

Gênero e qualidade de vida no trabalho: quais as diferenças?

Carla Sabrina Antloga
Marina Maia

Resumo

O objetivo do estudo foi verificar a ocorrência de diferença significativa na percepção de homens e mulheres considerando as dimensões componentes da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na perspectiva da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho, baseando-se na literatura sobre questões de gênero, trabalho e saúde do trabalhador. Participaram da pesquisa 7.020 trabalhadores, sendo 3.405 homens e 3.615 mulheres. Utilizou-se o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho. As análises evidenciaram diferenças significativas de percepção nos eixos condições e organização do trabalho, elo trabalho-vida social e na avaliação global de QVT. Discutem-se os resultados à luz das questões de gênero e trabalho e recomendam-se ações de educação voltadas para o debate sobre gênero e trabalho no serviço público.

Palavras-chave: gênero; qualidade de vida no trabalho; serviço público brasileiro.

Abstract

Gender and the quality of work life: what are the differences?

The aim of this study is to verify whether there is a significant difference in the perception of men and women, considering the composing dimensions of the Quality of Work Life (QWL) in the view of Activity-Centered Ergonomics Applied to Quality of Work Life, based on the literature about gender issues, labor and worker's health. The research participants included 7,020 workers (from which, 3,405 participants were men and 3,615 women). We used the Inventory for Assessing the Quality of Work Life. The analyzes showed significant differences of perception in the axes related to working conditions and work organization, to the link between work and social life and to an overall evaluation of QWL. We discuss the results in the light of gender and labor issues and recommend actions on education, considering the debate about gender and the public sector work.

Keywords: gender; quality of work life; Brazilian public sector.

Introdução

Em nossa sociedade, o trabalho, como categoria mais ampla, não se resume apenas àquilo que é realizado dentro de escritórios ou no contexto que envolve a jornada laboral. Ele é determinado por uma teia complexa de relações sociais, de poder, por aspectos econômicos, políticos, entre outros. No momento pós-globalização e pós-reestruturação produtiva em que vivemos, é necessário buscar compreender melhor como se operam os diferentes constituintes das realidades dos sujeitos, incluindo o trabalho e suas relações com o contexto doméstico, as relações de gênero, além de igualdades e desigualdades que o permeiam (Brito, 2000).

Nesse sentido, tratar de questões relativas ao trabalho feminino implica não só analisar a quantidade de horas trabalhadas, mas responsabilizar-se por desvelar o complexo engendramento existente na realidade das mulheres, que inclui, numa análise superficial: trabalhar fora, gerenciar exigências presentes no contexto laboral, cuidar da casa e/ou da sua gerência, gestar e cuidar dos filhos, preocupar-se com a estética, o relacionamento amoroso, etc. A multiplicidade de tarefas e demandas impostas para as mulheres, especialmente para as que trabalham fora, é inquestionável. Mesmo para quem decide abrir mão de certos aspectos da vida, como ter filhos ou estar em um casamento, ainda há uma gama de necessidades a suprir e séries de desafios a superar, incluindo diferenças salariais, diferenças de qualidade dos empregos e espaços de trabalho, de exigências de desempenho e carência de apoio para especificidades orgânicas femininas (menstruação, puerpério, menopausa), por exemplo.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho teve início com a introdução das máquinas, na época da Revolução Industrial (Carloto, 2002). Trabalhavam como operárias em condições precárias e com salários ainda mais baixos do que seus pais, irmãos e maridos. Verifica-se como determinantes para essa inserção o aumento da escolaridade, a redução da fecundidade e o acesso a produtos industrializados e a novas oportunidades (Scorzafave, Menezes-Filho, 2001, 2006).

As mulheres, ao longo dos anos, ocuparam fundamentalmente o mercado informal da economia (comércio, como representantes de vendas de produtos diversos), a atividade doméstica e o setor público, tanto nas áreas sociais, como enfermagem e educação, quanto na administração pública, com tarefas de suporte à gestão (Scorzafave, Menezes-Filho, 2001, 2006; Wajnman, Queiroz, Liberato, 1998). No Brasil, atualmente, a maior parcela das mulheres está na administração pública (22,6%), seguida do comércio (17,5%). O percentual de mulheres nos serviços domésticos diminuiu de 16,7 % em 2003 para 14,5% em 2011 (IBGE, 2012).

A demarcação de gênero, quando se focaliza a questão do trabalho, é fundamental para a compreensão de diferenças significativas presentes nesse contexto. Não se trata somente do fato de homens e mulheres estarem submetidos a situações sociais diferentes em nossa realidade, e, portanto, terem formas diferentes de se inserir e de executar o trabalho. Mais que isso, analisar a questão de gênero permite-nos pensar sobre o que nossa sociedade compreende como “trabalho de homem” e “trabalho de mulher” e, considerando este ideário, como se define a importância de cada trabalho, seu papel não só na sociedade, mas, em termos de microanálise, especialmente dentro de um setor específico da economia ou de uma organização.

O reflexo da entrada da mulher no mercado de trabalho foi o desencadear de um processo de conscientização, discussão e até reorganização do papel social feminino em casa e no trabalho (Harvey, 1992). Entretanto, segundo Carloto (2002), esse processo ainda não representou uma mudança significativa para as mulheres. A autora argumenta que elas, de maneira geral, ainda são vistas como as principais cuidadoras do lar e dos membros da família e que seu salário é complementar à renda do homem.

Essa visão, consequência da construção histórica do papel feminino na sociedade, influencia a forma como as mulheres se inserem no mercado de trabalho, as oportunidades de emprego, o tipo e as condições do trabalho e o tratamento do empregador. A estruturação dos papéis sociais masculino e feminino limita a atuação das mulheres na medida em que o papel familiar impacta no papel profissional (Bruschini, 1998). A identidade da mulher que trabalha ainda se associa, majoritariamente, ao papel de reprodutora e cuidadora, sendo este o que aparece em primeiro plano (Carloto, 2002).

Será, então, a mulher uma força de trabalho secundária? É o que discute Laís Abramo (2004). Como as mulheres continuam sendo vistas como as principais responsáveis pela esfera privada, o trabalho da mulher é tido como secundário, apesar de não sê-lo. Essa ideia é expressa sob a forma de justificativas como: carreiras instáveis ou que se interrompem; pouca importância do rendimento gerado com o

trabalho; ideia de que o mundo do trabalho não foi feito para mulheres; e comportamento inadequado, como faltas por eventos de esfera doméstica, atrasos, alta rotatividade (Abramo, 2004, p. 228). Entretanto, o que se verifica é que as mulheres buscam afirmação e consolidação no espaço público com competência e qualificação. Se não conseguem fazê-lo da forma que é esperada, isso se deve a inúmeros fatores (incluindo por quem a avaliação é feita).

Em suma, a mulher foi incluída no mercado de trabalho, mas não recebeu suporte para que sua realidade externa ao contexto laboral a demandasse menos (Bruschini, 2007). Numa observação *stricto sensu*, ocorre, no momento, uma dificuldade ainda maior, posto que o trabalho de limpeza e conservação doméstica encontra-se em via de extinção e não foi instituída ainda, em nossa sociedade, a franca participação dos homens na execução das tarefas de casa (Bruschini, 2007). Considerando as atividades profissionais, há as dificuldades de flexibilização, a qual permitiria gerenciar suas demandas externas. Pior que isso, pode ocorrer uma pseudoflexibilização quando, para ter direito a uma menor rigidez de horários, por exemplo, a trabalhadora tem que se comprometer com um volume ou uma intensidade maior de atividades (Rocha, 2008).

Mulheres no serviço público brasileiro

Na sociedade latino-americana, a dimensão sexo/gênero (ao lado de classe social e raça/etnia) aparece entre as estruturantes de desigualdades não apenas entre as minorias. Considerando que mulheres e negros correspondem a 70% da população economicamente ativa no Brasil, verifica-se que as “minorias”, na realidade, exercem importante papel na economia brasileira (Abramo, 2008; Yannoulas, 2013). Assim, preocupa o fato de que ainda haja tantas diferenças e desigualdades com a população que ajuda a mover economicamente o País.

Em termos de inclusão das mulheres nos espaços de trabalho, verificou-se um importante aumento de sua participação no serviço público brasileiro (Bruschini, 2007; IBGE, 2012). Segundo a Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2012), 22,6% das mulheres que estavam no mercado de trabalho em 2011 trabalhavam no serviço público. Tal situação concatena-se com um momento de reestruturação desse espaço de trabalho, marcado por maior controle, exigências superlativas quanto à produtividade e ao desempenho, metas incoerentes com os recursos materiais e com o número de trabalhadores, entre outros (Guimarães, 2009).

Consequentemente, houve comprometimento da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores e demais atores desse cenário com o aumento no volume de adoecimentos, licenças-saúde, aposentadorias por invalidez e queixas subnotificadas – ou seja, queixas recebidas pelo serviço de saúde que não são categorizadas ou não são informadas por questões políticas –, que não chegam a um diagnóstico efetivo, mas que aparecem nos consultórios e serviços de saúde e de suporte ao trabalhador (Ferreira, M. C., 2012). Especialmente no que se refere

às mulheres, alguns dados empíricos têm evidenciado a prevalência de adoecimentos de tipos distintos, como Lesões por Esforços Repetitivos (LER), Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (Dort), doenças coronarianas (Cunha, 2007; Neves, 2006) e hipertensão arterial (Alves *et al.*, 2009).

Qualidade de vida no trabalho

Atualmente, há a necessidade de, por um lado, produzir em larga escala produtos ou serviços de excelente qualidade e, por outro, garantir a saúde do trabalhador. Instala-se, dessa forma, um novo paradigma organizacional: além de se garantir a qualidade final de produtos e serviços, é fundamental garantir a qualidade de vida no trabalho, levando-se em conta o bem-estar dos colaboradores (Ferreira, Alves, Tostes, 2009).

Apesar da importância do tema, verifica-se nas organizações públicas e privadas um descompasso entre a aplicação do conceito de QVT em atividades, ações, programas e intervenções para lidar com os indicadores críticos e o que os trabalhadores efetivamente relatam como sendo fonte de bem-estar e mal-estar no trabalho (Ferreira, M. C., 2006; Nogueira, Frota, 2011).

Nesse sentido, identificam-se duas abordagens de QVT prevalentes no contexto brasileiro: uma de caráter assistencialista, que preconiza a restauração corpo-mente e que ainda é hegemônica; a outra, contra-hegemônica e de caráter preventivo, trata a QVT sob a ótica de gestores e trabalhadores (Ferreira, R. R. et al., 2009; Ferreira, M. C., 2012). A abordagem assistencialista responsabiliza o trabalhador pela sua QVT e é marcada por práticas paliativas e compensatórias que não atuam nas causas do mal-estar no trabalho. Já na abordagem preventiva, busca-se dar voz ao trabalhador para, por meio de sua fala, compreender as queixas e remover os problemas geradores de mal-estar no trabalho, atuando nas condições, na organização e nas relações socioprofissionais (Ferreira, R. R. *et al.*, 2009).

A concepção preventiva, adotada no presente estudo, apoia-se em uma nova abordagem teórico-metodológica: a Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAAQVT), desenvolvida por Mário César Ferreira (2008, 2012). Segundo esse autor, a Ergonomia da Atividade pode contribuir com a pesquisa em QVT ao agregar um enfoque de viés preventivo, atuando na inter-relação indivíduo-contexto de trabalho. Na referida abordagem, entende-se QVT com base em duas perspectivas interdependentes, que culminam no bem-estar dos trabalhadores e na eficiência e eficácia organizacionais. Sob a ótica dos dirigentes, QVT é premissa organizacional de normas e práticas que visam o bem-estar dos trabalhadores. Sob a ótica dos trabalhadores, QVT são representações destes sobre a organização na qual trabalham (Ferreira, M. C., 2008, 2012).

Considerando o exposto, a relevância de estudar QVT se fundamenta em três eixos: social, organizacional e acadêmico. Do ponto de vista social, o interesse pela QVT evidencia o caráter central que o trabalho assume na vida das pessoas. Do ponto de vista das organizações, estudar QVT permite compreender e intervir nos

problemas do contexto de trabalho que colocam em xeque o bem-estar dos trabalhadores e a eficiência e eficácia organizacionais (competitividade, gestão flexível do trabalho, exigência do consumidor/usuário, consciência ambiental). Por fim, do ponto de vista acadêmico, a importância do tema QVT reflete o papel e as possibilidades de intervenção das ciências do trabalho e da saúde, tendo em vista a tríade indivíduo-trabalho-organização (Ferreira, M. C., 2012).

A premissa da Ergonomia da Atividade, de que o trabalho deve se adaptar ao trabalhador, coloca o indivíduo em primeiro plano. Este é um trabalhador ou uma trabalhadora com suas singularidades, que são expressas em termos de variabilidades interindividual (gênero, idade, dimensões corporais, experiência, competências) e intraindividual (transformações físicas e mentais ao longo do tempo). Essa visão se contrapõe à noção de “trabalhador médio”, de filiação taylorista (Ferreira, Mendes, 2003).

O pressuposto da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho que trata das questões de variabilidade interindividual foi o que suscitou a pergunta desta pesquisa. Uma vez que se sabe que trabalhadores em diferentes contextos têm percepções distintas sobre QVT, e que estas também variam em função de dados demográficos e profissiográficos, tais percepções se diferenciariam em função do gênero?

O que as pesquisas em Ergonomia mostram em relação ao gênero, variável desta pesquisa, é que ele tem impacto nos ritmos de trabalho, nas posturas adotadas, na força que é impressa, na forma de se relacionar com os pares e com a chefia, na maneira de expressar sentimentos, opiniões e emoções e na maneira de se relacionar com o próprio trabalho (Abrahão *et al.*, 2009; Salerno *et al.*, 2012). Nesse primeiro momento, buscou-se compreender se há diferenças significativas de percepção entre homens e mulheres para, em pesquisas seguintes, aprofundar o entendimento das possíveis causas dessas diferenças.

“Como as mulheres percebem sua QVT?”: a pesquisa que originou esta questão

Considerando as diferenças apontadas no que se refere ao trabalho feminino e às mudanças ocorridas no contexto de trabalho do serviço público brasileiro, fica, então, um questionamento: haveria uma diferença significativa entre mulheres e homens na percepção do seu contexto de trabalho no serviço público? Visando responder essa pergunta, esta pesquisa objetivou verificar diferenças de percepção para mulheres trabalhadoras no serviço público brasileiro em relação à Qualidade de Vida no Trabalho e aos seus fatores componentes – *organização do trabalho, condições de trabalho, relações socioprofissionais, elo trabalho-vida social e reconhecimento e crescimento profissional*.

Para o alcance do objetivo proposto, adotou-se estratégia quantitativa para coleta e análise de dados, como descrito a seguir.

Quadro 1 – Fatores do IAQVT

Fator 1 – Condições de Trabalho ($\alpha=0,90$)⁽¹⁾
Expressa as condições físicas (local, espaço, iluminação, temperatura), materiais (insumos), instrumentais (equipamentos, mobiliário, posto), suporte (apoio técnico) que influenciam na atividade de trabalho e colocam em risco a segurança física. Esse fator é constituído de 12 itens. Exemplo: "O local de trabalho é confortável".
Fator 2 – Organização do Trabalho ($\alpha=0,73$)
Expressa as variáveis de tempo (prazo, pausa), controle (fiscalização, pressão, cobrança), traços das tarefas (ritmo, repetição), sobrecarga e prescrição (normas) que influenciam na atividade de trabalho. Esse fator é constituído de 9 itens. Exemplo: "No [nome do órgão], as tarefas são repetitivas".
Fator 3 – Relações Socioprofissionais de Trabalho ($\alpha=0,89$)
Interações socioprofissionais em termos de relações com os pares (ajuda, harmonia, confiança), com as chefias (liberdade, diálogo, acesso, interesse, cooperação, atribuição e conclusão de tarefas), comunicação (liberdade de expressão), ambiente harmonioso e conflitos que influenciam na atividade de trabalho. Esse fator é constituído de 16 itens. Exemplo: "É comum o conflito no ambiente de trabalho".
Fator 4 – Reconhecimento e Crescimento Profissional ($\alpha=0,91$)
Expressa variáveis relativas ao reconhecimento no trabalho (existencial, institucional, realização profissional, dedicação, resultado alcançado) e ao crescimento profissional (oportunidade, incentivos, equidade, criatividade, desenvolvimento) que influenciam na atividade de trabalho. Esse fator é constituído de 14 itens. Exemplo: "Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho".
Fator 5 – Elo Trabalho-Vida Social ($\alpha=0,80$)
Expressa 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 é constituído de 10 itens. Exemplo: "Sinto-me mais feliz no trabalho no [nome do órgão] que em minha casa".

Fonte: ErgoPublic (disponível em: <http://www.ergopublic.com.br/?pg=textos_gerais&id=4>).

Nota: ⁽¹⁾O coeficiente alfa de Cronbach estima o grau de confiabilidade de um instrumento, ou seja, a capacidade de medir o construto livre de erros.

Método

A presente pesquisa utilizou dados secundários de estudos realizados pelo Grupo de Estudos e Pesquisas em Ergonomia da Atividade Aplicada ao Serviço Público (ErgoPublic), do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília (UnB), em oito órgãos do serviço público brasileiro no período de 2010 a 2013.

Participantes

Participaram do estudo 7.020 trabalhadores (servidores, estagiários, terceirizados) de oito órgãos do serviço público brasileiro, sendo 3.405 homens e 3.615 mulheres com idade média de 36,5 anos. Em relação à escolaridade, 49% dos participantes têm pós-graduação e 36% têm ensino superior completo. Dos órgãos

aqui representados, três são do Poder Judiciário e cinco do Executivo, incluindo duas autarquias.

Instrumento

Como instrumento, foi utilizada a versão eletrônica do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IAQVT), que é composto por duas partes, sendo uma quantitativa e outra qualitativa. A etapa quantitativa compõe-se de 61 itens associados a uma escala de resposta tipo Likert de 11 pontos de concordância, que mensuram os fatores: *condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais, reconhecimento e crescimento profissional e elo trabalho-vida social*. A etapa qualitativa compõe-se de quatro questões abertas, a saber:

- Na minha opinião, qualidade de vida no trabalho é...,
- Quando penso no meu trabalho no [órgão], o que me causa mais bem-estar é...,
- Quando penso no meu trabalho no [órgão], o que me causa mais mal-estar é...
- Comentários e sugestões.

Trata-se de um instrumento desenvolvido por Mário César Ferreira (2009) com base em diversas pesquisas realizadas pelo ErgoPublic. A descrição de cada fator e os índices psicométricos são apresentados no Quadro 1. Para alcançar o objetivo da pesquisa, serão apresentados apenas os resultados referentes à parte quantitativa do inventário.

106

Procedimentos

As pesquisas tiveram início com uma campanha de sensibilização para garantir maior participação, realizada por meio de mensagens eletrônicas, boletins impressos, chamadas no sítio da intranet e inserções em eventos específicos, como *workshops*, oficinas, entrevistas para meios de comunicação internos e palestras. A versão eletrônica do questionário ficou disponibilizada em um sítio externo às organizações, durante o período aproximado de um mês.

Análise de Dados

Os dados do inventário foram tabulados e analisados no *software* PASW, versão 18.0. Foi realizada uma inspeção para verificar possíveis erros de digitação e dados faltosos. Foram geradas estatísticas descritivas (média e desvio-padrão) para cada um dos fatores com base nos valores atribuídos por homens e mulheres de acordo com a escala utilizada na pesquisa. Assim, os valores das médias são classificados com base na cartografia apresentada no Quadro 2. Os dados foram submetidos a análises exploratórias com o intuito de checar os pressupostos. Indicadores de

simetria e achatamento, histogramas com curva de densidade, P-P *plots* e teste de normalidade apontaram para uma distribuição não normal.

Como os dados não têm uma distribuição normal, foi realizado o teste não paramétrico de Mann-Whitney para amostras independentes com o intuito de avaliar se existe diferença estatística significativa relacionada à qualidade de vida no trabalho entre homens e mulheres. Neste caso, a medida mais apropriada de tendência central é a mediana. A hipótese nula testada foi "A percepção de QVT entre os participantes não varia em função do gênero". Os resultados de U ,¹ z^2 e p^3 evidenciam se esta hipótese é plausível ou não.

Quadro 2 – Parâmetros Básicos de Análise

----	---	--	-	Tendência Negativa 4-4,9	Tendência Positiva 5-5,9	+	++	+++	++++	
0-0,9	1-1,9	2-2,9	3-3,9			6-6,9	7-7,9	8-8,9	9-10	
Mal-Estar Intenso	Mal-Estar Moderado	Zona de Transição				Bem-Estar Moderado	Bem-Estar Intenso			
Mal-Estar Dominante						Bem-Estar Dominante				
Resultado negativo que evidencia a predominância de representações de mal-estar no trabalho. Representações que devem ser transformadas no ambiente organizacional. Risco de Adoecimento.				Resultado mediano. Indicador de "situação-limite". Coexistência de mal-estar e bem-estar no trabalho. Estado de alerta.		Resultado positivo que evidencia a predominância de representações de bem-estar no trabalho. Representações que devem ser mantidas e consolidadas no ambiente organizacional. Promoção de Saúde.				

Fonte: Ferreira (2012), adaptado.

Resultados

Verifica-se que, conforme a cartografia de análise (Quadro 2), o fator *organização do trabalho* encontra-se na zona de transição de tendência negativa. Configura-se como o fator mais crítico para ambos os gêneros. As médias de homens e mulheres para o fator *reconhecimento e crescimento profissional* estão na zona de transição de tendência positiva. A zona de transição indica um estado de alerta, coexistindo vivências de bem-estar e mal-estar. Os demais fatores encontram-se na zona de bem-estar dominante.

As análises descritivas apresentadas na Tabela 1 demonstram que as mulheres avaliaram de forma mais positiva do que os homens os *fatores reconhecimento e crescimento profissional e elo trabalho-vida social*. Os outros fatores são percebidos mais negativamente.

¹ Os valores de U obtidos no teste avaliam o grau de entrelaçamento dos dados dos dois grupos após a ordenação. Quanto mais baixo for o valor de U , maior será a evidência de que as populações são diferentes.

² O escore z indica quantos desvios-padrão uma observação está abaixo ou acima da média, considerando uma distribuição normal. O escore z também contribui na identificação da probabilidade de ocorrência da hipótese nula, uma vez que, quanto maior o valor de z , menor a probabilidade de ocorrer o evento (hipótese nula).

³ O índice de significância (p) indica a probabilidade de ocorrência do evento testado (hipótese nula); $p < 0,05$ indica que há diferença significativa entre as amostras.

Tabela 1 – Médias e Desvio-Padrão de Gênero por Fator

Fatores	Masculino		Feminino	
	Média	Desvio-padrão	Média	Desvio-padrão
Condições de trabalho	6,93	1,93	6,75	2,01
Organização do trabalho	4,31	1,55	4,11	1,58
Relações socioprofissionais	7,12	1,77	7,06	1,83
Reconhecimento e crescimento profissional	5,67	2,20	5,72	2,23
Elo trabalho-vida social	7,46	1,32	7,59	1,31
QVT Global	6,3	1,36	6,24	1,40

Fonte: Elaboração própria.

A despeito da diferença nas médias, o que importa em termos de análise inferencial é se a diferença é, de fato, significativa. Isso equivale a dizer que o fato de uma média ser menor para um extrato da amostra não significa, necessariamente, que a percepção daquele extrato é pior.

Os resultados do teste de Mann-Whitney evidenciaram que não há diferença significativa entre homens (Md= 7,38) e mulheres (Md= 7,31) para a variável *relações socioprofissionais*, $U = 5,72$, $z = -1,48$, ns. Mulheres (Md= 6,07) também não diferem significativamente de homens (Md= 5,93) no que diz respeito à percepção do fator *reconhecimento e crescimento profissional*, $U = 5,88$, $z = 0,53$, ns.

Por outro lado, mulheres (Md= 7,00/ 4,11/ 6,37) percebem mais negativamente do que os homens (Md= 7,25/ 4,33/ 6,46) os fatores *condições de trabalho*, $U = 5,58$, $z = -3,28$, $p = 0,001$; *organização do trabalho*, $U = 5,43$, $z = -5,08$, $p = 0,0001$; e QVT global, $U = 5,7$, $z = -1,8$, $p = 0,032$.

No que se refere ao fator *elo trabalho-vida social*, $U = 6,16$, $z = 3,8$, $p = 0,009$, verificou-se que as mulheres (Md= 7,8) o percebem mais relacionado à promoção de bem-estar que os homens (Md= 7,6).

Discussão

Os resultados apresentados indicam que as mulheres percebem de forma mais negativa a Qualidade de Vida no Trabalho quando comparadas aos homens. Essa avaliação pode estar associada à forma como a mulher é inserida no trabalho (Abramo, 2008; Yannoulas, 2013) e como ela é tratada no que se refere aos diferentes eixos componentes da QVT.

A ausência de diferença significativa no fator *reconhecimento e crescimento profissional* pode ter a ver com o fato de que o serviço público ainda é um espaço de isonomia, mesmo com todas as adversidades encontradas. Nesse espaço, as regras são aplicadas para todos: os concursos públicos não podem fazer discriminação de gênero, por exemplo, e, apesar de haver muitos requisitos políticos para a ascensão a cargos comissionados, a disponibilidade quantitativa de mulheres para assumi-los

é maior no espaço público que no privado, o que já começa em razão dos concursos. Isso não significa que as mulheres não enfrentem dificuldades, que, como sabido, começam muito antes, no início da vida profissional (Bruschini, 1998; Carloto, 2002). Entretanto, a garantia de alguns aspectos que não discriminam o gênero feminino, como a possibilidade de se submeter às mesmas seleções e avaliações que os homens, pode explicar os achados nesse fator.

Não se encontrou diferença significativa também no fator *relações socioprofissionais*, que está na zona de bem-estar dominante. A inexistência de diferença significativa pode ser associada ao fato de que as relações socioprofissionais são comumente pilares de sustentação de bem-estar na presença de dificuldades com a organização do trabalho, o que é percebido negativamente pelos dois gêneros na presente pesquisa. Mário César Ferreira (2008) afirma que o bom relacionamento entre pares e com a chefia está ligado à satisfação dos trabalhadores e a desempenhos mais adequados diante das contradições impostas pelas situações de trabalho.

O fator *condições de trabalho* apresentou uma importante diferença de percepção. Tendo em vista que o fator refere-se às condições físicas (local, espaço, iluminação, temperatura), materiais (insumos), instrumentais (equipamentos, mobiliário, posto) e de suporte (apoio técnico) que influenciam na atividade de trabalho, questiona-se qual o quantitativo de mulheres que pode estar em cargos inferiores ou em ocupações – como de serviços de limpeza – que implicam, na maioria dos casos, condições precárias de trabalho. Apesar de os dados deste estudo não possibilitarem tal investigação, posto que não foi possível unificar os bancos de dados em termos de análise de cargos, sabe-se que os de menor hierarquia são, em sua maioria, ocupados por mulheres. O banco de dados desta análise conta com a participação de estagiários e terceirizados, o que pode explicar a diferença encontrada.

Outra explicação refere-se ao fato já explicitado pela Ergonomia da Atividade de que os espaços de trabalho são, no geral, pensados para o “homem-médio” (Abrahão *et al.*, 2009; Ferreira; Mendes, 2003). Fatores como regulação de temperatura de aparelhos de ar-condicionado, por exemplo, não consideram que as mulheres, em função de um menor calibre de seus vasos sanguíneos capilares, realmente tendem a ter uma sensação térmica de maior desconforto no frio (Kroemer, Grandjean, 2005).

Os componentes do fator *organização do trabalho* se referem às variáveis de tempo (prazo, pausa), controle (fiscalização, pressão, cobrança), traços das tarefas (ritmo, repetição), sobrecarga e prescrição (normas) que influenciam na atividade de trabalho. São apresentados na literatura como os que mais sofrem impacto dos traços socioculturais, demonstrado na diferença de tratamento entre homens e mulheres no trabalho, e de condições externamente impostas, como a jornada doméstica (Bruschini, 2007; Carloto, 2002; Rocha, 2008), o que pode explicar a diferença significativa.

No que se refere ao fator *elo trabalho-vida social*, verifica-se que as mulheres o percebem mais positivamente que os homens. Tal diferença de percepção não significa, entretanto, que as mulheres tenham equilíbrio entre o trabalho e a vida social, mas sim que atribuem importância às duas esferas, provavelmente por conta

de suas atribuições no ambiente externo ao trabalho. O perfil das trabalhadoras explicita a construção de uma identidade feminina que engloba o trabalho e a família; existe um acúmulo de papéis: a responsabilidade pela vida doméstica e o comprometimento com o trabalho (Bruschini, 2007).

Observa-se, com os resultados obtidos, que as mulheres vivenciam as situações de trabalho de maneira diferenciada quando comparadas aos homens, provavelmente por conta do papel social feminino que a elas atrela a responsabilidade pelos afazeres domésticos, o cuidado com filhos e marido e o trabalho. Investigar como as mulheres percebem esse contexto e quais estratégias desenvolvem para lidar com essa realidade é fundamental para a compreensão a respeito de qual trabalhadora estamos falando.

Considerações finais

A utilização do IAQVT permitiu o alcance do objetivo: verificar a ocorrência de diferença significativa de percepção entre homens e mulheres nas dimensões componentes da QVT, na perspectiva da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho. Entretanto, é importante ressaltar que o estudo apresenta limitações, pois foi baseado em autorrelato, e os dados obtidos não fornecem a causa dessas diferenças.

Os resultados servem de subsídio para futuras pesquisas que busquem investigar as possíveis causas dessas diferenças e as estratégias utilizadas pelas trabalhadoras para lidar com esse contexto. Ademais, é um primeiro passo para o desenvolvimento de ações voltadas para o debate sobre gênero e trabalho no serviço público.

110

Referências bibliográficas

ABRAHÃO, J. et al. *Introdução à Ergonomia: da prática à teoria*. São Paulo: Blucher, 2009. 240 p.

ABRAMO, Laís. Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 224-235, maio/ago. 2004.

ABRAMO, Laís. Trabajo, género y raza: un tema presente en la agenda brasileña. *Revista Nueva Sociedad*, Buenos Aires, n. 218, nov./dez. 2008.

ALVES, M. G. M. et al. Estresse no trabalho e hipertensão arterial em mulheres no Estudo Pró-Saúde. *Revista Saúde Pública*, São Paulo, v. 43, n. 5, p. 893-896, 2009.

BRITO, J. C. Enfoque de gênero e relação saúde/trabalho no contexto de reestruturação produtiva e precarização do trabalho. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 195-204, jan./mar. 2000.

BRUSCHINI, M. C. A. *Trabalho das mulheres no Brasil: continuidades e mudanças no período 1985-1995*. Relatório elaborado para a Organização Internacional do Trabalho (OIT). São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1998.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos 10 anos. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007.

CARLOTO, C. M. Gênero, reestruturação produtiva e trabalho feminino. *Serviço Social em Revista*, Londrina, v. 4, n. 2, p. jan./jun. 2002.

CUNHA, J. C. C. *Adoecimento e afastamento do trabalho de servidores públicos estaduais de Santa Catarina, 1995 a 2005*. 2007. 119 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) — Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.

FERREIRA, Mário César. A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 83-99, 2008.

FERREIRA, Mário César. Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT): instrumento de diagnóstico e monitoramento de QVT nas organizações. In: REUNIÃO DA SOCIEDADE BRASILEIRA PARA O PROGRESSO DA CIÊNCIA, 61., 2009, Manaus. *Anais...* Manaus: Ufam, 2009.

FERREIRA, Mário César. Qualidade de vida no trabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Org.). *Dicionário: trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Ed. UFRGS, 2006. p. 219-222.

FERREIRA, Mário César. *Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. 2. ed. Brasília, DF: Paralelo 15, 2012.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. *Psicologia: teoria e pesquisa*, Brasília, DF, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. *Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores fiscais da Previdência Social brasileira*. Brasília, DF: LPA, 2003.

FERREIRA, Rodrigo R. et al. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 44, n. 2, p. 147-157, 2009.

GUIMARÃES, M. Transformações do trabalho e violência psicológica no serviço público brasileiro. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 34, n. 120, p. 163-171, 2009.

HARVEY, D. *Condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 1992.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Pesquisa Mensal de Emprego: mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas*. mar. 2012. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf>.

KROEMER, K. H.; GRANDJEAN, E. *Manual de ergonomia: adaptando o trabalho ao homem*. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

NEVES, I. R. LER: trabalho, exclusão, dor, sofrimento e relação de gênero: um estudo com trabalhadoras atendidas num serviço público de saúde. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 22, n. 6, p. 1257-1265, jun. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2006000600015>.

NOGUEIRA, C. V.; FROTA, F. H. S. Qualidade de vida no trabalho: percepções sobre sua importância como política de valorização no serviço público. *Conhecer: Debate entre o Público e o Privado*, Fortaleza, v. 1, n. 3, p. 31-58, set./dez. 2011.

ROCHA, E. K. G. T. Desigualdade também no adoecimento: mulheres como o alvo preferencial das síndromes do trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 16., 2008, Caxambu. *Anais eletrônicos...* Caxambu, 2008. Disponível em: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2008/docsPDF/ABEP2008_1215.pdf>.

SALERNO, S. et al. Gender and ergonomics: a case study on the "non-formal" work of women nurses. *Ergonomics*, Oxfordshire, v. 55, n. 2, p.140-146, 2012.

SCORZAFAVE, L. G.; MENEZES-FILHO, N. A. Caracterização da participação feminina no mercado de trabalho: uma análise de decomposição. *Economia Aplicada*, Ribeirão Preto, v. 10, n. 1, jan./mar. 2006.

SCORZAFAVE, L. G.; MENEZES-FILHO, N. A. Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro: evolução e determinantes. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v. 31, n. 3, p. 441-478, dez. 2001.

WAJNMAN, S.; QUEIROZ, B.; LIBERATO, V. O crescimento da atividade feminina nos anos noventa no Brasil. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 11. Belo Horizonte. *Anais...* Belo Horizonte: ABEP, 1998. v. 2, p. 2429-2454.

YANNOULAS, S. Introdução: sobre o que nós, mulheres, fazemos. In: YANNOULAS, S. C. (Org.). *Trabalhadoras: análise da feminização das ocupações*. Brasília: Abaré, 2013. p. 31-65.

Carla Sabrina Antloga, doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília (UnB), é professora adjunta no Departamento de Psicologia Social e do Trabalho e no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, do Instituto de Psicologia dessa universidade.

antlogacarla@gmail.com

Marina Maia, mestranda em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações na Universidade de Brasília.

m.maiacarmo@gmail.com

Recebido em 3 de junho de 2014.

Aprovado em 30 de julho de 2014.