

## PROPOSTA DE MODELO DE ANÁLISE DA (DES)IGUALDADE DE GÊNERO E QVT NO SERVIÇO PÚBLICO

Mariane Bezerra Nóbrega<sup>1</sup>  
Rodrigo Leite Farias de Araújo  
Luiz Gustavo Paixão da Gama

**Resumo:** O objetivo deste artigo é “propor um modelo de análise da (des)igualdade de gênero e sua influência na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de servidores públicos”. Com base no modelo de Freitas e Souza (2009) e no modelo de Inquérito Sobre Igualdade de Gênero, Prevenção e Combate à Violência, formulou-se o questionário próprio, composto por 71 (setenta e uma) perguntas. Conclui-se que o instrumento permite uma visão sobre a percepção de incidência de igualdade/desigualdade de gênero do respondente e sua possível relação com a QVT, podendo ser utilizado para estudos de caso, análises comparativas, pesquisas quantitativas, entre outros.

**Palavras-chave:** Modelo de análise; Igualdade de Gênero; Qualidade de Vida no Trabalho; Serviço Público.

## PROPOSAL FOR A MODEL OF ANALYSIS OF THE GENDER (IN)EQUALITY AND QVT IN THE PUBLIC SERVICE

**Abstract:** The objective of this article is to "propose a model of analysis of gender (in)equality and their influence on Quality of Work Life (QVT) of public servants". Based on the model of Freitas and Souza (2009) and the model of the Survey on Gender Equality, Prevention and Fight against Violence, the own questionnaire was formulated, composed of 71 (seventy-one) questions. It is concluded that the instrument provides a view on the perception of incidence of gender equality/inequality of the respondent and its possible relation with the QVT, and can be used for case studies, comparative analysis, quantitative research, among others.

**Keywords:** Analysis model; Gender equality; Quality of life at work; Public service.

---

<sup>1</sup> Autores vinculados ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá. Contato pelos e-mails: [mariane.nobrega@ifap.edu.br](mailto:mariane.nobrega@ifap.edu.br); [rodrigo.araujo@ifap.edu.br](mailto:rodrigo.araujo@ifap.edu.br) e [luizaugustovid@gmail.com](mailto:luizaugustovid@gmail.com)

## INTRODUÇÃO

O fator histórico relacionado a ideia de gênero pode ser capaz de discriminar homens e mulheres no ambiente laboral, diminuindo consideravelmente a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Há ainda de se relacionar que a busca de aumento da QVT, em alguns aspectos, pode levar a conduta *workaholic*, como uma tentativa de mostrar valores muitas vezes ocultos por práticas de desigualdade de gênero, aumentando sua satisfação, mas podendo trazer malefícios para outros aspectos de suas vidas. Diante disso, a instituição deve adotar práticas eficazes para mitigar as desigualdades de gênero e aumentar a QVT. Estudos de assimetrias entre homens e mulheres, funcionários da Administração Pública, no que concerne a situação profissional e que apontam no sentido da existência da tradicional dupla discriminação do gênero feminino (*glass wall* e *glass ceiling*), constituíram o ponto de partida para a construção de um modelo conceitual desse fenômeno.

O modelo de análise proposto neste estudo e a criação do questionário foram realizados com base no modelo de Freitas e Souza (2009) e no modelo de Inquérito sobre a Igualdade de Gênero, Prevenção e Combate à Violência, de modo que foi realizada a escolha e a caracterização dos indicadores a serem utilizados como parâmetro. As dimensões e indicadores do modelo conceitual foram separadas em 14 constructos para analisar o público-alvo, são elas: qualidade de vida pessoal (cuidado com a própria saúde); políticas públicas e a qualidade de vida no trabalho; promoção institucional de ações para QVT; reconhecimento de competência dos servidores; promoção do crescimento profissional do servidor; reconhecimento social do instituto; sentimento de pertencimento à instituição; conhecimento do trabalho desenvolvido; caracterização da relação com os superiores hierárquicos; caracterização do ambiente de trabalho; gênero e cultura organizacional; conhecimento das questões de gênero; políticas de igualdade de gênero.

Na elaboração das variáveis procurou-se analisar o público alvo – servidores públicos, e suas características, respeitando a realidade e as peculiaridades do setor público. Assim, teve-se como atenção central a identificação dos vários aspectos vivenciados pelo público alvo a ser

estudado, identificar o mais precisamente possível as igualdades, desigualdades e diferenças, para se poder desenhar um perfil, entendendo-se que compreender o processo de discriminação e seus níveis é primordial para diminuir as possíveis desigualdades de gênero.

Estudos sobre a (des)igualdade de gênero e a QVT ainda são poucos, sobretudo as práticas investigadas neste artigo, que são voltadas ao setor público. Para que se compreenda com mais clareza as relações de trabalho e os reflexos que ela pode trazer a qualidade de vida dos servidores é imprescindível a associação desses dois temas. Esta pesquisa justifica-se por buscar resultados que possam servir para que se busque uma melhor QVT e para conscientizar sobre práticas de desigualdade, mesmo aquelas realizadas de forma inconsciente. É também uma forma de apoiar a igualdade entre gêneros em todos os âmbitos, melhorando a QVT e contribuindo para literatura sobre o tema.

Esta pesquisa visa responder a seguinte questão: **Quais fatores de maior relevância para formulação de um modelo de análise da (des)igualdade de gênero e da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público?** Assim, o objetivo deste artigo é “propor um modelo de análise da (des)igualdade de gênero e sua influência na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de servidores públicos”.

## REFERENCIAL TEÓRICO

### Questões de Gênero

No Brasil, diversas instituições sociais muitas vezes igualam gênero a mulher e adotam um modelo linear de compreensão das desigualdades de gênero, pois a busca de compreensão simultânea das hierarquias de gênero, raça e classe muitas vezes tem tido como base um modelo paritário, cumulativo e associativo, incitando que gênero e raça teriam um impacto cumulativo em todas as instituições ou esferas sociais, ou seja, uma associação linear entre os eixos de desigualdade (ROSEMBERG, 2001). Esse modelo não é capaz de abarcar a complexidade e as contradições observadas nas instituições educacionais onde as dinâmicas de gênero, raça, classe e idade não são redutíveis umas às outras, evidenciando, muitas vezes, um movimento não sincrônico, não cumulativo de desigualdades e resistência a elas (ROSEMBERG; ANDRADE, 2008).

De acordo com Nascimento (2016), a desigualdade de gênero ainda é invisível em várias instâncias da sociedade brasileira e o desconhecimento desse quadro de desigualdade não é infrequente. Para Bourdieu (2007), apesar de as mulheres terem conquistado acesso e participação no mercado de trabalho e autonomia econômica, alcançando representação nos vários níveis da sociedade, as chances de acesso às posições mais raras e elevadas são decrescentes, o que, por consequência, diminui a representação feminina nos cargos de maior poder de decisão.

No Brasil, como forma de diminuir as desigualdades históricas, a Constituição Federal de 1988, consagrou a igualdade genérica no “*caput*” do artigo 5º, afirmando que “*todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...*” e a igualdade de gênero no inciso I do mesmo artigo, estabelecendo que “*homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações ...*”. Assim, o quadro legal e institucional que rege a sociedade brasileira institui a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres em todos os domínios da atividade humana, quer pertençam à esfera pública quer à esfera privada.

## **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**

Sobre a QVT, Vasconcelos (2001) menciona os exemplos históricos dos ensinamentos de Euclides de Alexandria (300 a.C.) sobre os princípios da geometria, que foram fonte de inspiração para que houvesse uma melhora no método de trabalho dos agricultores à margem do rio Nilo, além de Arquimedes que formulou em 287 a.C. a Lei das Alavancas, que possibilitou a redução do esforço físico de muitos trabalhadores. Vasconcelos (2001) cita ainda diversos pesquisadores que, no século XX, contribuíram para consolidação do conceito de QVT, principalmente no que se refere a satisfação do indivíduo no trabalho, destacando: Helton Mayo; Abraham H. Maslow - que concebeu a hierarquia das necessidades, composta de cinco necessidades fundamentais: fisiológicas, segurança, amor, estima e autorrealização; Douglas McGregor, autor da Teoria X; e Frederick Herzberg, que identificou fatores higiênicos – capazes de produzir insatisfação e fatores motivadores – geradores de satisfação.

Com base em Honório e Marques (2001), em meados de 1970, houve uma desaceleração nos estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, por problemas econômicos, como a crise do

petróleo e a alta inflação, sendo que na década de 1980 a política desenvolvimentista japonesa e a competição internacional voltaram a impulsioná-los, pois valorizavam mais a busca da produtividade, do que a humanização do ambiente de trabalho.

Para captar as relações de desigualdades e seus processos é primordial o desenvolvimento de indicadores que estejam alinhados ao objeto de estudo. Os indicadores, que na maioria das vezes são descritos em modelos, auxiliam para se ter a percepção mais adequada possível da QVT dos colaboradores. Fatores como o machismo podem ser captados por meio de diversos modelos. Entre os modelos de QVT mais citados percebe-se que todos, em algum aspecto e em intensidades distintas, levam em consideração o relacionamento interno dos funcionários. O modelo de Hackman e Oldham (1975) possibilita o conhecimento de três fatores influenciadores do ambiente de trabalho, denominados de estados psicológicos, são eles: conhecimento e resultado do seu trabalho; responsabilidade percebida pelos resultados do seu trabalho e significância percebida do seu trabalho. Já o modelo de Walton (1973) propõe indicadores como compensação justa e adequada; oportunidades de desenvolvimento e uso das capacidades; oportunidades de crescimento; integração social no trabalho, entre outros. O modelo de Werther e Davis (1983) estabelece projeto de cargos conforme a habilidade, expectativas sociais e disponibilidade do empregado; trabalho não mecanicista; autonomia, ou seja, versa sobre fatores comportamentais, ambientais e organizacionais. Outro modelo é o apresentado por Nadler e Lawler (1983) que trata da inovação no sistema de recompensas; melhora do ambiente de trabalho; participação nas decisões, em outras palavras, preconiza o envolvimento da instituição.

## **METODOLOGIA**

A primeira parte do questionário é uma adaptação do modelo de Freitas e Souza (2009), que desenvolveram um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em Instituições de Ensino Superior (IES), segundo a percepção dos funcionários técnicos-administrativos, com base nas variáveis definidas por Walton (1973), Westley (1979), Werther e Davis (1983) e Hackman e Oldham (1975). A segunda foi feita através da adaptação de um modelo de Inquérito Sobre Igualdade de Gênero, Prevenção e Combate à Violência, elaborado pela entidade

formadora ENSIBRIGA - Educação e Formação, Ld<sup>a</sup> ao POISE - Programa Operacional de Inclusão Social e Emprego, Tipologia de Operações “Formação de Públicos Estratégicos”, do Portugal 2020, elaborou-se esse inquérito de diagnóstico de necessidades formativas, para ser distribuído junto de vários agentes e setores de atividade profissional na zona de Bragança-Portugal.

Com base nos modelos expostos de QVT e de Gênero, foi elaborado um questionário próprio, composto por 8 (oito) perguntas gerais sobre os dados dos servidores, 23 (vinte e três) perguntas relacionadas a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores e 40 (quarenta) perguntas relacionando o ambiente de trabalho a questões de gênero. Assim, ao todo, foram formuladas 71 (setenta e uma) perguntas.

Realizou-se um pré-teste para que o grupo de respondentes apresentassem eventuais falhas e melhorias para as perguntas do questionário, e, conforme Marconi e Lakatos (2017) para verificar a fidedignidade, para qualquer pessoa que aplicar o questionário obter os mesmos resultados, a validade, para comprovar que os dados obtidos são necessários à pesquisa, e a operatividade, que é o vocabulário acessível e significado claro a quem ler.

Foi utilizada uma escala de mensuração multi-item do tipo Likert, conforme Silva Júnior e Costa (2014), a grande vantagem da escala de Likert é sua facilidade de manuseio e da emissão de um grau de concordância sobre uma afirmação qualquer por parte do respondente. Na proposta de Likert (1932), a escala considerava a utilização de cinco pontos, ainda que o autor não tenha mencionado o uso de categorias alternativas de respostas. Para Preston e Coleman (2000), mesmo depois de tantas décadas de utilização da escala por parte dos pesquisadores, a quantidade de opções de respostas ainda não está determinada. Assim, com base nos resultados do trabalho de Dalmoro e Vieira (2014), que analisaram diferentes opções de uso da escala e indicaram que a escala com cinco pontos foi mais adequada, para conhecer o grau de conformidade do entrevistado com qualquer afirmação proposta, optou-se por utilizar os seguintes pontos: 1 = Discordo Totalmente; 2 = Discordo Parcialmente; 3 = Indiferente; 4 = Concordo Parcialmente; e 5 = Concordo Totalmente.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

## Formulação do Modelo Conceitual

Como as variáveis analisadas não são diretamente observáveis, foram definidos os constructos que formaram um modelo conceitual de análise relacionados a situações de gênero e QVT. As dimensões e os indicadores elencados para captá-las estão descritos no Quadro 1.

Quadro 1 - Dimensões e Indicadores do Modelo Conceitual

<b>Dimensão</b>	<b>Indicadores</b>
Qualidade de vida pessoal (cuidados com a própria saúde)	Realização de exames médicos com regularidade e a disponibilidade para o lazer e atividades sociais
Influência do trabalho na vida pessoal	Consciência da interferência do trabalho na vida familiar, preservação da privacidade dentro da instituição e oferecimento de benefícios aos servidores
Políticas públicas e a qualidade de vida no trabalho	Atendimento das garantias constitucionais em relação a promoção da conciliação da vida pessoal, profissional e familiar
Promoção institucional de ações para QVT	Envolvimento da instituição com atividades voltadas para qualidade de vida do servidor e de sua família
Reconhecimento de competências dos servidores	Competência e produtividade como fatores de reconhecimento dos servidores
Promoção do crescimento profissional do servidor	Comprometimento da instituição com o desenvolvimento da carreira do servidor
Reconhecimento social do instituto	Percepção da relevância social da instituição
Sentimento de pertencimento à instituição	Integração do servidor com a instituição e de ambos com a comunidade
Conhecimento do trabalho desenvolvido	Conhecimento que o servidor possui sobre o desenvolvimento de suas atividades e do alcance que elas possuem
Caracterização da relação com os superiores hierárquicos	Grau de liberdade que o servidor possui em relação ao desenvolvimento de suas atividades

	e o tratamento recebido dos seus superiores hierárquicos
Caracterização do ambiente de trabalho	Identificação do ambiente de trabalho quanto ao relacionamento com os colegas do setor, quanto a interação com outras pessoas envolvidas em algum dos processos de desenvolvimento do trabalho, quanto a aceitação da promoção de alguém do grupo, quanto a qualidade e a quantidade das informações necessárias para a execução das tarefas e quanto as condições do ambiente físico de trabalho
Gênero e cultura organizacional	Percepção das questões de gênero no ambiente de trabalho, existência de discriminação quanto ao sexo, idade ou cargo ocupado; a representação dos gêneros no instituto; a aceitação de sugestões para a igualdade de gênero e as mudanças no ambiente de trabalho quanto a igualdade de gênero
Conhecimento das questões de Gênero	Avaliação do conhecimento dos servidores em relação às questões de gênero e, se na opinião deles, essas questões influenciam nos relacionamentos entre os colegas de trabalho, na organização dos espaços físicos e na tomada de decisão dos superiores hierárquicos
Políticas de igualdade de gênero	Conhecimentos dos instrumentos, ações e políticas institucionais voltadas para as questões de gênero, bem como a observância da utilização de linguagem não discriminatória nas campanhas promovidas pela instituição

Fonte: Elaboração Própria.

A construção dos indicadores e das variáveis foi realizada observando-se as especificidades do serviço público, bem como contemplou aspectos que envolvem os cuidados dos servidores com a qualidade de vida pessoal, as ações que a instituição desenvolve para proporcionar a qualidade de vida no trabalho, a efetivação de políticas públicas asseguradoras de garantias constitucionais relacionadas a QVT. Os indicadores permitem, ainda, a caracterização do ambiente de trabalho, a identificação de como se desenvolvem as relações com os superiores e com indivíduos do mesmo nível hierárquico, e também questões relacionadas a compreensão das questões de gênero e como estas podem influenciar no ambiente laboral.

Por fim, os indicadores permitem conhecer o cenário geral em que está inserido o respondente e ajudam a entender as relações que se desenvolvem no ambiente de trabalho, com a finalidade de identificar possíveis situações de discriminação de gênero e como tais práticas influenciam na QVT.

## Informações Gerais

O Quadro 2 mostra a primeira parte do questionário, que visa obter dados gerais sobre o perfil e trabalho do respondente para que, posteriormente, seja possível interligações com as demais variáveis mensuradas pelas outras partes do questionário.

Quadro 2 - Informações Gerais

<b>Dados Gerais</b>
Sexo: ( ) Feminino ( ) Masculino ( ) Outro Qual? _____
Idade: ( ) 18 a 30 anos ( ) 30 a 40 anos ( ) 40 a 50 anos ( ) 50 a 60 anos ( ) Mais de 60 anos
Religião: ( ) Católico(a) ( ) Evangélico(a) ( ) Espírita ( ) Testemunha de Jeová ( ) Sem religião ( ) Outra Qual? _____
Regime de trabalho: ( ) 20h ( ) 40h ( ) Dedicção exclusiva
Tempo no instituto: ( ) Menos de 1 ano ( ) De 1 a 3 anos ( ) De 4 a 6 anos ( ) Mais de 6 anos
Exerce funções de chefia? ( ) Sim ( ) Não
Nível de instrução inicial: ( ) Fundamental ( ) Médio ( ) Superior ( ) Mestrado ( ) Doutorado
Nível de instrução atual: ( ) Fundamental ( ) Médio ( ) Superior ( ) Mestrado ( ) Doutorado

Fonte: Elaboração Própria.

Os resultados do Quadro 2 permitem a descrição do perfil geral do entrevistado. Através da discriminação do sexo, faixa etária, convicção religiosa, vínculo com o órgão de trabalho, atuação em cargos e possível melhoria na formação, pode-se relacionar esse perfil com as concepções acerca de gênero e QVT.

## Percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

O Quadro 3 apresenta a segunda parte do questionário, que visa coletar informações que caracterizem o respondente de uma forma mais geral e a tipificar o ambiente em que ele está inserido.

Quadro 3 - Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

<b>Qualidade de vida pessoal</b>						
1	Você realiza exames médicos regularmente?	1	2	3	4	5
2	Fora do trabalho, você tem tempo disponível para lazer e atividades sociais?	1	2	3	4	5
<b>Influência do trabalho na vida pessoal</b>						
3	Seu trabalho influencia em sua vida familiar?	1	2	3	4	5
4	Você leva trabalhos para finalizar em casa?	1	2	3	4	5
5	Você fica além do horário para terminar alguma tarefa ou atividade?	1	2	3	4	5
6	Sua privacidade é preservada dentro da instituição?	1	2	3	4	5
7	Você recebe benefícios, como assistência médica e/ou odontológica	1	2	3	4	5
<b>Políticas públicas e a QVT</b>						
8	As acessibilidades e redes de transporte do instituto facilitam a conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional?	1	2	3	4	5
9	O instituto possibilita a adaptação da jornada de trabalho (concentrando ou alargando horário de trabalho diário) para a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores (as)?	1	2	3	4	5
<b>Promoção institucional de ações para QVT</b>						
10	A instituição realiza confraternizações ou atividades de lazer com os funcionários e suas famílias?	1	2	3	4	5
<b>Reconhecimento de competências dos servidores</b>						
11	As atribuições de cargos e funções são baseadas em competência e produtividade?	1	2	3	4	5
<b>Promoção do crescimento profissional do servidor</b>						
12	Há investimento em sua carreira através do oferecimento de cursos ou estímulos para dar continuidade aos estudos ou fazer cursos complementares, de graduação, pós-graduação ou outros cursos de especialização?	1	2	3	4	5

<b>Reconhecimento social do instituto</b>						
13	O Instituto é reconhecido e possui prestígio nacional?	1	2	3	4	5
<b>Sentimento de pertencimento à instituição</b>						
14	Você sente orgulho de dizer onde trabalha?	1	2	3	4	5
15	Você participa de algum projeto social do Instituto junto à comunidade local?	1	2	3	4	5
<b>Conhecimento do trabalho desenvolvido</b>						
16	As informações e conhecimento sobre seu trabalho são suficientes para decidir o que e como fazer seu trabalho?	1	2	3	4	5
17	Dentro de sua função, você participa de realização de toda a tarefa (início, meio e fim) com resultado visível?	1	2	3	4	5
18	A atividade exercida por você causa impacto na vida de outras pessoas dentro ou fora da instituição?	1	2	3	4	5
19	Você participa da tomada de decisões quando as mesmas o afetam?	1	2	3	4	5
<b>Caracterização da relação com os superiores hierárquicos</b>						
20	Você precisa de autorização do superior para decidir o que e como fazer o seu trabalho?	1	2	3	4	5
21	Você se sente à vontade para expressar sua opinião aos seus superiores?	1	2	3	4	5
22	A maneira como seu superior faz considerações e observações sobre seu trabalho e sua produtividade causa-lhe humilhação ou outros transtornos perante colegas de trabalho?	1	2	3	4	5
<b>Caracterização do ambiente de trabalho</b>						
23	Há uma cooperação satisfatória entre os colegas de setor?	1	2	3	4	5
24	Você considera satisfatório o grau de interação com outras pessoas, requerido para a execução de seu trabalho?	1	2	3	4	5
25	Há uma boa aceitação/avaliação dos demais colegas de setor quando um membro do grupo passa a ter um cargo de chefia?	1	2	3	4	5
26	Você considera boas as observações de seu superior?	1	2	3	4	5
27	Os meios utilizados por seu superior em extrair todo o seu potencial (incentivo a criatividade) são bons?	1	2	3	4	5
28	Você considera satisfatório seu grau de independência na realização de suas atividades?	1	2	3	4	5
29	Você considera satisfatório seu grau de participação no planejamento do seu próprio trabalho?	1	2	3	4	5

30	Existe um grau satisfatório de complexidade das tarefas (contêm em si outras atividades, exigindo a utilização de uma variedade de conhecimentos, habilidades e talentos)?	1	2	3	4	5
31	A quantidade de informações que você tem acesso é suficiente para a realização de seu trabalho?	1	2	3	4	5
32	A qualidade das informações que você tem acesso é suficiente para a realização de seu trabalho?	1	2	3	4	5
33	As condições ambientais (iluminação, higiene, ventilação e estrutura) na instituição são satisfatórias?	1	2	3	4	5
34	Você considera satisfatória a inclusão das mulheres em atividades institucionais?	1	2	3	4	5

Fonte: Elaboração Própria.

As informações coletadas no Quadro 3 delinearão as principais características do respondente e permitirão que se conheça o tipo de ambiente em que ele está inserindo. Dessa forma, será possível interligar as questões de qualidade de vida pessoal do respondente, as características dos superiores hierárquicos e como essas questões influenciam na QVT.

## Percepção da Igualdade de Gênero no Serviço Público e a QVT

O Quadro 4 visa resultados sobre a percepção de igualdade/desigualdade de gênero na instituição, além do conhecimento e importância dada pelo respondente a questões de gênero e da relação entre essas questões e a QVT.

Quadro 4 - Questões sobre Gênero e QVT

Percepção da Igualdade de Gênero						
1	Você observa mudanças satisfatórias no espaço de trabalho com relação a igualdade de gênero?	1	2	3	4	5
2	Mulheres ou homens são penalizados pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausência ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)?	1	2	3	4	5
3	Você sofre algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho?	1	2	3	4	5
4	Existem situações de desigualdade de gênero no Instituto (casos de discriminação em função do sexo, ex.: no namoro)?	1	2	3	4	5

5	Existem situações de violência de gênero no instituto?	1	2	3	4	5
6	O tratamento para com os funcionários, independe de sexo ou idade ou cargo ocupado, é igualitário e sem preconceitos?	1	2	3	4	5
7	A representação dos dois gêneros no instituto encontra-se equilibrada?	1	2	3	4	5
8	O instituto, na atribuição de cargos e funções, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	1	2	3	4	5
9	As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via formal e informal) são reconhecidas pelo instituto, de modo igual?	1	2	3	4	5
10	A candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções nas quais estejam sub-representados (as) é encorajada (Como CPA, CPPD, entre outros)?	1	2	3	4	5
11	As pessoas que trabalham no instituto são incentivadas a apresentar sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da parentalidade?	1	2	3	4	5
<b>Conhecimento sobre questões de Gênero</b>						
12	Seu conhecimento sobre feminismo é satisfatório?	1	2	3	4	5
13	Você considera satisfatório seus conhecimentos sobre machismo?	1	2	3	4	5
14	Na sua formação acadêmica e/ou profissional temas como feminismo, machismo, igualdade de gênero e violência de gênero foram abordados?	1	2	3	4	5
15	<b>Você considera importante adquirir novos saberes sobre:</b>					
15.1	Desigualdade de gênero	1	2	3	4	5
15.2	Feminismo	1	2	3	4	5
15.3	Machismo	1	2	3	4	5
15.4	Violência de gênero	1	2	3	4	5
16	<b>Você acredita que seu sexo influencia:</b>					
16.1	Seu relacionamento com seu(s) superior(es)	1	2	3	4	5
16.2	Seu relacionamento com os funcionários do seu setor	1	2	3	4	5

16.3	Seu relacionamento com os funcionários de outros setores	1	2	3	4	5
16.4	A escolha da sua função e/ou das atividades e tarefas que você desempenha	1	2	3	4	5
16.5	Sua alocação no espaço físico disponível	1	2	3	4	5
16.6	Sua participação em comissões e cursos	1	2	3	4	5
<b>Políticas de igualdade de gênero</b>						
17	No Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), relatórios, regulamentos e até estatutos do instituto é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor a promover?	1	2	3	4	5
18	Há ações de conscientização relacionadas a temática de igualdade entre homens e mulheres na instituição?	1	2	3	4	5
19	O instituto incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?	1	2	3	4	5
20	O instituto utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades?	1	2	3	4	5
21	O instituto divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade?	1	2	3	4	5
22	O instituto desenvolve ou apoia iniciativas dirigidas à comunidade na área da igualdade de gênero e violência de gênero?	1	2	3	4	5
23	Os serviços de assistência do instituto (saúde, psicológico e social) desempenham algum papel perante a desigualdade de gênero, feminismo, machismo e/ou violência contra a mulher?	1	2	3	4	5

Fonte: Elaboração Própria.

Com base no Quadro 4, pode-se dizer que os dados obtidos permitem a obtenção de informações sobre o panorama das relações entre gênero e QVT, mostrando se existe uma percepção de igualdade ou desigualdade de gênero na instituição por parte dos respondentes e se há impacto na QVT dos servidores. Pode-se estender a análise para identificação de situações de dupla assimetria de *glass wall* e de *glass ceiling*.

## CONCLUSÕES

A formulação do modelo conceitual que serviu como base para a construção do questionário foi baseada em 14 dimensões e seus respectivos indicadores levados em consideração nas perguntas elaboradas. Com base nesse modelo, pretende-se que o pesquisador consiga traçar o perfil da instituição pública em que trabalha no que se refere a QVT e questões de gênero. O questionário incluiu perguntas gerais que objetivam formar um perfil geral do respondente que permitam o estabelecimento de relações com os demais resultados encontrados sobre QVT e gênero. As perguntas relacionadas a QVT envolvem desde questões sobre os cuidados da pessoa com a própria saúde a questões sobre a ambiente de trabalho, de modo que se obtenha um panorama geral sobre a relação do respondente com o trabalho. As questões sobre gênero visam entender a percepção do respondente sobre a igualdade/desigualdade de gênero na instituição, seu conhecimento sobre questões de gênero e a importância dada as mesmas pelo respondente. Por fim, relacionou-se questões de gênero a QVT como forma de entender a existência (ou não) de relação entre ambas.

Este trabalho limita-se a sugerir constructos e variáveis (questões) que possam mensurar o fenômeno estudado (QVT e igualdade de gênero), não contemplando, no entanto, a aplicação do questionário para análises quantitativas de sua eficiência e eficácia. Apesar da melhoria do instrumento, obtida a partir da aplicação do pré-teste, o mesmo continua bastante extenso, com o objetivo de captar os mais diversos sinais característicos das situações em estudo. Assim, cabe aos pesquisadores planejar adequadamente os métodos e situações de aplicação, garantindo a efetividade das respostas. Sugere-se a aplicação do questionário para obtenção de informações e realização de testes estatísticos, relacionados à estatística multivariada de dados, como a Análise de Componentes Principais (ACP), Análise Envoltória de Dados, entre outras. Todavia, através da exposição das variáveis utilizadas, pode-se garantir a reprodutibilidade do mesmo. Através das possíveis aplicações futuras, poderá ser verificada a validade dos resultados, respeitando as diferenças contextuais das aplicações.

Conclui-se que o instrumento permite uma visão geral sobre a percepção de gênero do respondente e sua possível relação com a QVT, podendo ser utilizado para estudos de caso únicos

ou múltiplos, análises comparativas, entre outros, além de poder ser adaptado para pesquisas de natureza quantitativa.

## REFERÊNCIAS

- BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Coordenação de Edições Técnicas, 2016. 14 p., 1988.
- DALMORO, M.; VIEIRA, K. M. Dilemas na construção de escalas Tipo Likert: o número de itens e a disposição influenciam nos resultados? **Revista Gestão Organizacional**, v. 6, n. 3, 2014.
- ENSIBRIGA. **Educação e Formação. Inquérito Sobre Igualdade de Gênero, Prevenção e Combate à Violência, Ld<sup>a</sup> ao POISE** - Programa Operacional de Inclusão Social e Emprego, Tipologia de Operações “Formação de Públicos Estratégicos”, Portugal, 2020.
- FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão**, v. 4, n. 2, p. 136-154, 2009.
- HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied psychology**, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.
- HONÓRIO, L. C.; MARQUES, A. L. Reforma estrutural das telecomunicações no Brasil: um estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho em uma empresa de telefonia celular. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 36, n. 2, p. 57-66, 2001.
- LIKERT, R. A technique for the measurement of attitudes. **Archives of Psychology**, v. 22, n. 140, p. 44-53, 1932.
- MARCONI, M. D. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2017.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. **Quality of work life:** Perspectives and directions. *Organizational dynamics*, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

NASCIMENTO, J. X. Políticas públicas e desigualdade de gênero na sociedade brasileira: considerações sobre os campos do trabalho, da política e da ciência. **Mediações Revista de Ciências Sociais**, v. 21, n. 1, p. 317-327, 2016.

PRESTON, C. C.; COLMAN, A. M. Optimal number of response categories in rating scales: reliability, validity, discriminating power, and respondent preferences. **Acta Psychologica**, v. 104, n. 1, p. 1-15, 2000.

ROSEMBERG, F. Políticas educacionais e gênero: um balanço dos anos 1990. **Cadernos Pagu**, v. 16, p. 151-198, 2001.

ROSEMBERG, F.; ANDRADE, L. F. Ação afirmativa no ensino superior brasileiro: a tensão entre raça/etnia e gênero. **Cadernos Pagu**, v. 31, p. 419-437, 2008.

SILVA JÚNIOR, S. D. D.; COSTA, F. J. Mensuração e escalas de verificação: uma análise comparativa das escalas de Likert e Phrase Completion. **PMKT - Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia**, v. 15, p. 1-16, 2014.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001.

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

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos.** Tradução de Auripebo Berrance Simões. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and Solutions in the Quality of Working Life. **Human Relations**, v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979.