

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL – UFRGS
ESCOLA DE EDUCAÇÃO FÍSICA – ESEF

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE SERVIDORES PÚBLICOS
PARTICIPANTES E NÃO PARTICIPANTES DE UM PROGRAMA
INSTITUCIONAL

Vanessa Pavani da Silva

Porto Alegre
2012

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL – UFRGS
ESCOLA DE EDUCAÇÃO FÍSICA – ESEF

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE SERVIDORES PÚBLICOS
PARTICIPANTES E NÃO PARTICIPANTES DE UM PROGRAMA
INSTITUCIONAL**

Vanessa Pavani da Silva

“Trabalho de conclusão de curso de Educação Física, submetido como requisito parcial para obtenção do título de Bacharelado em Educação Física pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul.”

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Martha Maria Ratenieks Roessler

Porto Alegre
2012

Vanessa Pavani da Silva

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE SERVIDORES PÚBLICOS
PARTICIPANTES E NÃO PARTICIPANTES DE UM PROGRAMA
INSTITUCIONAL

Conceito Final:

Aprovado em de de

BANCA EXAMINADORA

Profº Drº Carlos Adelar Abaide Balbinotti

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

ORIENTADORA

Profª Dr.ª Martha Maria Ratenieks Roessler

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que desempenharam esforços para que este estudo fosse concluído com sucesso, principalmente aos colegas e amigos do NSST.

Ao PQVT por proporcionar o estágio não obrigatório em educação física, onde obtive um aprendizado prático efetivo, contribuindo para a minha formação profissional.

A FPERGS e aos seus servidores, que contribuíram na viabilização deste estudo, demonstrando interesse em melhorar a qualidade do serviço prestado.

A Instituição de Ensino ESEF/UFRGS, que me proporcionou ensino qualificado e gratuito.

Na figura da professora e orientadora, Martha Maria Ratenieks Roessler, deposito meus agradecimentos a todo empenho para a concretização deste trabalho.

*"A saúde é o resultado não só de nossos atos como
também de nossos pensamentos."
(Mahatma Gandhi)*

RESUMO

Atualmente muitas empresas buscam ajudar seus colaboradores a manterem uma qualidade de vida no trabalho (QVT), desenvolvendo programas destinados para essa função. Nessa perspectiva, a Fundação de Proteção Especial do Rio Grande do Sul (FPERGS), uma instituição pública localizada na cidade de Porto Alegre (RS), proporciona, desde 2007, as mais variadas atividades durante a jornada de trabalho aos seus servidores. Através de um programa institucional, intitulado Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT), são oferecidas atividades como ginástica laboral, caminhada orientada, massoterapia entre outras, aos seus servidores. Esta pesquisa tem como objetivo analisar a participação dos funcionários nas atividades do PQVT e avaliar a qualidade de vida no trabalho dos mesmos sob o ponto de vista físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional. Essa avaliação se justifica pela importância que a gestão da saúde do colaborador pode obter com os resultados deste estudo, podendo melhorar o direcionamento do programa e proporcionar melhores condições de trabalho. A coleta de dados deu-se através da aplicação de dois questionários, sendo que o primeiro analisou a participação ou não do funcionário entrevistado nas atividades do PQVT e o segundo instrumento aplicado foi o questionário QWLQ-78, específico para avaliação da qualidade de vida no trabalho, sob o ponto de vista pessoal, físico/saúde, psicológico e profissional. A análise da participação nas atividades e a avaliação da QVT foram realizadas através de estatística descritiva, com os dados tabulados no software Excel. A participação geral nas atividades encontra-se classificada como “Às Vezes” e a QVT foi avaliada como “Satisfatória”.

Palavras-Chave: Qualidade de Vida no Trabalho, FPERGS, QWLQ-78, Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	08
2. REVISÃO DE LITERATURA	10
2.1. O trabalhador e a Qualidade de Vida no Trabalho	10
2.2. Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho	12
2.3. Programas de Qualidade de Vida no Trabalho – PQVT	16
2.4. A FPERGS e os seus abrigos residenciais	19
2.5. O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da FPERGS	20
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	23
3.1. Problema	23
3.2. Hipótese	23
3.3. População e Amostra	23
3.4. Procedimentos para seleção da amostra	23
3.5. Pressupostos Éticos	24
3.6. Design de Pesquisa	24
3.7. Instrumentos e procedimentos para coleta de dados	24
3.8. Tratamento dos Dados	25
4. RESULTADOS	26
5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	30
5.1. Participação dos funcionários nas atividades do PQVT	30
5.2. A situação da QVT dos funcionários da FPERGS	33
5.2.1. O domínio Físico/Saúde	33
5.2.2. O domínio Psicológico	34
5.2.3. O domínio Pessoal	34
5.2.4. O domínio Profissional	35
6. CONCLUSÃO E ENCAMINHAMENTO DE NOVOS ESTUDOS	37
7. REFERÊNCIAS	39
ANEXO 1	41
ANEXO 2	42
ANEXO 3	43
ANEXO 4	44

INTRODUÇÃO

Atualmente o estilo de vida das pessoas vem sendo afetado pelas modernidades que a tecnologia avançada nos oferece. Muitas são as oportunidades que fazem os indivíduos se acomodarem e deixarem de realizar o mínimo de esforço físico no dia a dia.

As capacidades físicas dos indivíduos na realização de atividades ocupacionais e domésticas acabam sendo influenciadas pelas facilidades da vida moderna e a inatividade física, que combinadas ocasionam perdas funcionais. Sabe-se que indivíduos bem condicionados são mais produtivos e resistentes às pressões da vida moderna, portanto essas perdas têm reflexo importante na vida profissional das pessoas (LIMA, 2008).

Por outro lado, a adoção de novas tecnologias também facilita a intensificação do trabalho, modificando o perfil de adoecimento e sofrimento dos trabalhadores expressado pelo aumento da prevalência de doenças relacionadas ao trabalho, como as Lesões por Esforços Repetitivos (LER), também denominadas de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), além do estresse e da fadiga física e mental (LIMA, 2008).

Pequenos conflitos pessoais, hábitos alimentares inadequados, pressões, inquietudes, impactos tecnológicos e cuidados físicos precários também estão presentes na maioria dos ambientes de trabalho, afetando diretamente a qualidade de vida no trabalho (QVT) dos funcionários (REIS JÚNIOR, 2008).

Segundo AMORIM (2010), muitas são as empresas que buscam ajudar seus colaboradores a manterem uma QVT, e também fora dele, desenvolvendo programas de QVT, porém a maioria dessas empresas é do setor privado e de grande porte.

Nessa perspectiva de melhorar a QVT de seus colaboradores, a Fundação de Proteção Especial do Rio Grande do Sul (FPERGS), que será melhor conhecida nos próximos capítulos, busca, desde 2007, proporcionar as mais variadas atividades durante a jornada de trabalho aos seus servidores.

Primeiramente e legalmente estava garantida em Convenção Coletiva Sindical a realização de ginástica laboral, porém a equipe do Núcleo de Saúde e Segurança do Trabalhador (NSST) pensou em estratégias criativas para ir

além, propondo um programa mais amplo e abrangente. Hoje o programa de qualidade de vida no trabalho (PQVT) além da ginástica laboral, oferece ginástica corporal, caminhada orientada, acompanhamento de saúde, dia da pressão, massoterapia, palestras e eventos.

A FPERGS por ser encarregada de contribuir e executar medidas de proteção, promovendo os direitos fundamentais da criança e do adolescente em situação de vulnerabilidade social, possui alguns Abrigos Residenciais, que se assemelham a lares comuns. Os servidores desta instituição acabam desempenhando papéis parentais, tornando as relações com os abrigados muitas vezes afetivas. Por isso, a importância dos servidores estarem saudáveis tanto fisicamente quanto psicologicamente, para estarem aptos a realizarem seus trabalhos de maneira prazerosa.

1.1. Objetivo

O presente estudo tem como objetivo apresentar algumas considerações sobre a qualidade de vida no trabalho dos funcionários da FPERGS, a partir da aplicação de dois questionários a servidores participantes e não participantes das atividades do PQVT.

O primeiro questionário avalia a participação do funcionário entrevistado nas atividades do PQVT e o segundo questionário contém um instrumento intitulado de QWLQ-78, cujo objetivo é avaliar a qualidade de vida no trabalho, sob o ponto de vista pessoal, físico/saúde, psicológico e profissional.

1.2. Justificativa

Avaliar a QVT dos servidores desta instituição se justifica pela importância que a gestão da saúde do colaborador pode obter com os resultados desta pesquisa. No momento em que a empresa possui estas informações poderá melhorar o direcionamento do programa, proporcionando melhores condições de trabalho aos seus colaboradores.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1. O trabalhador e a Qualidade de Vida no Trabalho

Segundo o Ministério da Saúde do Brasil (2001), trabalhadores são:

Todos os homens e mulheres que exercem atividades para sustento próprio e/ou de seus dependentes, qualquer que seja sua forma de inserção no mercado de trabalho, nos setores formais ou informais da economia. Estão incluídos nesse grupo os indivíduos que trabalharam ou trabalham como empregados assalariados, trabalhadores domésticos, trabalhadores avulsos, trabalhadores agrícolas, autônomos, servidores públicos, trabalhadores cooperativados e empregadores – particularmente, os proprietários de micro e pequenas unidades de produção. São também considerados trabalhadores aqueles que exercem atividades não remuneradas – habitualmente, em ajuda a membro da unidade domiciliar que tem uma atividade econômica, os aprendizes e estagiários e aqueles temporária ou definitivamente afastados do mercado de trabalho por doença, aposentadoria ou desemprego.

Desde a criação das primeiras formas de trabalho, voltadas quase exclusivamente ao trabalho no campo, passando pela revolução industrial em 1776 e a criação das primeiras teorias administrativas, chegando até as teorias mais modernas, que colocam o ser humano no centro dos estudos, a maneira como o trabalhador é visto sofreu grandes variações ao longo dos anos (REIS JÚNIOR, 2008).

Partindo dos caçadores pré-históricos e chegando até os operários que formam a mão de obra das organizações atuais, o trabalho sempre foi parte integrante da vivência diária do homem. Foi a partir da Revolução Industrial que o sentido do trabalho e a vida em sociedade foram claramente modificados (REIS JÚNIOR, 2008), fazendo com que os trabalhadores, mesmo sem qualificação para execução das funções, fossem submetidos a regras empresariais e ao ritmo das máquinas (GRABARSCHI, 2001).

Muitas vezes os postos de trabalho ocasionam dificuldades de comunicação e cooperação, levando ao isolamento e estimulando o trabalhador com a monotonia das tarefas. Isso ocasiona cansaço, ao mesmo tempo em que lhe é exigido alto grau de atenção e respostas rápidas. Na prática pessoas que não se sentem satisfeitas e tranquilas em seu ambiente de

trabalho, e cujos níveis de tensão e insegurança são significativos, tornam-se mais predispostas a sofrerem acidentes de trabalho e/ou cometerem erros. (CAÑETE, 1996).

As capacidades físicas dos indivíduos na realização de atividades ocupacionais e domésticas acabam sendo influenciadas pelas facilidades da vida moderna e a inatividade física, que combinadas ocasionam perdas funcionais. Sabe-se que indivíduos bem condicionados são mais produtivos e resistentes às pressões da vida moderna, portanto essas perdas têm reflexo importante na vida profissional das pessoas (LIMA, 2008).

Por outro lado, a adoção de novas tecnologias também facilita a intensificação do trabalho, modificando o perfil de adoecimento e sofrimento dos trabalhadores, expressado pelo aumento da prevalência de doenças relacionadas ao trabalho, como as Lesões por Esforços Repetitivos (LER), também denominadas de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), além do estresse e da fadiga física e mental (LIMA, 2008).

A habilidade do indivíduo em ajustar-se ao seu meio, assumindo responsabilidades em relação aos grupos social e familiar, adotando atitudes sadias em relação à vida e com o domínio de suas emoções contribui para uma vida laboral satisfatória. Entretanto, atitudes sadias implicam, ainda, prevenir e estar livre de doenças, adotar práticas saudáveis de higiene pessoal, de cuidados médicos, de prevenção de acidentes e de equilíbrio das atividades diárias como trabalho, recreação, sono e repouso (RÉGIS FILHO e LOPES, 2001).

Segundo AMORIM (2010), na última década o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem chamando a atenção de estudiosos por interferir no desempenho organizacional, onde se tem mostrado que pode elevar o nível de satisfação dos empregados, refletindo no trabalho de cada um e assim melhorando o desempenho de todos. Contribuindo com essa ideia Timossi et al. (2010) evidenciam que para algumas empresas, os conceitos de qualidade pessoal, satisfação pessoal no trabalho e de valorização do trabalhador passaram a estar associados ao desenvolvimento da qualidade de produtos e serviços prestados.

Por poder elevar o nível de satisfação do empregado e da produtividade empresarial a QVT tem despertado o interesse de empresários e

administradores, sendo muitos os estudos sobre o tema, porém raros são aqueles que desenvolvem e avaliam intervenções nessa área (CAMPANA 2011).

Apesar da nomenclatura, a QVT não representa o indivíduo apenas dentro da organização, mas sim uma relação entre a qualidade de vida (QV) dentro e fora do ambiente de trabalho. Isso se deve ao fato de que a QVT está relacionada diretamente ao trabalho, mas sem estar isolada da vida do indivíduo fora da empresa (REIS JÚNIOR, 2008). Percebendo isso, algumas organizações investigam alguns fatores relacionados à saúde dos colaboradores, como estilo de vida, satisfação, qualidade de vida, lazer e hábitos cotidianos que podem influenciar na QVT (TIMOSSSI et al. 2010).

Muitos são os desafios que as empresas encontram ao implementar programas de QVT, mas essas mudanças permitem novas descobertas e valorização da vida na organização como um todo. Mudanças de alguns hábitos das pessoas e rotinas das empresas são alguns dos pressupostos para querer se melhorar a QVT, sendo que modificar a própria cultura organizacional servirá para avançar nas políticas de desenvolvimento dos seres humanos (REGIS FILHO e LOPES, 2001).

2.2. Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho

Ao longo dos anos, muitos são os estudiosos que não têm medido esforços para conceituar a QVT, de forma a tentar abranger todos os elementos que podem ter algum nível de influência sobre as condições de vida e de trabalho dos indivíduos. Para avaliar a QVT, segundo TIMOSSSI et al. (2009) os modelos mais frequentemente utilizados são os de Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Werther e Davis (1983), Nadler e Lawler (1983).

De acordo com REIS JÚNIOR (2008) o conceito adotado por Walton enfatiza a segurança do trabalho e benefícios para os colaboradores; relações positivas existentes entre moral e produtividade; iguais oportunidades de trabalho e o enriquecimento de tarefas (funções); necessidades e aspirações humanas, além da responsabilidade social do empregador. Para tanto, Walton propõe oito categorias conceituais que enfatizam os fatores de influência na QVT, apresentados no quadro abaixo.

Quadro 1 – Categorias conceituais de QVT de Walton

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha de ganhos de produtividade
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total do trabalho
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos Igualdade Relacionamento Valores comunitários
6. Constitucionalismo / Cidadania	Direito de proteção ao trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
7. O trabalho e o espaço total de vida	Tarefas balanceadas no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo de lazer da família
8. Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Fonte: Adaptado de WALTON (1973) por FERNANDES (1996)

Para Hackman e Oldham, segundo Freitas e Souza (2008), as pessoas satisfazem suas necessidades no trabalho a partir do momento em que desenvolvem suas tarefas com:

- **Variedade de Habilidades:** grau em que o trabalho requer uma variedade de diferentes atividades e o uso de diferentes habilidades e talentos em sua realização;
- **Identidade da Tarefa:** grau em que o trabalho é realizado por completo (do início até o final) com um resultado visível, sendo composto de tarefas identificáveis;
- **Significado da Tarefa:** grau no qual o trabalho tem impacto substancial na vida ou no trabalho de outras pessoas – na própria organização ou na sociedade;
- **Autonomia:** grau com que o trabalho permite a liberdade, independência e discricção do trabalhador na programação de suas atividades e na determinação dos procedimentos a serem utilizados;
- **Feedback do próprio trabalho:** resultados apresentados pelo próprio trabalho sobre seu desempenho; o colaborador recebe uma informação clara e direta sobre a sua performance.
- **Feedback dos superiores e colegas:** recebimento de informações dos superiores e dos colegas; o indivíduo percebe a reação dessas pessoas sobre o seu trabalho.
- **Inter-relacionamento:** grau com que o trabalho requer a interação do trabalhador com outras pessoas para a realização das atividades.

O modelo de Hackman e Oldham propõe que resultados positivos pessoais e do trabalho (alta motivação interna, alta satisfação no trabalho, desempenho de alta qualidade, baixa rotatividade e baixo absenteísmo) são obtidos quando os elementos apresentados acima ocorrem de forma adequada (FREITAS e SOUZA, 2008).

Na perspectiva de Westley, segundo Pedroso et al. (2010), os problemas oriundos do ambiente de trabalho podem ser de ordem:

- política (insegurança): instabilidade no emprego;
- econômica (injustiça): desigualdade salarial;
- psicológica (alienação): baixa auto-estima;
- sociológica (anomia): carência de uma legislação trabalhista.

Para os autores desse modelo, fica evidente que a qualidade de vida no trabalho é alcançada quando os postos de trabalho são humanizados, a ponto de minimizar as quatro problemáticas descritas acima (PEDROSO et al., 2010).

O modelo de Werther e Davis (1983) se baseia na exploração da natureza do cargo para aumentar a QVT. Segundo REIS JÚNIOR (2008) esse modelo possui três elementos para a criação de um projeto de cargo, permitindo que o colaborador motivado possa atingir o máximo da sua capacidade de produção, melhorando conseqüentemente a QV dos colaboradores. Os três elementos são os organizacionais, ambientais e comportamentais.

Quadro 2 – O modelo de Werther e Davis

Elementos Organizacionais	Elementos Ambientais	Elementos Comportamentais
Relacionam-se diretamente à eficiência no projeto de cargos.	Relacionam-se com o ambiente externo ao trabalho. Trabalhador fora da empresa.	Buscam promover um ambiente de trabalho saudável e que busque a satisfação dos colaboradores.
- Abordagem mecanística - Fluxo de trabalho - Práticas de trabalho	- Habilidades e disponibilidades de empregados - Expectativas sociais	- Autonomia - Variedade - Identidade de tarefa - Feedback

Fonte: Adaptado de Werther e Davis por REIS JÚNIOR (2008)

Ainda existe mais um modelo frequentemente utilizado para avaliar a QVT, sendo ele elaborado por Nadler e Lawler. De acordo com Silva e Lima (2007), esse modelo fundamenta-se em quatro aspectos e na medida em que são incrementados, haverá uma melhoria na qualidade de vida no trabalho. São eles:

- Participação dos funcionários nas decisões;
- Reestruturação do trabalho através do enriquecimento das tarefas e de grupos autônomos de trabalho;
- Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional e;
- Melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas, psicológicas e horário de trabalho.

No Brasil a discussão sobre a QVT é recente, e, em geral, as pesquisas visam à compreensão a respeito de situações individuais dos trabalhadores em seus ambientes laborais, incluindo aspectos comportamentais e de satisfação individuais (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Para englobar os elementos dos modelos clássicos descritos acima, REIS JÚNIOR (2008) criou um conceito sobre QVT, sendo esse utilizado nessa monografia. Ele conceitua a QVT como sendo o conjunto de ações desenvolvidas pelas empresas na implantação de melhorias gerenciais, estruturais e tecnológicas, na busca da satisfação e do bem-estar físico, psicológico, social e profissional dos colaboradores.

2.3. Programas de Qualidade de Vida no Trabalho - PQVT

Por estar inserido num processo contínuo de mudança, o mundo colaborativo começa a desenvolver estratégias para acompanhar o aumento da complexidade das relações do mercado. Dentro desse cenário, algumas organizações optam por utilizar a QVT como uma destas estratégias e investem uma maior atenção às questões relacionadas à valorização do capital humano (TIMOSSI et al. 2010).

Sendo a saúde e a integridade do trabalhador preocupações que passaram a ser consideradas como fatores de melhoria do desempenho e da produtividade da empresa, os PQVT foram implantados inicialmente a fim de atender às áreas de ergonomia, medicina, segurança do trabalho e promoção de saúde (COUTINHO et al. 2010).

A concepção e a implantação dos PQVTs, segundo Ferreira et al. (2009), vêm se garantindo como uma alternativa para unificar bem-estar, eficiência e eficácia nas organizações. A diversidade de indicadores críticos

que impactam de modo negativo o bem-estar dos trabalhadores, a satisfação de usuários/clientes e a efetividade organizacional colocam dirigentes e gestores em posição de compreender as causas mais profundas de tais indicadores, para assim prevenir seus efeitos negativos no cotidiano das organizações.

O ambiente de trabalho começa então a oferecer a oportunidade de encorajar e incentivar os adultos a aumentar seu nível de prática de exercício físico. Dentro desse contexto a ginástica laboral se insere para contribuir com a redução de dores, sedentarismo, fadiga, monotonia, estresse, acidentes e doenças ocupacionais, como a LER e a DORT (ABREU et al. 2009).

Antes de decidir quais ações devem fazer parte do PQVT da empresa, Lima (2008) sugere realizar um diagnóstico, para formatar o programa de acordo com as necessidades da organização. Para isso pode-se buscar obter algumas informações sobre os colaboradores nos departamentos de Recursos Humanos, Medicina e Saúde Ocupacional e/ ou Segurança do Trabalho. Também é importante avaliar, durante o desenvolvimento do programa, os indicadores determinados e pré-avaliados no diagnóstico.

Entre outros fatores, um PQVT deve desenvolver estratégias que visem melhorar o desempenho do trabalhador. Para isso a pesquisa, a experiência e mesmo a observação devem servir como fontes de referência, a fim de que determinadas estratégias não sejam esquecidas (REGIS FILHO e LOPES, 2001). Pode-se salientar ainda que:

- os programas não devem ficar limitados a certos grupos na organização, mas envolver todos os níveis e áreas;
- eles devem ser implantados com conhecimentos teórico e técnico do assunto e a partir de uma necessidade da organização e não de uma inspiração na moda;
- eles precisam incluir estratégias de resolução dos problemas organizacionais e por meio de métodos participativos;
- o ambiente de trabalho deve ter melhorias;
- as pessoas precisam ser treinadas e desenvolvidas para a nova abordagem de resolução de problemas, e especialmente as chefias, se continuarem a existir, para aceitar a participação dos empregados;

- devem ser efetivadas mudanças no comportamento administrativo e na natureza do clima e da cultura organizacionais. (REGIS FILHO e LOPES, 2001).

Cada empresa possui sua característica e motivação própria para conceber e implementar o seu PQVT. Porém, buscar exemplos com empresas que já aderiram a programas de promoção de saúde é muito relevante, pois assim pode-se ter como base algumas ações que podem ser aderidas.

Segundo Ballou e Godwin apud Coutinho et al. (2010), são apresentados alguns benefícios comuns em empresas internacionais, pesquisadas pelos autores, que demonstram um aumento significativo em investimento de recursos e tempo para elevar a satisfação dos empregados. Os mais citados são:

- recursos para cuidados dos filhos;
- serviços de recolocação do empregado;
- auxílio para adoção;
- horários flexíveis;
- cafés e lanchonetes subsidiadas;
- serviços de lavanderia;
- assistência ao planejamento escolar;
- redução do tempo de trabalho;
- reembolso de 100% da taxa de matrícula para cursos;
- assistência para compra de imóvel;
- redução da semana de trabalho e
- aconselhamento financeiro.

A grande diversidade de ações apresentados servem como modelo para empresas que buscam melhorar a QVT. O ideal é fazer um diagnóstico na própria empresa, como já foi dito anteriormente, buscando assim alguns critérios que sirvam como base para a elaboração de ações de QVT.

Várias organizações criaram programas de QVT buscando ajudar seus funcionários a manterem um bom nível de qualidade de vida no trabalho, e fora dele, mas a maioria é do setor privado e de grande porte. No setor público, ainda não se

evidenciam muitas iniciativas na estruturação e implantação desses programas (AMORIM, 2010).

Apesar de não ser grande o número de instituições públicas que possuem essas iniciativas, ainda existem aquelas que investem nos seus colaboradores, sendo o caso da instituição em estudo nessa monografia.

Nessa perspectiva de melhorar a QVT, a Fundação de Proteção Especial do Rio Grande do Sul (FPERGS), que será mais bem conhecida no próximo capítulo, busca, desde 2007, proporcionar as mais variadas atividades durante a jornada de trabalho aos seus servidores.

2.4. A FPERGS e os seus abrigos residenciais

A Fundação de Proteção Especial do Rio Grande do Sul (FPERGS), segundo o seu site institucional, é uma instituição pública encarregada de contribuir e executar medidas de proteção, promovendo os direitos fundamentais da criança e do adolescente em situação de vulnerabilidade social.

Através do decreto nº 41.651 a FPERGS foi criada em maio de 2002, no sistema de atendimento direto, destinada à execução da medida de proteção através de acolhimento e moradia, voltadas a crianças e adolescentes vítimas de abandono, violência física e psicológica, maus-tratos ou em situação de risco social ou pessoal, devido a sua conduta (SEVERO, 2007).

Além do programa de abrigo a FPERGS possui outros programas que buscam propiciar uma maior inclusão e cidadania, através de ações de promoção social para autonomia de vida dos beneficiários. Entre eles estão os programas em meio aberto, autonomia de vida e programa de preparação e orientação para o trabalho (SEVERO, 2007).

O abrigo como medida de proteção é aplicada quando os direitos são violados ou ameaçados seja por ação ou omissão do Estado, pela falta, omissão ou abuso dos pais responsáveis, ou em razão da sua própria conduta (art. 98 ECA apud SEVERO, 2007).

Os princípios norteadores do abrigo preveem: preservação dos vínculos familiares; integração em família substituta, quando esgotados os recursos de manutenção na família de origem; atendimento personalizado e em pequenos grupos; desenvolvimento de atividades em regime de co-educação; não desmembramento de grupo de irmãos; evitar

sempre que possível a transferência para outras entidades de crianças e adolescentes abrigados; participação na vida da comunidade local (Inclusão social/ trabalho em rede); preparação gradativa para o desligamento (autonomia de vida); participação de pessoas da comunidade no processo educativo. (art. 92 ECA apud SEVERO, 2007).

Na cidade de Porto Alegre existem 38 abrigos residenciais da FPERGS, que contemplam o atendimento a crianças e jovens. Esses núcleos possuem este nome pelo fato de tentarem simular fisicamente uma casa convencional. Neles estão abrigados pequenos grupos de crianças e adolescentes, de ambos os sexos e de diversas idades, mantendo os irmãos no mesmo local (SEVERO, 2007).

Cada abrigo residencial possui um diretor assessorado por assistentes de direção, sendo estes cargos de confiança, vinculados à indicação política.

O quadro funcional configura-se por auxiliares de serviços gerais, agentes operacionais, institucionais, administrativos e técnicos, além de técnicos de nível superior. A maioria dos servidores responde pelo cargo de agente educador, antes chamado de monitor, sendo de sua responsabilidade a educação geral dos abrigados.

Além dos cargos citados acima existem estagiários nas mais diversas áreas realizando seus trabalhos nos abrigos ou na sede da instituição. São estagiários de nível médio, técnico e superior.

Segundo dados informados pela FPERGS, em fevereiro de 2012 o quadro funcional da instituição era de 843 servidores, sendo que destes, estão na ativa 758, pois os demais funcionários estão cedidos para outros locais ou estão em licença saúde.

O contexto no qual os servidores desta instituição estão inseridos, como se pode perceber, é marcado pela complexidade e diversidade, demandando que o mesmo esteja em boas condições físicas e mentais para desempenhar adequadamente sua função laboral (SEVERO, 2007).

2.5. O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da FPERGS

Em convenção coletiva (dissídio) de 2002, o Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul (SEMAPI) garantiu a prática da

ginástica laboral em horário de trabalho na FPERGS. O Núcleo de Saúde e Segurança do Trabalhador (NSST), que é vinculado à Diretoria de Qualificação Profissional e Cidadania, entendeu a necessidade de ir além da Ginástica Laboral, uma vez que ficava clara a complexa realidade da Fundação, que tem seu funcionamento 24 horas por dia, gerando desgaste físico e emocional nos seus servidores (SEVERO, 2007).

O projeto para implementação do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) da FPERGS iniciou-se somente quatro anos após o Dissídio garantir a Ginástica Laboral, pois havia falta de colaboradores na equipe do NSST que, assim como a FPERGS, estava engatinhando para ganhar vida. Com a contratação emergencial, em junho de 2006, uma técnica em recreação, com formação em educação física, passou a integrar o NSST, viabilizando assim a construção do projeto do PQVT (SEVERO, 2007).

Segundo documentos contidos no processo número 000676-21.48/07-0 da FPERGS, a criação do PQVT tem como objetivo realizar ações voltadas aos servidores, buscando contribuir para o bem estar dos mesmos e procurando assim, garantir uma melhor qualidade de vida no trabalho.

Para garantir o êxito da implantação do PQVT foi elaborado pelo NSST um instrumento inicial de pesquisa, um questionário, onde foram selecionados itens considerados de relevância para traçar um perfil da saúde física e emocional dos servidores. Foram respondidos 371 questionários, representando 41,2% dos servidores ativos daquela época. Esse instrumento foi aplicado nos onze Núcleos de Abrigos Residenciais (NAR) e também na Sede da instituição.

Nos meses de janeiro a março de 2007 foram realizadas as tabulações dos dados obtidos nos questionários (FASE I - Diagnóstico) e a criação de uma sistemática de controle de dados, e acompanhamentos referentes a todos os afastamentos por problemas de saúde.

Definiu-se uma implantação do programa de forma gradativa, tendo em vista que cada um dos NAR's apresentava realidades diferenciadas, tanto em termos de estrutura física quanto de clientela atendida. O NSST entendeu a necessidade de elaborar um planejamento diferenciado (FASE II – Planejamento e Implantação), desenvolvendo atividades que contemplassem a especificidade de cada abrigo.

Após a conclusão do Projeto Piloto, iniciaram as atividades do PQVT, em abril de 2007. Foi definido que o Abrigo Cônego Paulo de Nadal (ACPN) seria um dos primeiros locais que ocorreria a implantação do programa. Esse NAR concentrava o maior número de funcionários que demandavam atividades compensatórias, pelo fato de realizarem um intenso esforço físico, exigido pelo manejo diário dos abrigados que são totalmente dependentes na realização de suas atividades de vida diária, como higiene, locomoção e alimentação.

A estratégia inicial do Projeto Piloto, além de realizar a implantação da Ginástica Laboral no Abrigo Cônego, foi organizar um grupo de funcionários para a prática de caminhada orientada na Sede Administrativa. Como o PQVT estava recém sendo criado, não havia recursos financeiros para adquirir materiais. Dessa maneira uma saída para investir nos servidores e driblar a falta de verba foi buscar convênios com academias próximas aos locais de trabalho, tornando possível estimular os funcionários no cuidado com a sua saúde praticando exercícios físicos.

Hoje, cinco anos após a implementação do PQVT, as atividades realizadas, além da ginástica laboral e caminhada orientada, são constituídas pela ginástica corporal, acompanhamento de saúde, massoterapia, dia da pressão, palestras e eventos. O programa está inserido na Sede Administrativa e em mais sete núcleos de abrigos residenciais, sendo eles o Abrigo Cônego (A.C.P.N.), Abrigo José Leandro (A.J.L.S.L), Abrigo Nehyta (A.N.M.R.), Belém Novo, Ipanema, Zona Norte e Zona Oeste.

A equipe que realiza as atividades do programa é composta por uma técnica em recreação, com formação em educação física, um auxiliar em enfermagem, estagiários de educação física e massoterapia.

Cada estagiário de educação física é responsável por ministrar as aulas de ginástica laboral, corporal e caminhada orientada no seu respectivo local de trabalho, sendo ele a Sede Administrativa ou um Abrigo Residencial. Os estagiários se encontram a cada 15 dias numa reunião com a técnica em recreação (professora supervisora de estágio) na Sede Administrativa, podendo dessa maneira realizar uma troca de experiência sobre a prática de suas aulas, além de receber orientações sobre novos eventos que serão realizados nos seus locais de trabalho.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1. Problema

É possível obter Qualidade de Vida no Trabalho dentro da FPERGS?

3.2. Hipótese

Ao participar das atividades oferecidas pelo PQVT o servidor da FPERGS garante uma QVT satisfatória.

3.3. População e Amostra

A população constituiu-se por 857 funcionários da sede e de abrigos residenciais da Fundação de Proteção Especial do Rio Grande do Sul, localizados na cidade de Porto Alegre. Entretanto, apenas 759 funcionários estavam ativos durante o período de coleta de dados (10/10/2012 à 20/11/2012), portanto, a amostra foi obtida tendo esse número como população da pesquisa.

A amostra é de 82 funcionários, sendo constituída por 10,8% da população. O objetivo foi aplicar os questionários em no mínimo 10% da população. Dessa amostra 26 indivíduos (31,71%) são do sexo masculino e 56 (68,29%) são do sexo feminino.

3.4. Procedimentos para seleção da amostra

Os indivíduos foram convidados através de comunicação oral a participar do estudo, como voluntários. Antes da aplicação dos questionários os indivíduos foram informados sobre os objetivos da pesquisa, através da leitura do Termo de Esclarecimento (Anexo 1) e assinatura do Termo de Consentimento (Anexo 2).

Não houve critérios específicos para inclusão ou exclusão no estudo, visto que os indivíduos foram caracterizados por serem funcionários da FPERGS, participantes e não participantes das atividades do PQVT.

3.5. Pressupostos Éticos

A aplicação do instrumento de pesquisa só foi realizada após a aprovação e assinatura da presidente da FPERGS, no memorando de solicitação da assessoria jurídica da referida instituição, sobre a realização da presente pesquisa com os seus funcionários. Além disso, os indivíduos que compuseram a amostra foram esclarecidos sobre o projeto de pesquisa, através do Termo de Esclarecimento e Termo de Consentimento que os foi apresentado, os quais foram lidos e assinados pelos participantes, tendo todos seus direitos respeitados.

3.6. Design de Pesquisa

Caracteriza-se por uma pesquisa exploratória descritiva do tipo Expost-facto.

3.7. Instrumentos e procedimentos para coleta de dados

Foram aplicados dois questionários (anexos 3 e 4) nos funcionários que se dispuserem a participar voluntariamente da pesquisa, entre os dias 10 de outubro e 20 de novembro de 2012.

O primeiro questionário foi criado pela pesquisadora do presente estudo e validado por professor com a titulação de doutor, vinculado a instituição ESEF-UFRGS. Nesse questionário é avaliada a participação dos funcionários em cada atividade oferecida pelo PQVT, além da participação dos mesmos em atividades físicas fora do ambiente de trabalho.

Foram criadas questões com escala de respostas do tipo Likert, variando entre: nunca (1), raramente (2), às vezes (3), frequentemente (4), sempre (5).

O segundo questionário, intitulado QWLQ-78, criado por Dácio Roberto dos Reis Júnior foi validado por pesquisador com a titulação de doutor, vinculado a programas de pós-graduação stricto sensu, que atua em linhas de pesquisa vinculadas com a qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho. Esse questionário avalia a qualidade de vida no trabalho, sob o ponto de vista pessoal, físico/saúde, psicológico e profissional.

3.8. Tratamento dos Dados

Quanto aos resultados dos dados do questionário 1 foi realizada a estatística descritiva, utilizando os valores absolutos e em escala ampliada.

O quadro abaixo mostra como ficaram os índices 1 a 5 em escala de 0 a 100, em ambos os questionários.

Quadro 3 – Ampliação das escalas

Escala Normal (1 a 5)	1	2	3	4	5
Escala Ampliada (0 a 100)	0	25	50	75	100

Fonte: Reis Júnior (2008)

Essa mudança, segundo Reis Júnior (2008), tem como objetivo facilitar a visualização dos resultados diminuindo o número de casas decimais. A escala centesimal auxilia também no entendimento dos diferentes resultados entre os domínios. Índices muito próximos um do outro na escala de 1 a 5, ao serem observados pode passar a ilusão de não haver diferença entre os mesmos.

Para o questionário 1 a escala de avaliação proposta, para a participação nas atividades do PQVT, foi “Nunca”, variando de 0 a 20; “Raramente”, entre 20,01 a 40; “Às vezes”, entre 40,01 a 60; “Frequentemente”, entre 60,01 a 80; “Sempre”, variando entre 80,01 a 100.

Quanto aos resultados dos dados do questionário 2 foi utilizada a sintaxe de tabulação dos dados do QWLQ-78, que foi construída exclusivamente para esse instrumento pelo autor do questionário. Essa sintaxe foi construída no programa *Excel for Windows*, bem como os cálculos estatísticos. Além de fornecer o índice de qualidade de vida no trabalho total dos colaboradores, a sintaxe também apresenta o índice médio para cada domínio separadamente, desvio padrão, coeficiente de variação, valor mínimo, valor máximo e amplitude.

A escala de avaliação da QVT, proposta pelo autor do questionário, foi “Muito insatisfatório”, variando de 0 a 22,5; “Insatisfatório”, entre 22,5 a 45; “Neutro”, entre 45 a 55; “Satisfatório”, entre 55 a 77,5 e “Muito satisfatório”, variando entre 77,5 a 100.

4. RESULTADOS

O presente capítulo apresenta os resultados obtidos nos questionários 1 e 2, referentes as respostas sobre a participação nas atividades do PQVT dos funcionários entrevistados, assim como as respostas sobre os domínios saúde/físico, psicológico, pessoal, profissional e qualidade de vida no trabalho. As tabelas de 1 à 9 e gráfico 1 são referentes as respostas do questionário 1 e a tabela 10 e gráfico 2 são referentes as respostas do questionário 2.

Tabela 1 – Referente à questão 1: Participa da Ginástica Laboral?

%	Nº de respostas	Alternativa	Valor da alternativa
12,20	10	Nunca	1
8,54	07	Raramente	2
29,26	24	Às vezes	3
29,26	24	Frequentemente	4
20,73	17	Sempre	5

Tabela 2 – Referente à questão 2: Participa da Caminhada Orientada?

%	Nº de respostas	Alternativa	Valor da alternativa
69,51	57	Nunca	1
20,73	17	Raramente	2
7,32	6	Às vezes	3
0,0	0	Frequentemente	4
2,44	2	Sempre	5

Tabela 3 – Referente à questão 3: Participa da Ginástica Corporal?

%	Nº de respostas	Alternativa	Valor da alternativa
48,78	40	Nunca	1
17,07	14	Raramente	2
21,95	18	Às vezes	3
8,54	7	Frequentemente	4
3,66	3	Sempre	5

Tabela 4 – Referente à questão 4: Participa da Massoterapia?

%	Nº de respostas	Alternativa	Valor da alternativa
25,61	21	Nunca	1
18,29	15	Raramente	2
32,93	27	Às vezes	3
18,29	15	Frequentemente	4
4,88	4	Sempre	5

Tabela 5 – Referente à questão 5: Participa do Acompanhamento de Saúde?

%	Nº de respostas	Alternativa	Valor da alternativa
14,63	12	Nunca	1
4,88	4	Raramente	2
18,29	15	Às vezes	3
25,61	21	Frequentemente	4
36,59	30	Sempre	5

Tabela 6 – Referente à questão 6: Verifica sua Pressão Arterial no Dia da Pressão?

%	Nº de respostas	Alternativa	Valor da alternativa
1,22	1	Nunca	1
3,66	3	Raramente	2
9,76	8	Às vezes	3
24,39	20	Frequentemente	4
60,97	50	Sempre	5

Tabela 7 – Referente à questão 7: Participa dos Eventos e Palestras oferecidos pelo PQVT?

%	Nº de respostas	Alternativa	Valor da alternativa
36,59	30	Nunca	1
14,63	12	Raramente	2
21,95	18	Às vezes	3
18,29	15	Frequentemente	4
8,54	7	Sempre	5

Tabela 8 – Referente à questão 8: Você realiza atividades físicas fora do ambiente de trabalho?

%	Nº de respostas	Alternativa	Valor da alternativa
12,20	10	Nunca	1
15,85	13	Raramente	2
25,61	21	Às vezes	3
24,39	20	Frequentemente	4
21,95	18	Sempre	5

Tabela 9 – Referente à média de participação nas atividades do PQVT e nas atividades físicas realizadas fora do ambiente de trabalho.

Atividade	Média de participação
Q1 - Ginástica Laboral	3,378
Q2 - Caminhada Orientada	1,451
Q3 - Ginástica Corporal	2,012
Q4 - Massoterapia	2,585
Q5 - Acompanhamento de Saúde	3,646
Q6 - Dia da Pressão	4,402
Q7 - Eventos e Palestras	2,476
Q8 - Atividades Físicas Fora do Trabalho	3,280
Participação total nas atividades do PQVT	2,850

Tabela 10 – Estatística descritiva da aplicação final do questionário 2, obtida pela sintaxe de tabulação.

DOMÍNIO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Físico/Saúde	3,586	0,442	12,336	2,529	4,529	2,000
Psicológico	3,667	0,474	12,930	2,000	4,700	2,700
Pessoal	3,948	0,461	11,674	2,000	4,875	2,875
Profissional	3,621	0,418	11,546	1,971	4,618	2,647
QVT	3,705	0,392	10,581	2,346	4,640	2,294

Gráfico 1 – Índices finais da participação nas atividades do PQVT, visualizados em uma escala centesimal.

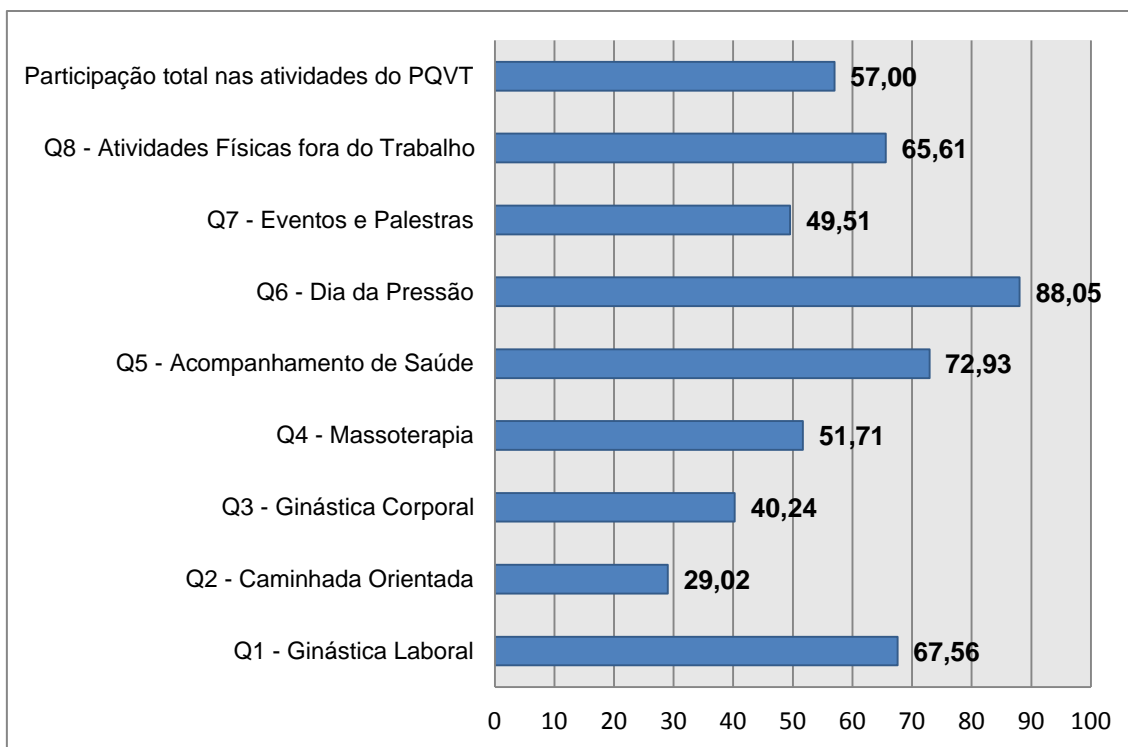
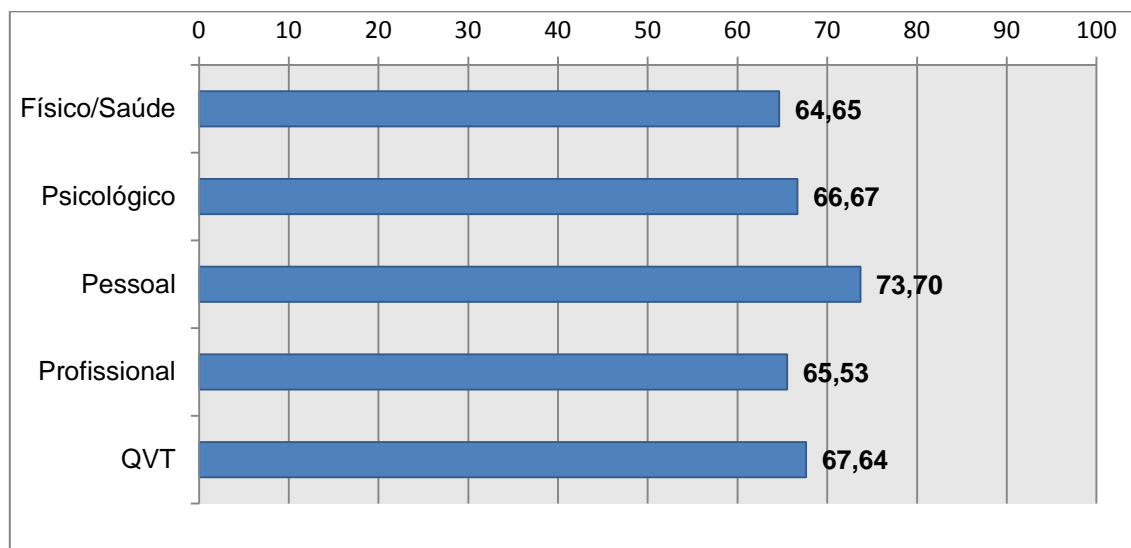


Gráfico 2 – Índices finais dos domínios, visualizados numa escala centesimal, de acordo com os dados da sintaxe de tabulação.



5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

5.1. Participação dos funcionários nas atividades do PQVT

Para facilitar a análise, quando for referido o índice da participação nas atividades será utilizada a escala centesimal. Para o questionário 1 a escala de avaliação da participação nas atividades do PQVT, foi “Nunca”, variando de 0 a 20; “Raramente”, entre 20,01 a 40; “Às vezes”, entre 40,01 a 60; “Frequentemente”, entre 60,01 a 80; “Sempre”, variando entre 80,01 a 100.

Quanto à participação nas atividades oferecidas pelo PQVT, verifica-se que a atividade que mais obtêm participação dos entrevistados é a aferição da pressão arterial no “Dia da Pressão”, com o índice de 88,05 na escala centesimal, avaliado como índice de participação em “Sempre”. Essa atividade caracteriza-se por ser realizada no próprio ambiente de trabalho, uma vez por semana, pelos estagiários de educação física que são capacitados com um treinamento prévio para a utilização dos aparelhos.

Cada local que o PQVT atua possui uma planilha mensal de acompanhamento da pressão arterial, onde cada funcionário é acompanhado. O PQVT também distribui uma carteirinha anual da pressão, onde o funcionário acompanha a sua evolução, podendo levar esse material nas suas consultas médicas.

A Sociedade Brasileira de Cardiologia (2010) considera que devem ser metas dos profissionais de saúde a identificação precoce e a abordagem adequada dos fatores de risco para o desenvolvimento da hipertensão arterial, principalmente na população de alto risco. Entre as medidas preventivas, destacam-se o incentivo a adoção de hábitos alimentares saudáveis, a prática de exercícios físicos e o abandono do tabagismo, sendo temas e práticas já abordadas pelo PQVT da FPERGS.

A prática de exercícios físicos por parte dos entrevistados, nas atividades oferecidas pelo PQVT, não se apresenta como um hábito frequente. A ginástica corporal apresenta o índice de participação de 40,24 na escala centesimal, classificado como “Às vezes” e a caminhada orientada com o índice de apenas 29,02 na escala centesimal, avaliado como “Raramente”. Essa baixa participação, nas duas atividades apresentadas, poderia ser

justificada pela falta de recursos humanos que a FPERGS possui, conforme afirma Severo (2007).

Neste ano de 2012 foi realizado um concurso público para a contratação de mais servidores, mas ainda eles não foram nomeados, o que continua tornando o quadro funcional da instituição insuficiente para sua complexa demanda. Isso acaba sobrecarregando os servidores presentes, que infelizmente não conseguem conciliar seus trabalhos com as atividades físicas propostas pelo PQVT.

Apesar da maioria dos entrevistados não participarem de atividades físicas propostas pelo PQVT durante a jornada de trabalho, eles demonstram interesse e motivação em realizar atividades físicas fora da FPERGS. Essa afirmação é baseada nas respostas da questão 8, sobre a realização de atividades físicas fora do trabalho, onde aparece o índice de 65,61 na escala centesimal, classificado como “Frequentemente”.

Existem evidências de que a impossibilidade dos funcionários em se ausentarem dos seus postos de trabalho gere a diminuição na participação das atividades do PQVT. Entretanto, as principais causas da baixa participação só poderiam ser elucidadas com uma nova pesquisa, onde os motivos de participação ou não dos funcionários nas atividades do PQVT deveriam ser abordados.

Os Eventos e Palestras possuem um índice de participação de 49,51 na escala centesimal, avaliado como “Às vezes”. As palestras são realizadas uma vez por mês, tanto na sede como nos abrigos residenciais, com a abordagem de diferentes temas que vão além da saúde. Os eventos possuem a característica de serem realizados em datas comemorativas de aniversário do PQVT e no Dia do Coração, onde em ambos os casos são convidados palestrantes de diversas áreas para contribuir com a QVT dos servidores da FPERGS.

Krabenhof (2007) considera que, dentro do desenvolvimento de programas de qualidade de vida na empresa, deve se inserir palestras, e divulgação de cartazes sobre as mesmas, contemplando os benefícios da atividade física para saúde de cada funcionário. Contudo, mesmo esses eventos e palestras serem divulgados pelo PQVT através de cartazes e pelos professores nas aulas de ginástica laboral, os entrevistados demonstram não

participar frequentemente dessas atividades oferecidas, por motivos que não foram elucidados.

A Massoterapia possui o índice de participação de 51,71 na escala centesimal, classificada como “Às vezes”. Os tipos de massagens oferecidas pelo PQVT são a relaxante e a terapêutica. Elas são realizadas na sala multifuncional, numa maca ou numa cadeira de quick-massage, pelo tempo de quinze à 30 minutos , dependendo da disponibilidade de cada funcionário.

Para Abreu et al. (2012) a massoterapia exerce efeitos benéficos no organismo, desde que seja bem aplicada e de forma adequada. Entre os benefícios citados pelos autores está o alívio de dores e tensões nervosas, acalmando o indivíduo e baixando o nível de estresse.

A ginástica laboral, assim como a aferição da pressão arterial, é realizada no próprio ambiente de trabalho. Essa ginástica é praticada pelos funcionários três vezes por semana, com duração de dez minutos. Foi a primeira atividade a ser oferecida pelo PQVT e ainda hoje é considerada uma das atividades com maior participação do programa. Pode-se comprovar essa afirmação com as respostas dos entrevistados da pesquisa, onde se obteve o índice de participação na ginástica laboral de 67,56 na escala centesimal, classificado como “Frequentemente”.

Com o índice de 72,93 na escala centesimal, avaliado como “Frequentemente”, a atividade “Acompanhamento de Saúde” foi a segunda com mais participação dos funcionários, ficando apenas depois do “Dia da Pressão”. Sendo realizado uma vez por mês, o acompanhamento de saúde visa proporcionar aos funcionários dados sobre pressão arterial, colesterol, glicemia, triglicerídeos, peso, altura, circunferência abdominal e IMC.

Assim como o “Dia da Pressão”, o “Acompanhamento de Saúde” possui tabela de saúde dos funcionários, sendo disponibilizados os dados mensais numa carteirinha anual que cada um possui. A realização do “Acompanhamento de Saúde” é feito na sala multifuncional dos abrigos residenciais, onde uma técnica em enfermagem realiza os testes sanguíneos e os professores de educação física verificam peso e circunferência abdominal. Cada acompanhamento dura em torno de dez a quinze minutos, não demandando muito tempo de afastamento dos funcionários do seu local de trabalho.

Mais uma vez pode-se perceber que uma atividade que não ultrapassa o tempo de quinze minutos obtém a classificação de participação como “Frequentemente”. Não sendo o objetivo deste estudo, mas verificaram-se indícios de que a participação dos funcionários está relacionada com quantidade de tempo que a atividade solicita. Atividades como Dia da Pressão, Acompanhamento de Saúde e Ginástica Laboral possuem índices de participação entre “Frequentemente” e “Sempre”, sendo essas realizadas em até quinze minutos. Já atividades que ultrapassam esse tempo como a Caminhada Orientada, Ginástica Corporal, Massoterapia, Eventos e Palestras possuem índices de participação entre “Raramente” e “Às Vezes”.

Não houve, entre os entrevistados, funcionários que não realizassem pelo menos uma atividade do PQVT, conseguindo esse programa atingir, de uma maneira ou outra, 100% dos funcionários entrevistados. Entretanto foi encontrado um índice de participação geral nas atividades do PQVT de 57,00 na escala centesimal, sendo classificada essa participação como “Às Vezes”, muito próxima do índice “Frequentemente”.

5.2. A situação da QVT dos funcionários da FPERGS

Utilizou-se estatística analítica para avaliação dos resultados, e classificação conforme a escala centesimal de cada domínio, enquadrado na escala de avaliação proposta pelo autor do questionário, sendo “Muito insatisfatório”, variando de 0 a 22,5; “Insatisfatório”, entre 22,5 a 45; “Neutro”, entre 45 a 55; “Satisfatório”, entre 55 a 77,5 e “Muito satisfatório”, variando entre 77,5 a 100.

Combinados os quatro domínios (físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional), o índice de QVT dos colaboradores da FPERGS, resultante da média dos quatro domínios foi de 67,64 na escala centesimal (DP=0,392). Esse índice de QVT é considerado “Satisfatório” de acordo com a escala adotada.

5.2.1. O domínio Físico/Saúde

Segundo Reis Júnior (2008), autor do questionário aplicado, o domínio físico/saúde avalia aspectos como a qualidade do sono, hereditariedade, sensação de conforto, cansaço, qualidade da alimentação, doenças crônicas,

satisfação das necessidades fisiológicas básicas, atividade física, atendimento médico e estresse.

O domínio físico/saúde apresentou a menor média na amostra analisada, com o índice de 64,65 na escala centesimal (DP=0,442), apresentando o “valor mínimo” individual de 2,529 e o menor “valor máximo” individual de 4,529 entre os 82 indivíduos participantes. Apesar de apresentar a menor média, o domínio físico/saúde possui um índice “Satisfatório” de QVT, estando esse mais próximo a escala “neutra” em comparação aos demais domínios.

Resgatando do referencial teórico, Abreu et al. (2009) colocam que o ambiente de trabalho está encorajando e incentivando os adultos a aumentar seu nível de prática de exercício físico. Isso pode contribuir, segundo os autores, na redução de dores, sedentarismo, fadiga, monotonia, estresse, acidentes e doenças ocupacionais, como a LER e a DORT, o que pode ter levado ao índice satisfatório nesse domínio.

5.2.2. O domínio Psicológico

O domínio psicológico ficou registrado na escala centesimal em 66,67 (DP=0,474), um resultado considerado “Satisfatório” de acordo com a escala adotada. O “valor mínimo” individual encontrado entre os entrevistados foi 2,000 e o “valor máximo” individual foi de 4,700.

Esse domínio avalia aspectos como autocontrole, autoestima, espírito de camaradagem, grau de responsabilidade, liberdade de expressão, orgulho do trabalho e segurança.

Werther e Davis (1983) apud Reis Júnior (2008) ressaltam a importância desse domínio, visto que diz respeito a expectativa do indivíduo sobre o trabalho que ele executa. Estando o colaborador motivado, ele pode atingir o máximo da sua capacidade de produção, melhorando conseqüentemente a sua qualidade de vida.

5.2.3. O domínio Pessoal

O “valor mínimo” individual registrado para esse domínio foi de 2,000, índice muito próximo aos encontrados nos outros domínios. Já o “valor máximo” individual encontrado nesse domínio foi o maior em comparação com

os demais, com 4,875. No domínio pessoal foi obtido o maior índice de QVT da amostra, com 73,70 na escala centesimal ($DP=0,461$). Isso representa que a QVT dos funcionários da FPERGS encontra-se em nível “Satisfatório”, sob o ponto de vista pessoal.

No domínio pessoal foram avaliados aspectos como lazer próprio e da família, moradia, auto-avaliação, mudanças geográficas, preconceitos, privacidade pessoal, realização pessoal, relação chefe/subordinados, relação trabalho/família, cultura familiar, respeito dos colegas e dos superiores, transporte/mobilidade, valores familiares, valores e crenças pessoais.

O domínio pessoal possui muitos indicadores individuais a serem mensurados, isso, segundo Reis Júnior (2008), pode explicar o alto índice obtido (73,70), o maior entre os quatro domínios. Nahas (2001) apud Reis Júnior (2008) coloca que os indicadores individuais são responsabilidades do próprio funcionário e a não necessidade de atitudes de terceiros ou da empresa podem elevar esse índice, sendo uma explicação para o alto índice apresentado.

5.2.4. O domínio profissional

O domínio profissional apresentou o menor “valor mínimo” entre os quatro domínios, sendo esse índice individual de 1,971 e o “valor máximo” individual apresentado foi de 4,618. O índice médio obtido foi de 65,53 na escala centesimal ($DP=0,418$), índice considerado “Satisfatório” de acordo com a escala adotada.

Esse domínio foi o que apresentou o maior número de indicadores avaliados, são eles: absenteísmo, assistência médica, autonomia, burocracia, carga horária, cooperação entre níveis hierárquicos, credibilidade do superior, criatividade, equidade interna e externa, estabilidade de horários, habilidade e disponibilidade de empregados, identidade com a tarefa, imagem da empresa (orgulho), acidentes de trabalho, informações sobre os processos totais do trabalho, metas e objetivos, nível de desafio, participação nas decisões, plano de carreira e aprendizagem, remuneração; feedback/ reconhecimento do seu trabalho, treinamento, variedade da tarefa e vida pessoal preservada.

Esses indicadores, segundo Werther e Davis (1983) apud Reis Júnior (2008), representam os esforços feitos pela empresa com o objetivo de

melhorar a QVT dos funcionários, procurando deixar os cargos menos monótonos e mais satisfatórios.

De uma maneira geral essa grande influência das atitudes tomadas pela empresa, no domínio profissional, conseguiu garantir uma QVT satisfatória sob esse ponto de vista nos funcionários entrevistados. Isso demonstra que a FPERGS se preocupa melhorar os indicadores apresentados acima.

6. CONCLUSÃO E ENCAMINHAMENTO DE NOVOS ESTUDOS

O objetivo principal desta pesquisa foi analisar a participação dos funcionários da FPERGS nas atividades do PQVT e avaliar a qualidade de vida no trabalho dos mesmos sob o ponto de vista físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional. Como o questionário QWLQ-78 abrange uma quantidade mais ampla de fatores que possam interferir na QVT, englobando os elementos dos modelos clássicos, esse foi o escolhido para ser instrumento de coleta dados nessa pesquisa.

A partir dos resultados obtidos no questionário 1, foi possível fazer algumas considerações sobre a participação dos funcionários nas atividades do PQVT. Algumas das atividades oferecidas pelo programa, principalmente aquelas que demandam mais de 15 minutos de envolvimento, não obtém uma frequente participação dos funcionários. Seria esse um indício de que os servidores estão sobrecarregados de trabalho, e que a falta de recursos humanos que a instituição esta tendo atualmente, afeta a participação nas atividades oferecidas.

Uma maneira de melhorar essa situação, além da contratação de mais servidores, seria o investimento nas atividades que contam com a participação frequente dos servidores, sendo elas a “Ginástica Laboral”, “Dia da Pressão” e “Acompanhamento de Saúde”. Além disso, seria interessante elaborar diferentes estratégias para aquelas atividades que atualmente não contam com participação frequente dos funcionários (Caminhada Orientada, Ginástica Corporal, Massoterapia, Eventos e Palestras), sendo esse um caminho para melhorar ainda mais a QVT dos colaboradores.

Em relação aos resultados do questionário QWLQ-78, foi possível chegar à conclusão que todos os domínios avaliados estão enquadrados no nível “Satisfatório” de QVT. Entretanto, ainda que todos sejam avaliados nessa classificação, o domínio físico/saúde está mais próximo da escala “Neutra” em comparação aos demais domínios. Diante desse resultado, o domínio físico/saúde poderia ser analisado individualmente, observando as respostas em cada indicador, havendo subsídios reais para ser melhorada a QVT nesse domínio.

O autor do questionário QWLQ-78 deixa claro quais aspectos estão sendo avaliados em cada domínio, sendo possível utilizar esses indicadores em outros estudos. Essa pode ser uma sugestão para a gestão do PQVT da FPERGS, que ao realizar pesquisas a partir desses indicadores, possa encontrar estratégias de melhorias da QVT para os servidores da instituição. Além disso, a mesma pesquisa poderia ser aplicada sendo questionado o cargo, idade e tempo de serviço na empresa, podendo direcionar as atividades para cada público específico.

A qualidade de vida no trabalho, sob o ponto de vista dos servidores da FPERGS, apresenta-se em nível “Satisfatório”. Isso permite concluir que mesmo havendo dificuldades na participação das atividades oferecidas pelo PQVT (índice de participação nas atividades classificado como “Às Vezes”), todos os servidores participam de uma maneira ou outra. Isso representa que este programa contribui diretamente para melhoria da QVT desses servidores, podendo utilizar os dados dessa pesquisa para proporcionar maiores benefícios aos seus participantes.

7. REFERÊNCIAS

ABREU et al. Ginástica Laboral como ferramenta dos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT). Anuário da Produção Científica dos cursos de Pós-Graduação - Vol. IV, Nº. 4, Ano **2009**.

ABREU, M. F., SOUZA, T. F., FAGUNDES, D. S. Os efeitos da massoterapia sobre o estresse físico e psicológico. Revista Científica da Faculdade de Educação e Meio Ambiente 3(1):101-105, jan-jun, **2012**.

AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de Vida no Trabalho: preocupação também para servidores públicos? Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM). Campo Largo/PR. Vol. 9, Nº 1, p. 35-48, Maio/**2010**.

Ballou, B. and Godwin, N. H. (2007, October). Quality of work life: have you invested in your organization's future? Strategic Finance, 40-45. Apud **Coutinho et al. Implantação de Programas de QVT com o modelo de gestão de projetos.** Revista de Gestão e Projetos - GeP, São Paulo, v. 1, n. 1, p 172-189, jan./jun. 2010.

Campana, D. P. Desenvolvimento e avaliação de projeto em QVT: indicadores de produtividade e saúde nas organizações. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção. USP, São Paulo, 2011.

CAÑETE, M. I. Humanização: desafio da empresa moderna. A ginástica laboral como um caminho. Porto Alegre: Artes e Ofícios, **1996**.

Coutinho et al. Implantação de Programas de QVT com o modelo de gestão de projetos. Revista de Gestão e Projetos - GeP, São Paulo, v. 1, n. 1, p 172-189, jan./jun. 2010.

FERNANDES, E. C. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, **1996**.

Ferreira et al. Concepção e implantação de um programa de QVT no setor público: o papel estratégico dos gestores R.Adm., São Paulo, v.44, n.2, p.147-157, abr./maio/jun. 2009.

FPERGS. Documentos contidos no processo 000676-21.48/07-0 da FPERGS.

FREITAS, A. L. P. SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em Universidades Públicas. IV CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO - Responsabilidade Socioambiental das Organizações Brasileiras. Niterói, RJ, Brasil, 31 de julho, 01 e 02 de agosto de **2008**.

GRABARSCHI, I. V. S. S. Qualidade de vida no trabalho e sua influência na percepção da qualidade de serviços: estudo de caso em instituição de ensino de nível superior. Dissertação de mestrado em engenharia de produção, UFSC – Florianópolis, **2001**.

KRABENHOFT, C. Intervenção em qualidade de vida com foco na obesidade e sobrepeso dos funcionários de uma indústria metalúrgica de médio porte. Qualidade de vida em propostas de intervenção corporativa. Campinas/SP: Ipes Editorial, **2007**.

LIMA, V. Ginástica Laboral: atividade física no ambiente de trabalho. 3ª edição revisada e ampliada. São Paulo/SP: Phorte, **2008**.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo/SP: Atlas, **2004**.

Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde;** organizado por Elizabeth Costa Dias; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et al. – Brasília/DF, **2001**.

NAHAS, M. V. Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. 2. ed. Londrina: Midiograf, **2001**. Apud **REIS JÚNIOR, D. R.** Qualidade de Vida no Trabalho: Construção e validação do questionário QWLQ-78. Ponta Grossa/PR, **2008**.

PEDROSO, B. Pilatti, L. A. Picinin, C. T. Os germes da destruição da qualidade de vida no trabalho: análise do modelo de Westley. Revista Digital (efdeportes.com) – Buenos Aires – Ano 15 – Nº 114 – Maio de **2010**.

RÉGIS FILHO, G. I., LOPES, M. C. Qualidade de vida no trabalho: a empresa holística e a ecologia empresarial. Rev. Adm.; 36(3):95-9 **2001**.

REIS JÚNIOR, D. R. Qualidade de Vida no Trabalho: Construção e validação do questionário QWLQ-78. Ponta Grossa/PR, **2008**.

RIO GRANDE DO SUL. Site institucional da Fundação de Proteção Especial do Rio Grande do Sul <<http://wwwfpe.rs.gov.br>> acessado em 11/06/2011.

SEVERO, S. “Construindo a várias mãos, remamos contra a maré”: serviço público e qualidade de vida no trabalho, essa dupla é possível! Case elaborado para apresentação do Projeto Qualidade de Vida no Trabalho da Fundação de Proteção Especial do RS para o Prêmio Top Ser Humano – ABRH 2008. Porto Alegre/RS, **2007**.

SILVA, S. P. LIMA, S. M. O. Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho dos Colaboradores do Banco do Brasil da agência Borborema – Campina Grande/PB. Qualit@s Revista Eletrônica, Vol. 6, Nº1 – **2007**.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE CARDIOLOGIA / Sociedade Brasileira de Hipertensão / Sociedade Brasileira de Nefrologia. VI Diretrizes Brasileiras de Hipertensão. Ar. Bras. Cardiol. **2010**.

TIMOSSI, L. S. et al. Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores de diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações. Prod. v. 20, n. 3, p. 471-480, **2010**.

TIMOSSI, L. S.; Pedroso, B.; Pilatti, L. A.; Francisco, A. C. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. Revista da Educação Física/UEM Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, 3º trimestre **2009**.

WERTHER, W. B. e DAVIS, K. Administração de recursos humanos. São Paulo: McGrawHill, 1983. Apud **REIS JÚNIOR, D. R.** Qualidade de Vida no Trabalho: Construção e validação do questionário QWLQ-78. Ponta Grossa/PR, **2008**.

ANEXO 1

TERMO DE ESCLARECIMENTO

Você está sendo convidado (a), como voluntário (a), a participar desse estudo, por poder contribuir para o mesmo a partir de seus conhecimentos e experiências. O objetivo dessa pesquisa é avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores da FPERGS.

Se você concordar em participar deste estudo terá que responder uma entrevista com um roteiro elaborado com o intuito de analisar aspectos relativos a fatores que contribuam com os objetivos da pesquisa. Sua participação é muito importante para que possamos construir informações necessárias para nossos estudos, a partir da visão de quem participa das atividades do Programa Qualidade de Vida no Trabalho da FPERGS.

Cabe ressaltar que não existirão riscos de exposição a partir da sua entrevista. A pesquisadora envolvida nesta pesquisa tratará sua identidade com padrões éticos de sigilo. Seus dados serão confidenciais. O nome ou material que indique os participantes não serão identificados em nenhuma publicação que possa resultar desta pesquisa, a não ser se o entrevistado assim desejar.

Você é livre para recusar sua participação a qualquer momento. A participação é voluntária e a recusa em participar do estudo não acarretará em qualquer penalidade ou perda de bens, pois todos os procedimentos da entrevista serão fornecidos gratuitamente. Não será disponível nenhuma compensação financeira adicional.

Porto Alegre, ___/___/2012

Assinatura da Pesquisadora

ANEXO 2**TERMO DE CONSENTIMENTO**

Eu _____,
portador do CPF número _____, fui informado dos objetivos da pesquisa acima de maneira clara e detalhada, tendo tempo para ler e pensar sobre as informações contidas no Termo de Esclarecimento antes de participar do estudo. Recebi informação a respeito dos procedimentos de avaliação realizados, esclareci minhas dúvidas e concordei voluntariamente em participar deste estudo. Além disso, sei que terei liberdade de retirar meu consentimento de participar da pesquisa frente a estas informações. Os pesquisadores certificaram-me também de que todos os dados desta pesquisa serão confidenciais. Fui informado que caso existirem danos a minha imagem, causados diretamente pela pesquisa, terei direito a indenização conforme estabelece a lei.

Também sei que sou eximido de qualquer gasto referente à pesquisa. Caso tiver novas perguntas sobre este, a estudante Vanessa Pavani da Silva, responsável pela pesquisa, estará a disposição no telefone (51) 97583797 para qualquer pergunta sobre meus direitos como participante desse estudo.

Declaro que recebi cópia do presente Termo de Consentimento.

Porto Alegre, ____/____/2012

Assinatura do Entrevistado

Assinatura do Pesquisador

ANEXO 3

QUESTIONÁRIO 1 – Responsável: VANESSA PAVANI

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE SERVIDORES PARTICIPANTES E NÃO PARTICIPANTES DE UM PROGRAMA INSTITUCIONAL

Nome: _____

Local de trabalho: _____

O questionário a seguir possui o objetivo de avaliar a sua participação nas atividades do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT). Por favor, responda **TODAS** as questões, assinalando **APENAS** uma alternativa em cada questão.

Quando são oferecidas as atividades do PQVT você:

Participa da Ginástica Laboral?					
1	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
	1	2	3	4	5

Participa da Caminhada Orientada?					
2	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
	1	2	3	4	5

Participa da Ginástica Corporal?					
3	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
	1	2	3	4	5

Participa da Massoterapia?					
4	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
	1	2	3	4	5

Participa do Acompanhamento de Saúde?					
5	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
	1	2	3	4	5

Verifica sua Pressão Arterial no Dia da Pressão?					
6	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
	1	2	3	4	5

Participa dos Eventos e Palestras oferecidos pelo PQVT?					
7	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
	1	2	3	4	5

Você realiza atividades físicas fora do ambiente de trabalho?					
8	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
	1	2	3	4	5

ANEXO 2

QUESTIONÁRIO 2 – Responsável: VANESSA PAVANI

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE SERVIDORES PARTICIPANTES E NÃO PARTICIPANTES DE UM PROGRAMA INSTITUCIONAL

Este questionário tem como objetivo avaliar a sua qualidade de vida no trabalho, sob o ponto de vista pessoal, físico/saúde, psicológico e profissional.

Por favor, responda **TODAS** as questões. Caso não tenha certeza sobre qual resposta dar, sugiro escolher entre as alternativas a que lhe parece ser a mais adequada, sendo normalmente esta a primeira escolha.

Por favor, tenha em mente as **duas últimas semanas** para responder as questões.

Exemplo:

Quanto você se preocupa com dores ou desconfortos no trabalho?				
nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

Você deve circular o número que melhor corresponde a sua realidade, lembrando, pensando apenas nas **últimas duas semanas**.

Por favor, leia com atenção as questões e escolha a opção que representar melhor a sua realidade.

Muito Obrigada!

	Quanto você cuida da sua alimentação?				
1	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
	Em que medida você avalia sua auto-estima?				
2	muito baixa	baixa	média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5
	Como você avalia a sua capacidade de auto-avaliação no trabalho?				
3	muito baixa	baixa	média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5
	Com que frequência você falta ao trabalho por motivo de doença?				
4	nunca	raramente	às vezes	frequentemente	sempre
	1	2	3	4	5
	Com que frequência você fica doente devido ao seu trabalho?				
5	nunca	raramente	às vezes	frequentemente	sempre
	1	2	3	4	5
	Quanto você se preocupa com sua saúde?				
6	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
	Quanto você se sente inibido no trabalho devido à sua aparência?				
7	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
	Em que medida você avalia a qualidade do seu lazer e da sua família?				
8	muito baixa	baixa	média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5
	Como você avalia o seu acesso a assistência médica no trabalho?				
9	muito baixo	baixo	médio	bom	muito bom
	1	2	3	4	5
	Como você avalia a qualidade da assistência médica recebida no trabalho?				
10	muito baixa	baixa	média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5
	Quanto você se preocupa com dores ou desconfortos no trabalho?				
11	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
	Quanto você consegue se concentrar no seu trabalho?				
12	nada	muito pouco	médio	muito	extremamente
	1	2	3	4	5
	Como você avalia a qualidade da sua moradia?				
13	muito ruim	ruim	média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5

Como você avalia a sua autonomia no trabalho?					
14	muito baixa	baixa	média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5

Como você avalia a sua carga horária de trabalho diário?					
15	muito baixa	baixa	média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5

Em que medida você tem dificuldades para cuidar da sua saúde?					
16	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

Em que medida algum sentimento negativo (tristeza, desespero) interfere no seu trabalho?					
17	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

Você tem alguma dificuldade geográfica em relação ao seu trabalho? (deslocamentos, viagens)					
18	nada	muito pouco	mais ou menos	muita	extremamente
	1	2	3	4	5

Como você avalia a cooperação entre os níveis hierárquicos no trabalho?					
19	muito baixa	baixa	média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5

Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?					
20	muito baixa	baixa	média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5

Você pratica exercício físico regular?					
21	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?					
22	muito baixa	baixa	média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5

Você sofre algum tipo de preconceito no seu trabalho?					
23	nada	muito pouco	mais ou menos	muito	extremamente
	1	2	3	4	5

Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?					
24	muito baixa	baixa	média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5

Com que frequência você é obrigado a mudar sua rotina em casa devido ao trabalho?					
25	nunca	raramente	às vezes	frequentemente	sempre
	1	2	3	4	5

Você tem alguma dificuldade para dormir?					
26	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

	Como você avalia o espírito de camaradagem dos seus colegas de trabalho mais próximos?				
27	muito baixa	baixa	média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5

	Como você avalia a sua privacidade pessoal no seu trabalho?				
28	muito baixa	baixa	média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5

	Em que medida você confia na disponibilidade e na habilidade de seus colegas de trabalho?				
29	muito pouco	pouco	médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5

	Em que medida você possui identidade com a tarefa que realiza?				
30	muito pouca	pouca	média	muita	completamente
	1	2	3	4	5

	Em que medida você avalia o seu sono?				
31	muito ruim	ruim	médio	bom	muito bom
	1	2	3	4	5

	Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?				
32	muito baixa	baixa	média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5

	Você se sente realizado com o trabalho que faz?				
33	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5

	Com que frequência você pensa em mudar radicalmente de emprego?				
34	nunca	raramente	às vezes	frequentemente	sempre
	1	2	3	4	5

	Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?				
35	muito pouco	pouco	médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5

	Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?				
36	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

	Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?				
37	muito baixa	baixa	média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5

	Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?				
38	muito baixa	baixa	média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5

	Em que medida você se sente seguro quanto a prevenção de acidentes de trabalho?				
39	muito pouco	pouco	médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5

	Como você avalia o seu conhecimento sobre todos os processos de trabalho da organização?				
40	muito pouco	pouco	médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5

	Em que medida você possui consciência sobre as metas e objetivos do seu trabalho?				
41	muito pouco	pouco	médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5

	Em que medida você gosta do nível de desafio que lhe é proposto no trabalho?				
42	muito pouco	pouco	médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5

	Você sofre com cefaléias (dores de cabeça)?				
43	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

	Como você avalia a segurança no ambiente de trabalho?				
44	muito baixa	baixa	média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5

	Em que medida sua família avalia o seu trabalho?				
45	muito ruim	ruim	médio	bom	muito bom
	1	2	3	4	5

	Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?				
46	muito pouco	pouco	médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5

	Como você avalia a partilha de ganhos na produtividade na sua empresa ?				
47*	muito ruim	ruim	média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5

* A questão 47 não se aplica à funcionários públicos. Deixar a questão em branco se este for o caso do entrevistado.

	Você sofre com dores estomacais?				
48	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

	Em que medida o barulho no ambiente de trabalho lhe incomoda?				
49	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

	Você sofre algum tipo de dificuldade na família por causa do seu trabalho?				
50	nada	muito pouca	média	muita	extremamente
	1	2	3	4	5

	A sua organização possibilita a construção de uma carreira e/ou de avanços salariais ?				
51	nunca	raramente	às vezes	quase sempre	sempre
	1	2	3	4	5

	Como você avalia a sua remuneração pelo trabalho ?				
52	muito ruim	ruim	média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5

Em que medida você necessita de medicamentos para poder trabalhar?					
53	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

Você sofre algum tipo de dificuldade no trabalho por causa da sua cultura familiar?					
54	nada	muito pouca	média	muita	extremamente
	1	2	3	4	5

Com que frequência você necessita de outras fontes de dinheiro para se sustentar?					
55	nunca	raramente	às vezes	frequentemente	sempre
	1	2	3	4	5

Com que frequência seus benefícios e direitos trabalhistas são respeitados?					
56	nunca	raramente	às vezes	quase sempre	sempre
	1	2	3	4	5

Você sofre com doenças hereditárias (colesterol, pressão alta)?					
57	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

Em que medida seus valores familiares são respeitados no seu trabalho?					
58	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5

Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho ?					
59	nada	pouco	médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5

Você está satisfeito com o feedback dado pela organização sobre o seu trabalho?					
60	nada	pouco	médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5

Ao final da jornada de trabalho, o quanto você se sente cansado?					
61	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

Em que medida suas crenças pessoais e/ou religiosas são respeitadas no seu trabalho?					
62	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5

Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?					
63	nada	pouco	médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5

Em que medida você está satisfeito com a sua capacidade para aprender?					
64	nada	pouco	médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5

Em que medida suas dores e/ou saúde o impede de realizar o que precisa?					
65	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

	Em que medida você é respeitado pelo seus colegas e superiores?				
66	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5

	Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?				
67	nada	pouco	médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5

	Você tem sua vida pessoal preservada no ambiente de trabalho?				
68	nada	pouco	médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5

	Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?				
69	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

	Em que medida você tem os meios de transporte adequados para trabalhar?				
70	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5

	Quanto você se sente estável no seu emprego?				
71	nada	pouco	médio	muito	extremamente
	1	2	3	4	5

	Como você avalia o espírito de camaradagem na sua empresa?				
72	muito ruim	ruim	médio	bom	muito bom
	1	2	3	4	5

	Você pratica ginástica laboral ou outro tipo de atividade física na empresa?				
73	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

	O quanto você está satisfeito com a sua capacidade de ajudar os outros no trabalho?				
74	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5

	O quanto você consegue dos colegas o apoio que necessita no trabalho?				
75	nada	pouco	médio	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

	Em que medida você consegue ter acesso rápido as informações no trabalho?				
76	nada	pouco	médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5

	Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?				
77	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

	O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?				
78	nada	pouco	médio	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5