mais elevados de alta QVT. Entretanto, a avaliação geral da união dos três fatores que caracteriza a abordagem psicossocial, evidencia avaliação de nível médio por parte das respondentes. Ainda, foi possível identificar que as profissionais da categoria serviços não humanos apresentam níveis de QVT elevado e aquelas da categoria serviços humanos demonstraram maior insatisfação com os aspectos organizacionais, bem como, as que afirmam gostar de sua função apresentam alta QVT e as que não gostam de sua função possuem baixa QVT.

Palavras-chave: biopsicossocial; organizacional; gênero feminino.

Quality of life BPSO-96 model adaptation in professional work of gender fem

Abstract: This study has purpose to analyze the perception of professional female in relation to indicators of biopsychosocial and organizational approach (BPSO-96) Quality of Life at Work. Methodologically, has undertaken is a descriptive and quantitative character of survey research, by using the BPSO-96 instrument adapted from Limongi-França (1996), applied to 352 workers from different organizations of a municipality in southern Brazil. The results showed that the formation of factors appeared different from that provided in BPSO-96, which may be related to numerous social and organizational changes today. With regard to organizational aspects, individuals have higher rates of high QVT. However, the overall assessment of the union of the three factors that characterizes the psychosocial approach, evidence evaluation average level by

¹ adm.lucascharao@hotmail.com; Graduado em Administração - FDA; Doutorando em Administração – UFSM;

² sandraobregon12@gmail.com; Graduada em Administração – UNIFRA; Mestranda em Administração – UFSM;

³ andressahs@ibest.com.br; Graduada em Administração – ULBRA; Doutoranda em Administração;

⁴ lflopes67@yahoo.com.br; Graduado em Matemática – FIC; Professor Associado do Depto. De Ciências Administrativas - UFSM;

the respondents. Still, it was possible to identify that professional non human services category have high QVT levels and those of the human services category showed more dissatisfaction with the organizational aspects, as well as those who claim to love their function have high QVT and who do not like its function have low QVT.

Key-words: biopsychosocial; organizational; gender female.

1 INTRODUÇÃO

No Terceiro Milênio, o mundo real do trabalho demonstra aspectos preocupantes que afetam e influenciam negativamente na vida de bilhões de pessoas: retrabalho, repetição de erros, acidentes, perda de qualidade de vida, doenças laborais, insatisfação e má gestão da diversidade (FERREIRA; FERREIRA, 2015). Diante desta perspectiva, a diversidade organizacional é um aspecto que está presente em todas as áreas e está relacionada às características que diferenciam as pessoas no ambiente social e de trabalho, sejam elas físicas, raciais, idade, religião, orientação sexual, personalidade, etc.

Observando estes acontecimentos, destaca-se que a força de trabalho tem se modificado principalmente quanto a questões de gênero, sendo reforçadas com a maior participação de mulheres quebrando assim paradigmas em segmentos que anteriormente não conseguiam ser inseridas (PROBST; RAMOS 2003; LEONE, 1997). No entanto, atualmente, é praticamente impossível encontrar profissões que não tenham sido ocupadas por mulheres, embora a inclusão no mercado de trabalho venha acompanhada de alta discriminação e na desigualdade entre os gêneros (MAIA; LIRA, 2004; HULTIN, 2003; GOMES, 2005).

Neste contexto de diversidade, ressalta-se que as organizações necessitam desenvolver políticas e práticas para atender a públicos tão distintos. A Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (G-QVT) é e pode ser uma das ações adotadas por essa área. Sendo, a abordagem biopsicossocial e organizacional de avaliação de QVT utilizada visando compreender o indivíduo como parte do todo, abrangendo suas potencialidades, os aspectos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais, aspectos esses que contribuem para a concepção integral da condição humana.

Como elemento de gestão organizacional, a abordagem biopsicossocial e organizacional de QVT dá consistência para o desenvolvimento do trabalho, com credibilidade social e comunitária, integração psicossocial, capacitação, realização e no mapeamento de necessidades e expectativas através do contrato psicológico (LIMONGI-FRANÇA, 2015). Frente ao contexto supracitado, este estudo tem como objetivo analisar a

percepção de profissionais do gênero feminino sobre os indicadores da abordagem biopsicossocial e organizacional de QVT.

Ressalta-se ainda, que poucos estudos foram encontrados em decorrência da baixa produção científica dos temas. Logo, este estudo parte do pressuposto de que existem lacunas na literatura no aprofundamento do papel da mulher nas organizações, particularmente em trazer contribuições para o desenvolvimento e aprimoramento de políticas e práticas de gestão da diversidade, visando maior satisfação, efetividade e bem-estar pessoal, profissional e organizacional.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A Mulher no Mercado de Trabalho

A relação do gênero feminino com os cuidados ao lar é abordada desde a pré-história, enquanto que questões antropológicas envolvendo o seu papel na sociedade são tratadas em estudos relacionados à evolução da mulher no mercado de trabalho (PROBST; RAMOS, 2003; LEONE, 2000). No início do século XX, no período pós Guerra, com a perda de seus maridos, muitas mulheres necessitaram prover sustento a suas famílias, embora o trabalho feminino fosse ainda muito desvalorizado e desprezado socialmente. Sensibilizadas ou de classes mais empobrecidas, as mulheres passaram a produzir doces, arranjos de flores, davam aulas de piano, crivos e bordados, tudo visando o sustento do lar (PROBST; RAMOS, 2003).

No Brasil, as mulheres tiveram sua inserção intensificada no mercado trabalho a partir da década de 70, quando o país passava por uma acelerada expansão econômica, de industrialização e urbanização (HOFFMANN, 2002; LEONE, 2002). Em 1980, embora o país tenha entrado em uma fase de estagnação econômica, aumento do desemprego e descontrole inflacionário, a inserção de mulheres no mercado prosseguiu (HOFFMANN, 2002; LEONE, 2003). Já no Brasil, a inserção de mulheres no mercado trabalho, intensificou-se, a partir da década de 70, período no qual o país passava por um acelerado contexto de expansão econômica, industrialização e urbanização (HOFFMANN, 2002; LEONE, 2003). Neste sentido, em 1980, embora o país tenha entrado em uma fase de estagnação econômica, aumento do desemprego e descontrole inflacionário, a inserção de mulheres no mercado prosseguiu (HOFFMANN, 2002; LEONE, 2003). Assim, em 1990, continuou crescente a inclusão de mulheres em postos de trabalho derivado da abertura econômica do país, terceirização da economia, controle inflacionário, etc. (HOFFMANN; 2002).

No entanto, a expansão das mulheres nas organizações não se ateve apenas à

complementação da renda familiar, aconteceram diversas mudanças sociais que envolveram transformações nas expectativas de vida pessoal, nas relações, nas estruturas familiares, na independência financeira, na auto realização feminina, entre outros (GOMES; SANTANA; SILVA, 2005). Embora tenham ocorrido mudanças significativas no mercado de trabalho, estudos (LEONE, 2000; ABRAMO, 2001; JULIO, 2002; HULTIN, 2003; MAIA; LIRA, 2004; GOMES, 2005; SANTOS; RIBEIRO, 2006) apontam que a discriminação da mulher permanece constante, em que os homens continuam ocupando cargos mais elevados e com remunerações mais altas. E, mesmo aquelas mulheres que possuem características iguais às masculinas, como a escolaridade, ainda assim são menos remuneradas.

Nesse contexto, o estudo de Brito et al. (2012) evidenciou que grande parte da insatisfação das mulheres no ambiente de trabalho refere-se a questões como remuneração, desigualdade no tratamento e baixo número de profissionais do gênero feminino em cargos de liderança. É interessante, no entanto observar, que a diversidade de gêneros na organização viabiliza um ambiente mais afetivo, mais interessante e ativo, além de que o compartilhamento da vida profissional em organizações que possuem perfis e competências mais femininos gera intercâmbio de conhecimentos e sensibilidades de forma proveitosa e interessante.

2.2 Abordagem Biopsicossocial e Organizacional de Qualidade de Vida no Trabalho

A Qualidade de Vida no Trabalho - QVT pode ser definida como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organizações, em que pode se destacar aspectos importantes como: a preocupação com o bem-estar, a eficácia organizacional e a participação dos indivíduos nas decisões e problemas do trabalho (ARAÚJO; FURTADO E BRANCO, 2012).

Neste sentido, a visão biopsicossocial e organizacional (BPSO) de QVT aponta a preocupação com o indivíduo como um todo, adotando uma visão moderna e ampla do conceito de saúde. A saúde não é apenas a ausência de doença, mas também o completo bem-estar biológico, psicológico e social, conforme estabelecido pela Organização Mundial de Saúde nos anos 1980 (ARAÚJO; FURTADO; BRANCO, 2012; LIMONGI-FRANÇA, 2015). Para os mesmos autores, esta visão possibilita a melhor compreensão dos problemas da organização, fornecendo indícios de disfunções com base na análise dos sintomas apresentados pelos empregados.

A abordagem biopsicossocial tem origem na medicina psicossomática, que classifica o homem por meio de uma visão integrada. Esta visão atua sob a ótica de que todo indivíduo é

um complexo-psicossomático composto de potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem concomitantemente as condições da vida, fatores esses que contribuem para a formação integral do ser humano (LIMONGI-FRANÇA, 1996; LIMONGI-FRANÇA, 2015; SAMPAIO et al., 2009). Assim, no ambiente de trabalho, a abordagem visa compreender o ser humano por completo, revelando suas condições de vida e marcas das experiências vivenciadas e desejadas (LIMONGI-FRANÇA, 2009).

Frente a essa realidade, Limongi-França (1996) desenvolveu e validou o modelo BPSO-96 para análise dos critérios da abordagem biopsicossocial e organizacional em sua Tese de doutorado. Para tanto, teve como inspiração inicial os estudos da Organização Mundial da Saúde (OMS), que em 1986 adotou a definição de saúde como o pleno bem-estar biológico, psicológico e social e não exclusivamente a ausência de doença.

Quanto a inserção da dimensão organizacional na análise de QVT, a definição metodológica e a criação de indicadores, foram inspirados em estudos Ergonômicos e assim foram agregadas questões estratégicas, tais como as políticas e práticas de Gestão de Pessoas, os Indicadores Econômicos de Desenvolvimento Social (IDS), Índice de Pobreza Humana (IDH), Índice de Felicidade Bruta (FIB), Indicadores de Desenvolvimento Humano (UDH) e Desenvolvimento Econômico Sustentável (LIMONGI-FRANÇA, 2015).

Estes fundamentos integrados têm como objetivo ampliar a compressão das políticas, práticas e programas de QVT em sua natureza pluridisciplinar (Psicologia, Filosofia, Fisiologia, Sociologia, Biologia etc.), com foco no indivíduo/profissional, sendo a base da OMS (LIMONGI-FRANÇA, 1996; LIMONGI-FRANÇA, 2015). Nas organizações, estes níveis interagem e modelam as relações de trabalho que para Limongi-França (2007), vários indicadores empresariais podem ser encontrados, conforme mostra a Figura 1.

Figura 1: Indicadores Empresariais da Abordagem Biopsicossocial e Organizacional

CRITÉRIOS	FOCO
Organizacional	Imagem; Treinamento e desenvolvimento; Processos de tecnologia; Comitês de decisão; Ausência de burocracia; Rotinas de pessoas.
Biológico	Semana interna de prevenção de acidentes; Controle de riscos ergonômicos – PPRa; Ambulatório médico; Ginástica laboral; Refeições; Saúde – PCSMO; Comissão – CIPA.
Psicológico	Recrutamento e seleção; Avaliação do desempenho; Camaradagem – clima organizacional; Carreira; Salário; Vida pessoal.
Social	Convênios comerciais; Tempo livre – lazer; filhos; Cesta básica; Previdência privada; Financiamento de cursos.

Fonte: Limongi-França (2007).

As dimensões da abordagem biopsicossocial possuem contínua interação e interdependência vivenciadas e desencadeadas simultaneamente. Com processos intrínsecos e extrínsecos, constantemente as dimensões mobilizam-se. Entretanto, processos tensivos podem afetar apenas uma das dimensões (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2012). A visão holística do processo possibilita a análise e expansão de estratégias voltadas à satisfação do capital humano na construção de uma cultura organizacional voltada ao atendimento e resgate das necessidades humanas (LIMONGI-FRANÇA, 2009).

Tendo em vista a mulher no ambiente laboral, na literatura atual identificaram-se poucos estudos que promovam a relação entre QVT e gênero feminino. Chagas, Marques e Barroso (2005) buscaram abordar a QVT em mulheres operárias na interface do cotidiano doméstico e do trabalho. Verificou-se que, mesmo submetidas a condições precárias de trabalho, privando-se de tempo para si próprias e para suas famílias, afirmaram gostar do trabalho, sentindo-se remuneradas, valorizadas, úteis e beneficiadas. Importante destacar que, segundo as pesquisadas esses sentimentos não são encontradas no trabalho doméstico, o qual é visto como uma obrigação, não valorizado pelos demais e que não traz recompensas.

Já Oliveira (2012), realizou estudo de qualidade de vida das mulheres na carreira docente, dentre os resultados deste estudo, a autora evidencia certa insatisfação das mulheres em relação a jornada de trabalho, tendo em vista que grande parte do tempo livre de que as professoras dispõem é utilizado para a preparação das aulas, atividades e correções de cadernos. Além disso, observou-se a presença do sentimento de culpa delas por não conseguirem atender satisfatoriamente a carreira docente e a vida familiar, e isto foi igualmente percebido na pesquisa de Neves e Silva (2006).

3 MÉTODO DE TRABALHO

Com intuito de atender ao objetivo que este estudo propôs, foi realizado um levantamento do tipo *Survey*, de caráter descritivo e abordagem quantitativa. A pesquisa foi desenvolvida tendo por base uma amostra aleatória por conveniência, aplicada a 352 trabalhadoras urbanas de organizações públicas e privadas de um município da Região Sul do Brasil. As profissionais que fazem parte do estudo atuam em diferentes organizações, desempenhando funções de nível operacional, técnico e de liderança.

Os questionários aplicados compreendem o modelo teórico BPSO-96 (Abordagem Biopsicossocial de Qualidade de Vida no Trabalho) além de questões com a intenção de identificar o perfil dos respondentes. A escala Biopsicossocial de Qualidade de Vida no

Trabalho, foi desenvolvida tendo em vista a percepção do colaborador no que tange à qualidade de vida no trabalho, baseado no modelo de Limongi-França (1996) validado por Ferreira (2008), composto por 24 questões fechadas baseadas em escala Likert de 1 (muito insatisfeito) a 5 (muito satisfeito).

Os dados receberam tratamento estatístico através dos softwares “SPSS -versão 18” e “SAS - versão 9.1”. As análises estatísticas realizadas compreendem: estatística descritiva, a fim de analisar os dados de perfil; análise fatorial, que consiste em um modelo de mensuração das relações entre as variáveis observadas através de fatores. Para identificar a percepção sobre qualidade de vida no trabalho dos indivíduos considerou-se no cálculo da média das respostas em relação a escala Likert de 5 pontos, a qual foi padronizada entre 0 a 100% e convencionadas três categorias de níveis sendo: Baixo- de 0 a 33,33%; Média- de 33,33% a 66,67%; Alto -de 66,67% a 100% (LOPES, 2001).

Com o intuito de verificar a confiabilidade dos instrumentos, ou seja, o grau de consistência interna entre os indicadores de um fator aplicou-se o Alpha de *Cronbach*. Conforme Field (2005), valores entre $0,7 \leq \alpha < 0,8$ representam índices aceitáveis, $0,8 \leq \alpha < 0,9$, representam um bom índice e $> 0,9$, diz respeito a um ótimo índice de Alfa de *Cronbach*, sendo que valores $< 0,6$ indicam escala não confiável.

E por fim, utilizou-se o Coeficiente de Correlação de Pearson, o qual indica a força de associação entre variáveis. Segundo Pestana e Gagueiro (2008), índices entre 0,2 e 0,39 representa baixa associação; 0,4 e 0,69, indicam associação moderada entre as variáveis; 0,7 e 0,89 apontam alta associação e índices entre 0,9 e 1,0 denotam associação muito alta.

4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1 Perfil da amostra

A primeira seção de análise evidencia o perfil dos indivíduos que compuseram a amostra deste estudo, a qual pode ser visualizada na tabela 1:

Tabela 1: Perfil da amostra

Variáveis	Alternativas	Frequência	Percentual (%)
Gênero	Feminino	352	100
	Masculino	190	53,97
Estado Civil	Casada/União estável	143	40,63
	Solteira	19	5,40
	Outro	5	1,42
Escolaridade	Ensino Fundamental	93	26,42
	Ensino Médio	254	72,16
	Ensino Superior		

Idade	De 16 à 25 anos	135	38,35
	De 26 à 35 anos	154	43,75
	De 36 à 45 anos	43	12,22
	Mais de 46 anos	20	5,68
Nível Organizacional	Operacional	196	56,32
	Intermediário	122	35,06
	Liderança	30	8,62
Categoria Profissional	Serviços Humanos	95	26,99
	Serviços Não-Humanos	257	73,01
Você gosta de sua função	Sim	284	80,68
	Não	68	19,32
Tempo de Empresa	1 ano	123	34,94
	2 anos	62	17,61
	3 anos	30	8,52
	4 anos	31	8,81
	5 anos	19	5,40
	6 anos	12	3,41
	7 anos	37	10,51
	Mais de 8 anos	38	10,80

Fonte: elaborada pelos autores.

A amostra deste estudo constitui-se 100% do gênero feminino, em que se optou por estudar este, em função da importância que as mulheres têm representado no ambiente laboral, bem como a ascensão dessa categoria profissional ao longo dos anos e nas mais diferentes funções (GOMES, 2005). A maior parte delas, 54% indica que o estado civil configura-se como casada/união estável e cerca de 72,16% possui o ensino superior. No que diz respeito à idade, a maioria, 43,75% encontra-se na faixa de 26 a 35 anos, 77,27% desempenha suas atividades laborais em instituições privadas. Em relação ao nível hierárquico, a maioria, 56,32% atua no nível operacional, assim evidencia-se que embora o nível de escolaridade (Tabela 1) tenha sido considerado alto (ensino superior), a maioria ocupa cargo de nível operacional, Brito et al. (2012) e Leone e Baltar (2008), afirmam que o baixo índice de mulheres ocupando cargos de liderança ainda é um tabu a ser enfrentado na esfera organizacional. Em relação à categoria profissional, utilizou-se a classificação de Kristensen et al. (2005), os autores consideram a categoria profissional denominada serviços humanos, ligada a atividades laborais que exigem cuidado ao outro, como: médicos, psicólogos, enfermeiros, professores, bombeiros, etc. Já a categoria que diz respeito aos serviços não-humanos, representa as demais ocupações, como por exemplo: advogados, administradores, trabalhadores de indústria e comércio, dentre outros. Aponta-se a amostra deste estudo é composta por 73,01% de trabalhadores de serviços não-humanos. Por fim, cerca de 80,68% indicam gostar da função que desempenham, e a maioria está a cerca de um ano na empresa (34,94%).

4.2 Análise Fatorial: abordagem biopsicossocial de qualidade de vida no trabalho

A análise fatorial da escala abordagem biopsicossocial de qualidade de vida no trabalho englobou inicialmente as 24 questões previstas no instrumento. Os testes realizados incluíram o Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) e o teste de esfericidade de Bartlett. Os resultados encontrados a partir da realização dos testes caracterizam-se como sendo satisfatórios, uma vez que o KMO apresentou coeficiente de 0,951 e o teste de Bartlett evidenciou resultado significativo (sig 0,000).

A fim de identificar o número de fatores resultantes da análise fatorial, observou-se a variância total explicada. Desse modo, obteve-se três fatores com autovalores superiores a 1,0, sendo que, o primeiro explicou 49,105%, e, o conjunto de fatores, explicou 60,820% do total da variância.

Tabela 02: Fatores extraídos da Análise Fatorial do constructo Qualidade de Vida no Trabalho

Fatores	Autovalores	Variância Explicada	
		Percentual	Acumulada
1	11,294	49,105	49,105
2	1,590	6,914	56,019
3	1,104	4,801	60,820

Fonte: elaborada pelos autores com base nos dados da pesquisa.

Logo após, analisou-se as comunalidades das variáveis, e considerando o critério de comunalidades maior de 0,5 (LATIF, 1994), uma variável foi excluída da análise fatorial. O Alpha de *Cronbach*, da escala em questão, segundo classificação de Hair *et al.* (2009), apresenta algumas associações ótimas e boas.

Tabela 03: Alpha de Cronbach da escala de Qualidade de Vida no Trabalho

Fatores	Variáveis	Alpha de Cronbach Final
1- Aspectos Organizacionais	01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 13, 24	0,925
2- Aspectos Psicológicos	09, 10, 12, 15, 16, 19, 22	0,881
3- Aspectos Sociais	11, 14, 17, 18, 20, 23	0,826

Fonte: elaborada pelos autores com base nos dados da pesquisa.

Na Tabela 4, pode-se visualizar uma análise mais detalhada da constituição dos fatores, possibilitando identificar as variáveis correspondentes a cada fator, assim como a respectiva carga fatorial. É importante ressaltar que a estrutura da análise fatorial neste estudo, se comportou de forma diferente da estrutura proposta originalmente no modelo proposto por Limongi-França (1996), ou seja, as variáveis agruparam-se de modo a descaracterizar o BSPO, este resultado corrobora com os estudos de Medeiros (2007) e Garcia (2013), que também não obtiveram a estrutura original prevista no modelo de abordagem biopsicossocial.

Tendo em vista a diferença na distribuição dos fatores, optou-se por denominá-los da seguinte forma: Aspectos Organizacionais, Aspectos Psicológicos e Aspectos Sociais, ressalta-se então, que as variáveis relacionadas ao aspecto biológico, distribuíram-se, na análise fatorial, entre os demais fatores.

Tabela 04: Análise Fatorial escala Comprometimento

Fator	Descrição	Carga Fatorial
1- Aspectos Organizacionais	Imagem organizacional (q 01)	0,590
	Oportunidade de T e D (q 02)	0,629
	Melhorias nos processos de trabalho (q 03)	0,734
	Compartilhamento da tomada de decisão (q 04)	0,628
	Eficiência nos processos (q 05)	0,675
	Diversidade e valorização do empregado (q 06)	0,584
	Estrutura física (q 07)	0,802
	Estrutura física (q 8)	0,731
	Avaliação de desempenho (q 13)	0,513
	Tratamento dos superiores (q 24)	0,545
2- Aspectos Psicológicos	Benefícios e convênios (q9)	0,483
	Serviço de assistência (q 10)	0,793
	Crítérios subsistemas de RH (q 12)	0,548
	Oportunidade de crescimento (q 15)	0,609
	Remuneração justa (q 16)	0,497
	Benefícios e convênios (q 19)	0,789
	Ajuda de custos para cursos externos (q 22)	0,773
3- Aspectos Sociais	Jornada de trabalho (q 11)	0,668
	Relacionamento interpessoal (q 14)	0,553
	Conciliar trabalho e vida pessoal (q 17)	0,772
	Autonomia no trabalho (q 18)	0,623
	Lazer e descanso no local de trabalho (q 20)	0,457
	Ambiente social (q 23)	0,483

Fonte: elaborada pelos autores com base nos dados da pesquisa.

A fim de verificar os índices correspondentes a escala de Qualidade de Vida no Trabalho, aplicou-se a padronização da escala conforme a seguinte classificação: Baixo- de 0 a 33,33%; Média- de 33,33% a 66,67%; Alto -de 66,67% a 100% (Tabela 05).

Tabela 05: Análise dos fatores extraídos da análise fatorial da escala de Qualidade de Vida no Trabalho

Aspectos Organizacionais		Aspectos Psicológicos		Aspectos Sociais		QVT Geral	
Alta	48.30	Alta	30.68	Alta	40.91	Alta	39.77
Baixa	15.34	Baixa	24.72	Baixa	12.78	Baixa	13.92
Média	36.36	Média	44.60	Média	46.31	Média	46.31

Fonte: elaborada pelos autores com base nos dados da pesquisa.

Assim, é possível afirmar que, em relação ao fator 1- Aspectos Organizacionais, a avaliação dos respondentes é considerada alta (48,30%), sendo assim, verifica-se que no que tange as ações internas das organizações que os indivíduos fazem parte, estes se encontram em sua maioria satisfeitos. No que tange o fator 2- Aspectos Psicológicos, verifica-se que o

nível médio prevalece. O fator 3- Aspectos Sociais, assim como o fator 1, apresenta avaliação alta por parte das respondentes, indicando satisfação destes em relação as variáveis que dizem respeito a questões de cunho social. E, por fim, a avaliação geral da união dos três fatores, caracteriza a abordagem psicossocial, a qual evidencia uma avaliação de nível médio, denotando que faz-se necessário que as organizações reavaliem algumas de suas práticas ou processos, a fim de elevar os níveis de satisfação de suas colaboradoras, pois estudos indicam que quanto maior for a qualidade de vida no trabalho, menores são os níveis de stress, *burnout*, doenças ocupacionais, afastamento, dentre outros fatores (ROSSI, PERREWÉ, SAUTER, 2005; TRIGO, TENG E HALLAK, 2007; VASCONCELOS et al., 2013).

4.3 Análise da relação de QVT com o perfil sociodemográfico

Com o objetivo de identificar quais as variáveis do perfil sócio-demográfico que apresentavam relação com o construto de qualidade de vida no trabalho aplicou-se o teste Qui-quadrado. Deste modo, foi possível identificar que as variáveis: idade, estado civil, escolaridade, tempo na empresa, tipo de organização e carga horária, não apresentam diferença significativa na qualidade de vida no trabalho para as mulheres que compõem este estudo, tendo em vista que os valores de significância P-valor $> 0,05$. Assim, entende-se que o momento de vida em que as respondentes se encontram não apresenta relação com os aspectos de QVT. Entretanto, as variáveis que dizem respeito ao nível organizacional, categoria profissional e gostar ou não da função, apresentaram relações significativas P-valor $< 0,05$ com alguns aspectos da QVT, e serão analisadas nas tabelas 6, 7 e 8.

Tabela 6: Aspecto Psicológico e nível organizacional

Nível	QVT	Baixa	Média	Alta
Operacional		28,6	47,5	24,0
Intermediário		19,7	41,0	39,3
Liderança		16,7	40,0	43,3

Fonte: elaborada pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

A associação encontrada ente o aspecto psicológico do construto de QVT e o nível organizacional ocupada pelas mulheres que compõem esta amostra diz respeito a significância de P-valor 0,02. Aponta-se que o fator aspectos psicológicos, abrangem as variáveis referentes a confiança nos subsistemas de RH, clima organizacional, benefícios e relação trabalho/vida pessoal. Assim, entende-se que as mulheres que possuem altos índices de QVT no quesito aspectos psicológicos (43,3%), ocupam cargos de nível de liderança. Sendo que, as respondentes que possuem maior nível baixo de QVT, no aspecto psicológico (28,6%),

ocupam cargos de nível operacional. É possível então, identificar a relação direta entre a avaliação do aspecto psicológico de QVT com o nível hierárquico, uma vez que, quanto mais alto é o nível hierárquico, mais elevados são os índices de QVT.

Tabela 7 Aspecto Organizacional e categoria profissional

Categoria de Serviços	QVT	Aspecto Organizacional		
		Baixa	Média	Alta
Humanos		17,9	44,22	37,9
Não Humanos		14,5	33,5	52,1

Fonte: elaborada pelos autores com base nos dados da pesquisa.

A significância encontrada na relação do aspecto organizacional do construto de QVT e a categoria profissional representa o P-valor 0,05. Ressalta-se que o fator aspectos organizacionais, diz respeito à estrutura física, condições de trabalho, oportunidades e melhorias nos processos de trabalho. Então, é possível afirmar que profissionais da categoria de serviços não humanos apresentam maiores índices de alta QVT no quesito aspectos organizacionais (52,1%) e índice baixo (14,5%), de baixa QVT (aspecto organizacional). Sendo que, nos profissionais de serviços humanos, observa-se nível de 37,9 % de QVT alta, e níveis mais elevados de média QVT (44,22%). Portanto, pode-se afirmar que profissionais da categoria serviços não humanos apresentam níveis de QVT (aspecto organizacional) mais elevados.

Tabela 8: Aspectos do constructo de QVT e categoria gostar da função que exerce

	Aspecto Organizacional			Aspecto Psicológico			Aspecto Social		
	Baixa	Média	Alta	Baixa	Média	Alta	Baixa	Média	Alta
Gosta da função	9,6	36,3	54,6	19,7	45,4	34,9	9,9	42,9	47,2
Não gosta da função	41,2	36,8	22,1	45,6	41,2	13,2	25,0	60,3	14,7

Fonte: elaborada pelos autores com base nos dados da pesquisa.

A tabela 8, evidencia a relação dos três fatores (aspectos organizacionais, psicológicos e sociais) que compõem o constructo de QVT com o fato de as profissionais gostarem ou não do cargo que exercem nas organizações. Observa-se que no aspecto organizacional, as profissionais que afirmam gostar de sua função apresentam alta QVT (54,6 %), enquanto que as mulheres que não gostam da função que exercem apresentam índices elevados de baixa QVT (41,2%). Já no aspecto psicológico tem-se que as mulheres que dizem gostar da função indicam nível médio de QVT (45,4%), e em relação as mulheres que afirmam não gostar da função indicam baixa de QVT 45,6%. Enquanto que, no aspecto social (relacionamento

interpessoal, lazer e descanso no ambiente de trabalho, ambiente social) as mulheres que gostam de exercer suas funções apresentam o maior índice relacionado a alta QVT (47,2%), e as que não gostam da função que exercem apresentam média QVT de 60,3%, assim é possível inferir que por mais que as profissionais não gostem da função que exercem, não apresentam altos índices baixos de QVT no aspecto social.

Frente aos resultados encontrados, pode-se compreender certa insatisfação das mulheres que afirma não gostar das funções que exercem, devido a diversos aspectos do âmbito organizacional, tais como: falhas no processo de recrutamento, seleção e promoções, deficiência nos programas de benefícios, dificuldades na relação trabalho *versus* vida pessoal incompatibilidades da função com o grau de escolaridade, uma vez que se identificou na Tabela 1 referente ao perfil profissional que, por mais que a maioria apresente escolaridade de nível superior, elas ainda exercem cargos de nível operacional.

4.4 Análise de correlação

Com intuito de identificar a existência de relação entre os fatores, assim como sua respectiva contribuição ao construto de qualidade de vida no trabalho, calculou-se o coeficiente de Correlação de Pearson, disposto na Tabela 09.

Tabela 09: Análise de correlação

Correlações	Aspectos Organizacionais	Aspectos Psicológicos	Aspectos Sociais	QVT
Aspectos Organizacionais	1.00000	0.74555	0.79398	0.94819
Aspectos Psicológicos	0.74555	1.00000	0.69383	0.89165
Aspectos Sociais	0.79398	0.69383	1.00000	0.88659
QVT	0.94819	0.89165	0.88659	1.00000

Fonte: elaborada pelos autores com base nos dados da pesquisa.

Analisando a tabela de correlações, é possível observar que não existiram correlações negativas, e isto também foi encontrado no estudo de (GALEANO, VIEIRA e ARAÚJO, 2008). Dentre as correlações positivas, a mais alta diz respeito a 0,948 entre o fator aspectos organizacionais e o construto QVT, desse modo, entende-se que este é o fator que mais contribui ao construto. Posteriormente, verifica-se correlação alta de 0,8916 entre os aspectos psicológicos e a QVT. E, por fim correlação moderada de 0,7939 entre os aspectos organizacionais e sociais corroborando com os achados de Kogien (2012).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo foi desenvolvido com a intenção de primeiramente analisar a percepção a cerca da abordagem biopsicossocial de qualidade de vida no trabalho em profissionais do gênero feminino, e posteriormente buscar a associação das variáveis de QVT com o perfil sócio-demográfico das mulheres que constituem a amostra estudada, verificou-se que a partir da aplicação da análise fatorial à escala de abordagem biopsicossocial de QVT, emergiram três fatores: 1) Aspectos Organizacionais; 2) Aspectos Psicológicos e 3) Aspectos Sociais. Os resultados indicam que a distribuição das variáveis se comportou de forma diferente do que o previsto por Limongi-França (1996), a autora afirma a existência de quatro fatores (biológico, psicológico, social e organizacional), configurado o BPSO, ressalta-se que alguns autores corroboram com os resultados encontrados neste estudo, ou seja, evidenciam a formação dos fatores de forma diferente do previsto no BPSO-96. Aponta-se que esse resultado, pode estar relacionado às inúmeras mudanças sociais e organizacionais (advento da internet, alterações na legislação trabalhista, etc.) ocorridas no cotidiano dos indivíduos no decorrer dos 18 anos de existência do modelo.

A análise individual dos aspectos que constituem o constructo apresenta certas variações, sendo que em relação aos aspectos organizacionais os indivíduos apresentam índices mais elevados de alta QVT. Entretanto, a avaliação geral da união dos três fatores que caracteriza a abordagem psicossocial, evidencia avaliação de nível médio por parte das respondentes. Esse indicativo denota que se torna importante as organizações reavaliarem algumas de suas práticas ou processos com o intuito de elevar os níveis de satisfação dos colaboradores, uma vez que estudos anteriores evidenciam relação direta de que índices baixos de qualidade de vida no trabalho favorecem o desenvolvimento de altos níveis de stress, *burnout*, doenças ocupacionais, afastamento, dentre outros fatores (ROSSI, PERREWÉ, SAUTER, 2005; TRIGO, TENG E HALLAK, 2007; VASCONCELOS et al.,2013).

Com a finalidade de identificar quais as variáveis do perfil sócio-demográfico, apresentavam relação com os aspectos de qualidade de vida no trabalho, aplicou-se o teste Qui-quadrado. Desse modo, foi possível identificar que as variáveis: idade, estado civil, escolaridade, tempo na empresa, tipo de organização e carga horária, não apresentam diferença significativa na qualidade de vida no trabalho para as mulheres que compõem este estudo, tendo em vista que os valores de significância P-valor > 0,05. Portanto, entende-se que o momento de vida que as respondentes se encontram não influencia a percepção de

QVT. Contudo, as variáveis: nível organizacional, categoria profissional e gostar ou não da função, apresentaram relações diretas significativas P-valor <0,05 com alguns aspectos da QVT.

As relações significativas indicam que em relação ao aspecto psicológico (confiança nos subsistemas de RH, clima organizacional, benefícios e relação trabalho/vida pessoal), identificou-se que quanto mais alto for o nível hierárquico ocupado pela mulher na organização, mais elevada é a percepção de QVT. Enquanto que mulheres que ocupam cargos de nível operacional indicam baixa QVT.

No que diz respeito ao aspecto organizacional, foi possível identificar que as profissionais da categoria serviços não humanos (trabalhadores de indústria comércio, administradores, advogados, dentre outros) apresentam níveis de QVT elevado e as profissionais da categoria serviços humanos (médicos, enfermeiros, bombeiros, professores dentre outros), apresentam maior insatisfação com os aspectos organizacionais (a estrutura física, condições de trabalho, oportunidades e melhorias nos processos de trabalho).

Encerrando as análises estatísticas, buscou-se a relação do construto de QVT, com o fato de a trabalhadora gostar ou não da função que exerce. Os resultados encontrados apontam que as mulheres que afirmam gostar de sua função apresentam maiores nível de alta QVT (aspectos organizacionais). Dentre as mulheres que afirmam não gostar de sua função identificou-se índice baixo de baixa QVT (aspectos psicológicos). Sendo que no quesito aspectos sociais, os quais dizem respeito ao relacionamento interpessoal, lazer e descanso no ambiente de trabalho e ambiente social, observou-se alta QVT nas trabalhadoras que gostam da função que exercem, e nível médio nas trabalhadoras que não gostam de sua função.

Por fim, sugere-se também a replicação desse estudo em outros contextos, por meio da união e adaptações de modelos pré-existentes de QVT, na intenção de considerar variáveis inexistentes na época da proposta dos modelos, como por exemplo, a internet, celulares, programas de preparação para aposentadoria, alterações na legislação trabalhista, entre outros.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, G. P.; FURTADO, T. N.; BRANCO, E. A. Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem no Sebrae-PI. **Caderno de Estudos Ciência e Empresa**, Teresina, Ano 9, n. 2, nov. 2012.

BRITO, L.; ESTRADA, R.; SCHIMITH, C.; FRAZZON, L.; FALLER, L. Mulher, uma questão de gênero: analisando os aspectos organizacionais que influenciam na satisfação no trabalho de profissionais urbanas de santa cruz do sul (RS). **Anais... XV SemeAd**, São Paulo, 2012.

CHAGAS, M. I. O.; MARQUES, M. F. C.; BARROSO, M. G. T. Mulheres Operárias: vida doméstica e qualidade de vida. **Revista Brasileira em Promoção da Saúde**, v. 18, n. 3, p. 130- 135, 2005.

CONGRO, M. M. R. **Mulheres na Gerência: um estudo sobre a qualidade de vida das trabalhadoras em empresas de dourados, estado de Mato Grosso do Sul**. Dissertação de Mestrado, Campo Grande: Universidade Católica Dom Bosco, 2003.

FERREIRA, R. F.; FERREIRA, M. C. Elaboração de política e programa de qualidade de vida no trabalho: a importância do diagnóstico baseado no olhar dos trabalhadores. In: TAVEIRA, I. M. R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; FERREIRA, M. C. (Org.). **Qualidade de vida no trabalho: estudos e metodologias Brasileiras**. Editora CRV: Curitiba, 2015.

FIELD, A. **Discovering Statistics Using SPSS**. 2. ed. London: Sage, 2005.

GALEANO, R.; VIEIRA, V.; & ARAÚJO, K. A qualidade de vida no trabalho como fator de influência no. Desempenho organizacional. **Anais... XI SemeAd**, São Paulo, 2008.

GARCIA, Y. X: **Percepção dos servidores técnico-administrativos do IFCE**. Dissertação de Mestrado. UFRN-POLEDUC, 2013.

HAIR, J; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK W. C. **Análise Multivariada de Dados**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

KOGIEN, M. **Impactos psicossociais na qualidade de vida de profissionais de saúde em um pronto-socorro público**. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Fundação Universidade Federal de Rondônia- UNIR Porto Velho, Rondônia, 2012.

KRISTENSEN, T., BORRITZ, M., VILLADSEN, E. & CHRISTENSEN, K. B. The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. **Work & Stress**, 19, 3, 192- 207, 2005.

LATIF, S. A. A Análise Fatorial auxiliando a resolução de um problema real de pesquisa de marketing. **Caderno de pesquisas em administração**. São Paulo, 2º SEM. 1994.

LEONE, E. T.; BALTAR, P. A Mulher na Recuperação Recente do Mercado de Trabalho Brasileiro. **R. bras. Est. Pop.**, São Paulo, v. 25, n. 2, p. 233-249, jul./dez. 2008.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufatura com certificação ISO 9000**- Tese de doutorado. São Paulo: FEA USP, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2009.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. A abordagem biopsicossocial e organizacional BPSO de QVT. Em: TAVEIRA, I. M. R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; FERREIRA, M. C. (Org.). **Qualidade de vida no trabalho: estudos e metodologias Brasileiras**. Editora CRV:

Curitiba, 2015.

LOPES, L. F. D. **Análise de componentes principais aplicada à confiabilidade de sistemas complexos.** Tese de Doutorado- Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina, UFSC, Florianópolis, 2001.

MEDEIROS, J. **Qualidade de vida no trabalho da Emater-RN: validação de um instrumento síntese de pesquisa e diagnóstico.** Dissertação de Mestrado. UFRN, 2007.

NEVES, M. Y. R.; SILVA, E. S. A dor e a delícia de ser (estar) professora: trabalho docente e saúde mental. **Revista Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, ano 6, n. 1, 1º semestre 2006.

OLIVEIRA, E. **Qualidade de vida das mulheres de carreira docente.** Dissertação de Mestrado em Serviço Social. Universidade Estadual Paulista – UNESP. Franca, 2012.

PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. - **Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS.** 5ª ed. Lisboa: Edições Sílabo, 2008.

PROBST, E. R.; RAMOS, P. (2003). **A Evolução da mulher no mercado de trabalho.** Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 10 de abril de 2014.

ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional.** São Paulo: Atlas, 2005.

SAMPAIO, ROSANA F.; LUZ, MADEL T. Funcionalidade e incapacidade humana: explorando o escopo da classificação internacional da Organização Mundial da Saúde. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 25(3):475-483, mar, 2009.

SANTOS, R. V., RIBEIRO, E. P. (2006) **Diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres no Brasil revisitado: explorando “teto de vidro”.** Disponível em: <http://www.ie.ufrj.br/eventos/seminarios/pesquisa/texto06_05_02.pdf>. 27/10/2015.

TRIGO, T. R.; TENG, C. T.; HALLAK, J. E. C. Síndrome de *burnout* ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Rev. Psiq. Clín.**, v.34, n.5, p. 223-233, 2007.