

UNIVERSIDADE FEEVALE
MESTRADO EM INCLUSÃO SOCIAL E ACESSIBILIDADE

MARCOS VINÍCIUS ZIRBES

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE FUNCIONÁRIOS
DO SETOR ADMINISTRATIVO DE UMA EMPRESA DE
AVICULTURA DO VALE DO RIO CAÍ, RS**

Novo Hamburgo

2013

**UNIVERSIDADE FEEVALE
MESTRADO EM INCLUSÃO SOCIAL E ACESSIBILIDADE**

MARCOS VINÍCIUS ZIRBES

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE FUNCIONÁRIOS DO SETOR ADMINISTRATIVO
DE UMA EMPRESA DE AVICULTURA DO VALE DO RIO CAÍ, RS**

**Trabalho de Conclusão de Curso
submetido à banca de qualificação,
como requisito parcial à obtenção do
título de Mestre em Inclusão Social e
Acessibilidade.**

Orientador: Prof. João Carlos Jaccottet Piccoli, Ph.D.

**Novo Hamburgo
2013**

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)

Zirbes, Marcos Vinícius.

Qualidade de vida no trabalho de funcionários do setor administrativo de uma empresa de avicultura do Vale do Rio Caí, RS / Marcos Vinícius Zirbes. – 2013.

87 f. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Inclusão Social e Acessibilidade) – Feevale, Novo Hamburgo-RS, 2013.

Inclui bibliografia e apêndice.

“Orientador: Prof. João Carlos Jaccottet Piccoli, PhD.”.

1. Avicultura. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Empresas – Setor administrativo. I. Título.

CDU 658.34

Bibliotecária responsável: Susana Fernandes Pfarrius Ladeira – CRB 10/1484

UNIVERSIDADE FEEVALE
MESTRADO EM INCLUSÃO SOCIAL E ACESSIBILIDADE

MARCOS VINICIUS ZIRBES

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE FUNCIONÁRIOS DO SETOR
ADMINISTRATIVO DE UMA EMPRESA DE AVICULTURA DO VALE DO RIO CAÍ, RS**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela banca examinadora em
27 de fevereiro de 2013, como requisito parcial ao título de mestre em
Inclusão Social e Acessibilidade.

Componentes da Banca Examinadora:

Prof. João Carlos Jaccottet Piccoli, Ph.D. (Orientador)
Universidade Feevale

Prof. Dr. Everton Massaia
Universidade Feevale

Prof. Dr. Rafael Reimann Baptista
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul

Novo Hamburgo, fevereiro de 2013

Dedico esta conquista a minha esposa Aline, por sempre me apoiar e compreender os momentos aos quais não pude estar presente, e, também, as famílias Zirbes, Pires e Gallas, pelo apoio e eterno incentivo.

Amo todos vocês!

Agradecimentos:

Aos professores do Mestrado Profissional de Inclusão Social e Acessibilidade pelo conhecimento, vivências e experiências passadas no decorrer desta caminhada acadêmica, e, em especial ao meu orientador, Prof. João Carlos Jaccottet Piccoli, Ph.D., pelo incansável apoio, auxílio e dedicação.

Ao meu grande amigo Dr. Guilherme Garcia Holderbaum, por seus esclarecimentos, ajuda e incentivo.

Muito obrigado a todos vocês!

“Quando o amor e a destreza trabalham em conjunto, esperem por uma obra prima”.

Dr. Bartlet Joshua Palmer

RESUMO

O termo qualidade de vida no trabalho foi estabelecido inicialmente com base na percepção e reação das pessoas e posteriormente, passou a ser definido como uma abordagem ou um método utilizado para reformular o trabalho. O presente estudo caracterizou-se como uma pesquisa descritiva, de corte transversal, com o objetivo de verificar a percepção dos funcionários do setor administrativo de uma empresa de avicultura do Vale do Rio Caí, RS, sobre a sua qualidade de vida relacionada ao trabalho. A amostra foi selecionada por conveniência, totalizando 25 funcionários pertencentes ao setor administrativo da empresa. A presente pesquisa utilizou o questionário *Total Quality of Work Life* (TQWL-42), composto por 47 questões, destas, 5 são destinadas para dados pessoais, e as demais para avaliar a qualidade de vida no trabalho. Os dados coletados foram tabulados e submetidos à análise através de estatística descritiva e cálculo de frequências. Foram utilizados testes paramétricos para realizar os cruzamentos de dados relacionados com as esferas do questionário entre sexo, estado civil e escolaridade (teste “t” student, $p \leq 0,05$ e ANOVA, $\alpha = 0,05$) e testes não paramétricos para os cruzamentos de dados relacionados com os aspectos das esferas e a autoavaliação em relação ao sexo, estado civil e escolaridade (Mann-Whitney e Kruskal-Wallis, $p \leq 0,05$). O resultado Total médio das esferas do instrumento, na população estudada, obteve a classificação “Satisfatória-tendência neutra” com um escore médio de 3,64 (escala de 1-5) e 66,16 (escala transformada de 0-100). Pode-se verificar nesta pesquisa, que a autoavaliação da qualidade de vida no trabalho foi maior em pessoas com menores escolaridades, não existindo diferenças significativas entre os sexos e o estado civil dos avaliados. Concluiu-se que as pessoas avaliadas encontram-se com nível satisfatório de qualidade de vida no trabalho, e que, de uma forma geral enquadraram-se dentro da classificação satisfatória nas esferas do instrumento proposto.

Palavras-chave: Avicultura. Qualidade de vida no trabalho. Setor administrativo.

ABSTRACT

The term quality of work life was initially established based on perception and reaction of the people and later came to be defined as an approach or method used to reshape the work. This study was characterized as a descriptive study, cross sectional, with the objective of verifying the perception of employees in the administrative sector of an aviculture company of Vale do Rio Cai, RS, about your quality of life related to work. The sample was selected by convenience, totaling 25 employees pertaining to administrative sector of the company. We used the questionnaire Total Quality of Work Life (TQWL-42) composed of 47 questions, of which 5 for personal information, and other questions to assess the quality of work life. The collected data were tabulated and analyzed using descriptive statistics and frequency calculation. Parametric tests were used to perform the data crosses the spheres of the questionnaire between sex, marital status and educational level ("t" student test, $p \leq 0.05$ and ANOVA, $\alpha=0,05$) and nonparametric tests for the crosses data related aspects of spheres and self-assessment in relation to gender, marital status and educational level (Mann-Whitney and Kruskal-Wallis test, $p \leq 0.05$). The total spheres average results of the study was rated "Satisfactory-tendency to neutrality" with a mean score of 3.64 (scale 1-5) and 66.16 (transformed scale 0-100). It was observed that the self-assessment of quality of work life was greater among people with lower education levels, with no significant differences between genders and civil status of persons. It was concluded that people of research has satisfactory level of quality of work life, and that, in general is rated satisfactory in the spheres of the questionnaire used.

Keywords: Aviculture. Work quality of life. Administrative Section.

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO A - Questionário TQWL-42	74
ANEXO B - Sintaxe SPSS do TQWL-42	82

LISTA DE APÊNDICES

	Pág.
APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	84

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
FIGURA 1 - Classificação da qualidade de vida no trabalho	39

LISTA DE QUADROS

	Pág.
QUADRO 1 - Escalas de respostas do TQWL-42.....	33
QUADRO 2 - Aspectos e questões da esfera Biológica/Fisiológica.....	34
QUADRO 3 - Aspectos e questões da esfera Psicológica/Comportamental.....	35
QUADRO 4 - Aspectos e questões da esfera Sociológica/Relacional	36
QUADRO 5 - Aspectos e questões da esfera Econômica/Política.....	37
QUADRO 6 - Aspectos e questões da esfera Ambiental/Organizacional	38
QUADRO 7 - Questões da Autoavaliação da qualidade de vida no trabalho.....	38
QUADRO 8 - Escala de níveis de satisfação da qualidade de vida no trabalho	40
QUADRO 9 - Escala de níveis de satisfação da qualidade de vida no trabalho (resultados de 1 a 5)	40

LISTA DE TABELAS

Pág.

TABELA 1 - Distribuição das médias dos escores originais (escala 1-5) e transformados (escala 0-100), desvios-padrão e classificação dos sujeitos obtidos nas esferas e na autoavaliação da QVT do TQWL 42 (n=25)	43
TABELA 2 - Distribuição das médias dos escores originais (1-5) e transformados (0-100), desvios-padrão e classificação dos sujeitos obtidos nos aspectos das esferas e na autoavaliação da QVT do TQWL 42 (n=25)	44
TABELA 3 - Distribuição dos escores médios, desvios-padrão e valores de p obtidos pela amostra, nas esferas do TQWL-42, escala transformada, separados por sexo (n=25).....	48
TABELA 4 - Distribuição dos postos médios e valores de p dos resultados dos aspectos das esferas e na autoavaliação da QVT do TQWL-42 segundo o sexo dos sujeitos (n=25).....	49
TABELA 5 - Distribuição dos escores médios, desvios-padrão e valores de p obtidos pela amostra, nas esferas do TQWL-42, escala transformada, separados por estado civil (n=25).....	50
TABELA 6 - Distribuição dos postos médios e valores de p dos resultados dos aspectos das esferas e na autoavaliação da QVT do TQWL-42 segundo o estado civil (n=25).....	51
TABELA 7 - Distribuição das frequências, médias, desvios-padrão e valores de p dos resultados das esferas do TQWL-42 segundo a escolaridade dos sujeitos (n=25)	52
TABELA 8 - Distribuição dos postos médios e valores de p obtidos pela amostra nos aspectos das esferas e na autoavaliação da QVT do TQWL-42 segundo a escolaridade (n=25).....	53

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	16
Objetivos	18
Justificativa	18
Definição de termos.....	19
1 REVISÃO DE LITERATURA	20
1.1 Qualidade de vida	20
1.1.1 Qualidade de vida no trabalho.....	23
2 METODOLOGIA	30
2.1 Caracterização da investigação	30
2.2 População-alvo e amostra.....	30
2.3 Instrumento de coleta de dados	30
2.3.1 Esferas e aspectos do TQWL-42	34
2.3.1.1 Esfera Biológica/Fisiológica.....	34
2.3.1.2 Esfera Psicológica/Comportamental	34
2.3.1.3 Esfera Sociológica/Relacional	35
2.3.1.4 Esfera Econômica/Política.....	36
2.3.1.5 Esfera Ambiental/Organizacional	37
2.3.1.6 Autoavaliação da qualidade de vida no trabalho	38
2.4 Cálculo e análise dos resultados do TQWL-42	39
2.5 Plano de coleta dos dados	41
2.6 Tratamento estatístico	42
3 RESULTADOS E DISCUSSÃO	43
3.1 Resultados	43

3.2 Discussão	55
CONCLUSÃO	65
REFERÊNCIAS	65
ANEXOS	73
APÊNDICES	85

INTRODUÇÃO

Na atualidade, a qualidade de vida no trabalho (QVT) tem sido uma temática que vem se tornando cada vez mais uma preocupação para as empresas, por sua relação entre condições adequadas de trabalho e produtividade. Assim, se a empresa não oferecer condições adequadas, terá funcionários sem motivação para alcançar suas metas (REGO et al., 2003; FRANÇA, 2004).

A QVT pode ser compreendida como algo que visa facilitar e satisfazer às necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades dentro de sua organização, levando em consideração que as pessoas se tornam mais produtivas quando estão mais satisfeitas e envolvidas com seu trabalho. Para Feigenbaum (1994) ela está baseada no princípio de que o comprometimento com a qualidade ocorre de forma mais natural nos ambientes em que os funcionários se encontram envolvidos nas decisões que influenciam o seu trabalho.

A definição do termo QVT foi inicialmente estabelecida com base na percepção e reação das pessoas sobre o seu trabalho, resultando com isso em uma vivência pessoal, abrangente e subjetiva. Posteriormente, passou a ser encarada como uma abordagem ou um método, sendo definida como um tipo de técnica utilizada para a possibilidade de reformular o trabalho, visando o enriquecimento de tarefas, cargos, grupos de trabalho e outros. Logo, transformou-se em um tipo de movimento, uma ideologia a ser seguida e promovida em função de positivos valores sociais, destacando temas como "democracia industrial" e "administração participativa". Por fim, a QVT foi considerada como um conceito globalizado que abrange todos os tipos de programas e perspectivas focados a problemas relacionados com a qualidade e insatisfação dos funcionários (PAIVA; COUTO, 2008).

Segundo França (1997), a QVT ocorre a partir do momento em que se considera a empresa e as pessoas como um todo, isto é, sob um enfoque biopsicossocial. Complementando, a autora descreve que este aspecto representa o fator diferencial para a realização de diagnósticos, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos direcionados à preservação e desenvolvimento dos funcionários em seu ambiente de trabalho.

Atualmente, a área nutricional destinada à avicultura alcançou expressivos avanços tecnológicos, não apenas no que diz respeito à automação ou mecaniza-

ção, mas também, na genética e no manejo, tornando a avicultura brasileira algo capaz de romper e expandir as fronteiras do mercado agroindustrial em proporções internacionais (NAZARENO et al., 2011). Números expressivos no setor de produção e exportação alcançados nos últimos anos acarretaram uma posição de destaque positivo na avicultura brasileira, não só pela geração de renda, mas também, por disponibilizar a toda a população um tipo de produto de alta qualidade (MENE-GALI et al., 2009).

Na criação de frangos de corte, o ambiente no qual os trabalhadores estão inseridos é composto por diversos fatores, dentre estes, os químicos, biológicos e físicos (CARVALHO et al., 2011). Dependendo do sistema de manejo adotado, os fatores aos quais os trabalhadores estão expostos podem se tornar danosos à saúde, sendo os mesmos, considerados, muitas vezes como causadores de risco para a saúde destes funcionários (MIRAGLIOTTA et al., 2006; NÄÄS et al., 2007; MENE-GALI et al., 2009; VIGODERIS et al., 2010). Complementando, Carvalho et al. (2011) descrevem que durante o manejo interno de frangos e atividades que venham a exigir repetidas e constantemente demandas físicas, os trabalhadores estão mais propensos a executarem atividades em posturas inadequadas com elevados níveis de esforço.

A relação entre o trabalhador e a mecanização industrial vem se intensificando cada vez mais, sendo que a tecnologia modifica o ambiente e a visão do trabalho. Segundo Guimarães (2004), em todo o trabalho deve prevalecer três aspectos: físico, cognitivo e psíquico, sendo este último, definido nos níveis de conflito, consciente ou inconsciente, entre a pessoa e a situação da organização do trabalho. Complementando a citação anterior, Guimarães (2004), relata que a demanda industrial da atualidade, focando o aumento da produtividade, trouxe novas exigências aos trabalhadores, principalmente, àqueles que executam tarefas potencialmente manuais, favorecendo com isto, que estes venham a desempenhar movimentos repetitivos que potencializam o desenvolvimento de lesões.

Para algumas empresas, os conceitos de valorização do capital humano, a qualidade do ambiente e a satisfação pessoal no trabalho estão diretamente incorporadas ao desenvolvimento de uma maior qualidade de produtos e serviços, o que resultou no desenvolvimento de fatores que estão relacionados diretamente com a

saúde dos trabalhadores, como, a satisfação pessoal, hábitos cotidianos, estilo de vida, lazer, qualidade de vida (QV) e QVT (TIMOSSI et al., 2010).

A partir do contexto apresentado, idealizou-se a presente investigação que pretende responder ao seguinte problema: Qual é a percepção sobre a qualidade de vida relacionada ao trabalho dos funcionários do setor administrativo de uma empresa de avicultura do Vale do Rio Caí, RS?

a) Objetivos

Objetivo Geral

Verificar a percepção dos funcionários do setor administrativo de uma empresa de avicultura do Vale do Rio Caí, RS, sobre a sua qualidade de vida relacionada ao trabalho.

Objetivo específico

Comparar a percepção dos trabalhadores em cada esfera do instrumento a ser utilizado, separado por gênero, por idade, escolaridade e tempo de serviço.

b) Justificativa

Conforme informações descritas anteriormente, bem como, pensando na saúde dos trabalhadores e na qualidade de vida do trabalho de um modo geral, justifica-se a intenção de contribuir, no que diz respeito à sensibilização dos gestores e funcionários sobre a importância da qualidade de vida no trabalho.

Em consequência da realização desta pesquisa, buscou-se, desenvolver e qualificar as bases de dados científicas sobre o tema qualidade de vida no trabalho e

sensibilizar da importância de se pesquisar cada vez mais sobre o assunto, aumentando, assim, a qualidade e a quantidade de futuras pesquisas sobre QVT.

Para ter de forma efetiva o efeito de sensibilização na população avaliada, pretende-se expor e explicar os resultados obtidos nesta pesquisa, revelando-os dentro do âmbito empresarial pesquisado, visando obter com isso, uma maior interação dos avaliados com seus resultados obtidos de fato, expondo para os tais se realmente estes se encontram em nível satisfatório de QVT.

c) Definição de Termos

Avicultura: Criação e multiplicação de aves, estendendo-se a criação de tais animais em regime de confinamento para o comércio.

Qualidade de vida no trabalho: Conjunto de fatores que busca atingir a plenitude dos trabalhadores dentro ou fora do ambiente de trabalho, identificando melhorias a serem feitas, inserindo inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais que venham a propiciar o desenvolvimento pessoal.

Setor administrativo: Setor interno responsável pelo gerenciamento financeiro, jurídico e patrimonial de uma empresa, estabelecendo também, a elaboração e o planejamento de ações estratégicas administrativas.

1 REVISÃO DA LITERATURA

1.1 Qualidade de vida

A definição do termo qualidade de vida (QV) foi estabelecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (FLECK, et al.1999b, p. 199). O conceito de QV varia entre os indivíduos, isto acontece devido a sua subjetividade e multidisciplinariedade (NAHAS, 2003; REIS JÚNIOR; PILATTI, 2008). Para Minayo (2000), QV é uma percepção bastante particular, baseada no grau de satisfação encontrado na vida social, no ambiente no qual a pessoa vive, na vida amorosa e na vida pessoal, sendo que, a síntese de todos estes fatores resulta em conforto e bem-estar. Pelo fato da QV ser uma percepção bastante individual sobre os valores, as preferências, o estado de saúde e outros aspectos da vida cotidiana, tornam este tema algo diferente das outras medidas de saúde (BELTRAME; XAVIER, 2009).

Para se ter uma satisfatória QV, depende-se de vários fatores relacionados, sejam estes, físicos ou emocionais, pois a presença de saúde não significa apenas a ausência de doenças, ou seja, a QV engloba toda uma gama de fatores relacionados ao bem-estar do indivíduo (NIEMAN, 1999; KOSLOWSKY, 2004). Informações no estudo de França (2004) mostram que o significado para o termo QV não se limita em apenas um conceito, sendo este, composto por inúmeras vivências e experiências que irão gerar e resultar um conceito ímpar de QV. Em conformidade com descrições anteriores, Minayo (2000) relata que o termo QV é algo bastante amplo, baseado em diferentes vivências, experiências e conhecimentos vividos pelo indivíduo em diferentes momentos da sua vida. A definição de QV em um único conceito ainda não foi possível de ser estabelecido, pois este é bastante subjetivo, influenciado e baseado em impressões pessoais de cada indivíduo, resultado de diferentes experiências vividas por cada pessoa (GASPAR, 2001). A afirmação anterior demonstra que a QV tem sua variação de uma forma bastante pessoal, resultante da variedade de experiências vivenciadas por cada indivíduo. Para Santos et al. (2002),

uma QV satisfatória deve abranger condições para que o indivíduo venha a desenvolver suas potencialidades plenamente, obtendo um pleno desenvolvimento.

A preocupação com a QV já é bastante antiga, tendo surgido com Sócrates por volta de 400 a.C. (ANDUJAR, 2006). O termo QV foi pela primeira vez utilizada pelo presidente norte americano Lyndon Johnson em um discurso no ano de 1964, em que mencionava que os objetivos de uma nação não poderiam ser mensurados através dos rendimentos bancários, e que estes, só poderiam ser medidos através da QV que tais alterações monetárias pudessem proporcionar às pessoas (FLECK et al., 1999a).

Os primeiros estudos que se tem notícia, sobre QV surgiram na década de 1950 com Eric Trist e colaboradores, no Tavistock Institute, em Londres. Na época, foram realizadas pesquisas sobre a organização do trabalho, relacionando o indivíduo com a organização e o trabalho (REIS JÚNIOR; PILATTI, 2008; PEDROSO; PILATTI, 2010). A partir da década de 1970, surgiram diversos instrumentos com o intuito de avaliar a QV de um modo geral, como o *Nottingham Health Profile* (NHP) e o *Short-Form 36* (SF-36), bem como, instrumentos de avaliação da QV específicos, cujo enfoque se dá sobre um determinado público, como a Escala de Qualidade de Vida na Esquizofrenia (QLS-BR) e o *Vision Function Questionnaire* (VFQ) que avalia a QV em pessoas com acometimentos oculares (PEDROSO; PILATTI, 2010).

Existem inúmeros instrumentos que não avaliam a QV propriamente dita, por consequência disso, a Organização Mundial da Saúde criou um instrumento geral para a sua avaliação, em que inúmeros aspectos estão relacionados, mostrando com isso que a QV não é um fator que está apenas relacionado com a saúde, surgindo assim em 1993 o Grupo WHOQOL (World Health Organization Quality of Life Questionnaire) (PEDROSO; PILATTI, 2010).

Atualmente, existem três tipos distintos de concepções para o termo QV, estando estas baseadas e relacionadas com os pensamentos e ações individuais, sendo, de natureza comportamental: relacionada as opções de vida e hábitos rotineiros; de natureza biomédica, relacionada diretamente com a saúde de um modo geral; e de natureza governamental e social, tendo relação com ações de cidadania e com a participação dos indivíduos perante a sociedade (REIS JÚNIOR; PILATTI, 2008). Estes três tipos de concepções estão diretamente relacionadas com

a capacidade de cada pessoa desenvolver melhores níveis de QV, bem como, de entender quais são os fatores ponderantes para se atingir tal objetivo (GORDIA, 2008).

Segundo Minayo (2000) existem três aspectos que influenciam a percepção e o correto discernimento do conceito de QV, sendo estes o contexto sócio-cultural, relacionado aos valores pessoais e as tradições, o período histórico no qual o indivíduo pertence, referente ao momento econômico, social e tecnológico, e a diferentes classes sociais, devido aos diferentes conceitos que nelas são desenvolvidos. No entanto, a autora acrescenta que tais inconstâncias não impedem que um conceito mais generalizado de QV venha a ser desenvolvido, porém, este pode sofrer influências do estilo de vida do mundo ocidental, mais urbanizado, com maior poder aquisitivo, associado a certos valores mais consumistas, que vislumbram viagens, carros, computador, conforto, uso de tecnologias que reduzem o trabalho manual, entre outras comodidades da atualidade.

Cada vez mais surgem estudos para avaliar os comportamentos cotidianos, visando estabelecer um perfil adequado de estilo de vida, englobando hábitos diários e fatores que tenham influência sobre a saúde e a QV. Hábitos saudáveis possibilitam condições de vida mais positivas, uma redução do aparecimento de doenças crônico-degenerativas e uma sensação de bem estar que, em consequência acarreta a melhoria da autoestima, contribuindo para uma maior longevidade (COELHO; SANTOS; DINIZ, 2009).

Conforme Nahas (2003) alguns aspectos são importantes para uma manutenção de um satisfatório nível de QV, sendo alguns destes: a nutrição, que irá manter o indivíduo saudável e nutrido para realizar diferentes atividades diárias, a realização periódica de atividade física, pelo período contínuo de 30 (trinta) minutos com uma frequência de pelo menos 3 (três) vezes semanais, a adoção de comportamento preventivo, através da realização de exames médicos, controle do nível de colesterol e de pressão arterial, a eliminação do consumo de bebidas alcoólicas e fumo, tendo relacionamento social, pois, amigos trazem alegrias e satisfações, como também, induzem a maiores participações em atividades coletivas, que com estas, conseguem também, ter um controle melhor sobre o seu estresse, ou seja, as pessoas dividem melhor o tempo destinado para o trabalho e para o lazer. Para Reis Júnior e Pilatti (2008), manter todos estes aspectos em níveis recomendados não é

uma tarefa fácil, requer motivação, vontade e esforço de cada um. Para Nahas (2003) a principal motivação para se ter níveis satisfatórios de QV deve surgir juntamente com o estabelecimento de novos valores pessoais, prioridades e objetivos, tendo sempre como foco principal o ganho de saúde e bem-estar.

A QV se relaciona diretamente com o prazer do indivíduo, sendo que esta se encontra diretamente influenciada pelas vivências cotidianas. A partir desta idéia, pode-se afirmar que diversos fatores possam ser tendenciosos sobre a qualidade de vida no trabalho, estando muitas vezes estes concentrados em pequenos detalhes diários que poderão magnificar lesões ou enfermidades, influenciando diretamente no desempenho deste trabalhador, que brevemente, resultará em uma redução também na produção empresarial de um modo geral (PEDROSO; PILATTI, 2010).

1.1.1 Qualidade de vida no trabalho

Com a ocorrência de sucessivas manifestações trabalhistas no século XX pesquisadores de diferentes áreas sentiram-se impulsionados a pesquisar sobre a qualidade de vida inserida no âmbito empresarial, resultando com isto em um novo indicador decorrente da qualidade de vida, denominado este como qualidade de vida no trabalho (QVT) (PEDROSO; PILATTI, 2010). A QVT pode abranger mais do que questões pertencentes apenas ao ambiente de trabalho e seus funcionários, esta engloba também a preocupação com o bem-estar do indivíduo e a eficácia organizacional, bem como, envolve as decisões e participações dos funcionários para sanar os problemas e dificuldades existentes no ambiente de trabalho (TEIXEIRA et al., 2009).

Cada vez mais, profissionais de diferentes áreas vem aumentando a sua preocupação em estudar e compreender o tema QVT, pois, o indivíduo passa-se parte de sua vida inserido dentro do ambiente de trabalho (NESPECA; CYRILLO, 2009). Como a QVT trata de um tema amplo de interpretação individual, pesquisadores de diversas áreas dedicaram-se a pesquisar sobre esta temática, sendo que, as principais áreas de destaque nos estudos concentram-se na área da saúde, ecologia, sociologia, economia, psicologia, administração, engenharia e ergonomia (FRANÇA, ARELLANO, 2002; SCHMIDT; DANTAS; MARZIALE, 2008).

Segundo Nespeca e Cyrillo (2009) alguns pesquisadores se dedicam ao estudo da QVT para reduzir algum tipo de sofrimento existente na vida dos funcionários, analisando suas tarefas diárias de trabalho, bem como, reestruturando-as sempre que necessário, resultando com isso na constante busca da qualidade total, envolvendo não apenas processos e produtos do trabalho, mas também, a qualidade pessoal, aspectos comportamentais e a satisfação do indivíduo.

O termo QVT já vem sendo discutido há bastante tempo, porém este ainda se encontra aberto e controverso em alguns momentos, pois se trata de algo bastante pessoal, sofrendo alterações constantes de diferentes meios, como as condições de vida do indivíduo, incidência de doenças e outros fatores relacionados aos trabalhadores e ao ambiente de trabalho (NESPECA; CYRILLO, 2009; TEIXEIRA et al., 2009). Para França e Albuquerque (1996) a QVT é um conjunto de fatores que busca atingir a plenitude de seus funcionários dentro ou fora do seu local de trabalho, identificando constantemente, melhorias a serem feitas, bem como, inserindo inovações estruturais, tecnológicas e gerenciais que possibilitam cada vez mais o desenvolvimento humano de cada indivíduo. Embora o tema QVT e suas pesquisas possam parecer algo bastante recente, esta preocupação já se faz presente há séculos, destacando-se a lei das alavancas, criada por Arquimedes em 287 AC, visando diminuir o esforço físico dos trabalhadores braçais daquela época (FRANÇA JÚNIOR; PILATTI, 2004).

A partir da década de 1970 a QVT passa a ser pesquisada em diversos países, sendo que no Brasil, de acordo com Ayres e Silva (2004), apenas na década de 1980 é que surgiram os primeiros estudos sobre a QVT, porém estes sofriam fortes influências sobre os modelos utilizados em estudos internacionais. Após 1980 é que se associou mais a QVT em relação à participação do trabalhador dentro do ambiente empresarial, tornando o trabalho algo mais humanizado e interativo, visualizando os funcionários como indivíduos ativos dentro da empresa, desenvolvendo cada vez mais, suas habilidades e potencialidades, tanto como pessoas e também como trabalhadores (LACAZ, 2000).

Com a existência de uma jornada de trabalho excessiva, cansaço proveniente de esforços físicos e a falta de higiene e inadequação fabril foram fatores que contribuíram cada vez mais para tornar o trabalho cada vez mais desumano e degradante, acarretando com isso em elevados números de acidentes ocorridos dentro do

ambiente de trabalho, bem como, o surgimento dos mais variados tipos de doenças (PILATTI, 2007). A visão de que o homem é um ser biopsicossocial refletiu dentro do ambiente de trabalho, fortalecendo com isso a relação de que a qualidade de vida do funcionário está diretamente relacionada com o seu desempenho no trabalho (PEDROSO; PILATTI, 2010). Complementando sua idéia, Pedroso e Pilatti, (2010) afirmam que existe uma direta relação entre a QVT e a produtividade, porém, muitas vezes ocorrem limitações na mensuração daquela, por se tratar de uma percepção subjetiva, podendo então, destoar da real QVT da população avaliada. Este tipo de limitação se faz presente em qualquer instrumento que mensure a QVT, pelo fato de a subjetividade não poder ser avaliada isoladamente.

Segundo Pedroso e Pilatti, (2010) o ambiente de trabalho pode manifestar uma contradição, podendo haver em cenários distintos da mesma cidade ambientes que proporcionam alta tecnologia, produção de riquezas e melhoria na qualidade de vida, versus, condições subumanas, sofrimentos e doenças para os trabalhadores. O cenário da atualidade propiciou uma maior preocupação com a qualidade de vida, tornando esta uma crescente fonte de pesquisa nos últimos anos (NESPECA; CYRILLO, 2009; PEDROSO; PILATTI, 2010).

Segundo Areias e Comandule (2006) a tecnologia, ao mesmo tempo que auxiliou o homem na realização de muitos trabalhos braçais perigosos e pesados, acabou por desenvolver uma nova visão de trabalho diversificado, aumentando cada vez mais o número de pessoas desempregadas que acabaram por se sujeitar a realizar trabalhos em condições irregulares que terminam por acometer o seu bem-estar e a sua saúde. Para Pilatti (2007), muitas vezes, os avanços da tecnologia e a QVT não são temas que convergem, pois a evolução tecnológica não é necessariamente um fator que elevará a QVT, porém, em alguns casos os trabalhadores braçais podem ser mais privilegiados do que os que trabalham em áreas de utilização do conhecimento intelectual, estando sujeitos estes a sobrecargas impostas pelo excesso de trabalho demandado pela evolução da tecnologia, reduzindo com isso o seu tempo destinado para o lazer. Conforme Reis Júnior e Pilatti (2008), pesquisadores da área da QVT intensificam seus esforços na busca de um conceito mais direcionado para este termo, que ainda se encontra amplo e subjetivo, atentando para todos os tipos de elementos que possam influenciar sobre as condições de vida dentro e fora do local de trabalho.

A aparição e a consolidação do capitalismo resultaram diversos ciclos antagônicos de crises e crescimentos, sendo, suas diferentes fases de desenvolvimento marcadas por consideráveis mudanças nos modos de organização do trabalho e produção, formas de controle sobre os funcionários, qualificação destes funcionários, entre outros. O conjunto destas transformações estabelecidas em distintas etapas do capitalismo se caracterizou pelo nome de Revolução Industrial (MERLO; LAPIS, 2007) que deteriorou as condições de trabalho a ponto de considerá-las desumanas (NESPECA; CYRILLO, 2009). Em consequência, estas condições foram agravadas pelo rápido crescimento do número de pessoas que buscavam as cidades para trabalhar. Este fato acabou por desencadear um colapso em suas infraestruturas, em consequência, propiciavam mínimas condições de moradia, higiene e limpeza, permitindo com isso, o surgimento e a proliferação de inúmeras doenças na população (PILATTI, 2007).

A segunda fase da revolução industrial aconteceu entre as décadas de 1860 e 1914, denominada e, mais conhecida como a revolução do aço e da eletricidade. Tal acontecimento foi desencadeada por três fatores distintos, sendo estes, o manejo e desenvolvimento do aço, a invenção e desenvolvimento do motor provido de combustão interna e a utilização do dínamo (REIS JÚNIOR; PILATTI, 2008). Com os avanços tecnológicos ocorridos neste espaço de tempo, as empresas passaram a exigir uma mão-de-obra com maiores qualificações, culminando com o desemprego em massa e um forte aumento da miséria local (PILATTI, 2007).

Após o período caracterizado pela Revolução Industrial, o trabalho passou a ter uma visão mais humanizada, sendo que as condições degradantes com as quais os trabalhadores eram submetidos diariamente gerou um movimento por melhores condições de trabalho, melhores salários e jornadas de trabalho que não fossem desumanas (PEDROSO; PILATTI, 2010).

Na atualidade, é evidenciado que o maior diferencial no âmbito empresarial provém de recursos humanos e não somente da tecnologia, porém, o que diferencia uma empresa de ponta das demais empresas existentes no mercado de trabalho é o capital intelectual nela empregado (FRANÇA JÚNIOR; PILATTI, 2004; PILATTI; BEJARANO, 2005). A implantação da tecnologia pode levar as empresas a serem consideradas como iguais no quesito tecnológico, porém, o que faz, realmente, a diferença são os funcionários que nelas trabalham, que induzem ao desenvolvimento de

uma nova economia gerida com uma nova forma de gestão, que valoriza a opinião de seus funcionários, possibilita o compartilhamento de novas idéias e instiga a criatividade destes, resultando, assim, em uma empresa que constantemente aprende com todos (PEDROSO; PILATTI, 2010). De acordo com a descrição anterior, pode-se acreditar que futuramente o mercado de trabalho cada vez mais irá valorizar os seus funcionários, resultando com isso, no desenvolvimento de suas potencialidades e um melhor desempenho no trabalho (REGO et al., 2003; PEDROSO; PILATTI, 2010).

Nos dias atuais, são constatadas preocupações com o bem-estar e a saúde dos trabalhadores, pelo elevado nível de estresse que estes são acometidos, resultando em uma redução na produtividade, bem como, na qualidade do produto por eles desenvolvido (AYRES; SILVA, 2004). Pensando-se nesta perspectiva que a empresa deve oferecer atividades atrativas e incentivadoras, propiciando diferentes vias para cada vez mais obter bem estar e QVT de seus funcionários, compensando de certo modo, seus esforços diários (KETS DE VRIES, 2001; PEDROSO; PILATTI, 2010).

Conforme Pilatti e Bejarano (2005), segundos os conceitos de Richard Walton, afirmam que a QVT é baseada na humanização do trabalho, bem como, na responsabilidade da empresa em atender as demandas de seus funcionários, principalmente, através da organização do trabalho. Em alguns países europeus utiliza-se uma terminologia específica para as empresas direcionadas para a QVT de seus funcionários, estas são chamadas de "empresas autenticizóticas" (REIS JÚNIOR; PILATTI, 2008).

A terminologia "autenticizótico" teve sua utilização a partir da década de 1990, sendo este termo derivado de duas terminologias gregas: *authentekos* e *zotekos*. O primeiro termo significa que o local, a que se trata, é um estabelecimento ou organização que tem sua própria autenticidade, ou seja, é uma organização genuína, já o segundo termo significa que tal estabelecimento se torna algo "vital para a vida" das pessoas que ali trabalham, ou seja, algo indispensável, que também favorece a autonomia e a realização de seus funcionários, engrandecendo e valorizando cada vez mais a vida de cada um. Com estas informações anteriormente citadas, é correto afirmar que o local que recebe a descrição de ser

"autentizótico" trata-se de um estabelecimento que propicia aos seus funcionários um equilíbrio entre a vida pessoal e o seu trabalho (REGO et al., 2003).

Conforme resultados obtidos por Tolfo e Piccinini (2001), todo tipo de produção dentro da empresa se torna magnificada quando existe no ambiente de trabalho comunicativo, pois cada vez mais, todas as demandas exigem dos funcionários velocidade e agilidade de processamento. Ao contrário do que existem em muitos ambientes empresariais que utilizam vários tipos de informações grandemente filtradas, faz-se necessário que tais informações venham a se tornar acessíveis a todo público fabril, o que converte sugestões, conflitos e críticas em algo que proporcionará uma melhora na qualidade dos serviços prestados e produtos confeccionados, aprimorando a produtividade e o atendimento aos clientes

Baseados nas organizações autentizóticas, Rego et al. (2003) buscando uma completa definição para esta terminologia, fracionaram este termo em 6 (seis) diferentes tópicos, sendo estes, o sentimento de cooperativismo, este que demonstra uma preocupação entre as pessoas que trabalham no local; a confiança e credibilidade nos gestores, relacionada esta com a segurança que os funcionários sentem no que diz respeito a vivência diária com seus superiores; a comunicação aberta sem barreiras com seus chefes, possibilitando a troca de idéias e informações; a possibilidade de desenvolvimento pessoal do trabalhador junto a empresa, permitindo o aprendizado no âmbito empresarial; a justiça e a equidade que, visam atingir resultados positivos, bem como, elogiar e incentivar o trabalhador, permitindo que este progrida sempre; a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal de cada um, visando que os funcionários saibam separar as diferentes atividades desenvolvidas dentro do seu ambiente de trabalho das demais atividades do âmbito residencial, não permitindo que tais vivências distintas gerem influências umas sobre as outras.

Complementando a idéia anteriormente apresentada, Rego et al. (2003), relacionaram as empresas ditas como sendo as melhores para se trabalhar com os seis diferentes tópicos existentes nas empresas autentizóticas. Para Kets de Vries (2001), quando um local de trabalho é considerado uma empresa modelo para se trabalhar, esta evolui em todos os aspectos, tornando-se um lugar de comunicação franca, agregando cada vez mais confiança e alegria dos funcionários, sentindo-se estes, respeitados e reconhecidos, bem como, propiciando elevado nível de apren-

dizagem que, por conseguinte, resulta em mudanças positivas e construtivas. Pode-se com isso dizer que ao relacionar informações sobre o estudo de Rego et al. (2003) sobre os tópicos existentes nas empresas autênticas e a pesquisa de Kets de Vries (2001) sobre as melhores empresas para se trabalhar, que, estabelecimentos considerados como sendo modelo para se trabalhar são as empresas autênticas.

2 METODOLOGIA

2.1 Caracterização da Investigação

O presente estudo caracterizou-se como uma pesquisa descritiva, de corte transversal, com o objetivo de verificar a percepção dos funcionários do setor administrativo de uma empresa de avicultura do Vale do Rio Caí, RS, sobre a sua qualidade de vida relacionada ao trabalho. O caráter descritivo foi contemplado, pois, descreveu-se a realidade investigada, sem modificá-la; de corte transversal porque foi feita uma avaliação coletada em um único momento, sem seguimento (PEREIRA, 2000).

2.2 População-alvo e amostra

A população-alvo do presente estudo foi composta por funcionários do setor administrativo de uma empresa de avicultura do Vale do Rio Caí, no RS.

A amostra foi selecionada por conveniência, totalizando 25 funcionários pertencentes ao setor administrativo, disponibilizados pela empresa onde o estudo foi realizado. Foram excluídos os gestores da empresa devido ao potencial conflito de interesse, eliminando-se o possível viés da investigação.

2.3 Instrumento de coleta de dados

A presente pesquisa utilizou o instrumento *Total Quality of Work Life* (Qualidade de Vida no Trabalho Total) – TQWL-42 (Anexo A) Questionário de avaliação da qualidade de vida no trabalho, sendo tal instrumento, validado cientificamente e objetivado para este tipo de avaliação quantitativa. Vale ressaltar que o TQWL 42, em sua validação obteve o coeficiente alfa de Cronbach de valor $\alpha=0,8568$, o que permite afirmar que tal instrumento apresenta elevada consistência interna.

Este instrumento foi nomeado como TQWL-42, onde sua sigla TQWL faz referência à abreviatura de *Total Quality of Work Life* (Qualidade de Vida no Trabalho Total), e o número 42 (quarenta e dois) tem como significado o número de questões por ele avaliadas. A palavra “Total” neste instrumento enfatiza a qualidade de vida no trabalho sendo avaliada de uma forma generalizada, ou seja, não se delimitando em apenas um aspecto específico (PEDROSO; PILATTI, 2010).

O questionário em questão é composto por 47 (quarenta e sete) questões, destas, cinco são destinadas para dados pessoais da amostra a ser avaliada e as demais 42 (quarenta e duas) são divididas igualmente em grandes esferas, sendo estas: **Biológica/Fisiológica, Psicológica/Comportamental, Sociológica/Relacional, Econômica/Política e Ambiental/Organizacional**. Estas esferas são compostas por subesferas, dentro das quais foram agrupadas as questões (PEDROSO; PILATTI, 2010). O instrumento em questão teve agrupado os pares de esferas da QVT que tinham proximidades, dando origem assim as esferas, que por sua vez, são formadas por quatro aspectos, possuindo duas questões cada, que totalizam 40 questões. Foram acrescentadas duas questões para abordar a autoavaliação da QVT sob o viés da pessoa que está respondendo (PEDROSO; PILATTI, 2010).

O critério que foi utilizado para elaborar as questões do TQWL-42 foram os mesmos usados pelo Grupo WHOQOL no instrumento WHOQOL-100. Foi desenvolvido um padrão para as questões pertencentes a cada tipo de aspecto, pois uma questão tem o objetivo de verificar o nível com a qual a variável abordada neste aspecto está presente na vida do avaliado, bem como, a outra questão tem o objetivo de avaliar a satisfação deste avaliado com relação a tal variável (PEDROSO; PILATTI, 2010). As questões do TQWL-42 estão agrupadas por esfera e por aspecto, proporcionando com isto que questões pertencentes a um mesmo grupo sejam respondidas em sequência, com exceção das questões que abordam a autoavaliação da QVT, distribuídas no início e no final do instrumento. Mesmo que as questões estejam agrupadas de tal forma neste instrumento, não há nenhuma menção no questionário que indique a qual esfera e aspecto estas pertencem (PEDROSO; PILATTI, 2010).

As questões pertencentes ao TQWL-42 estão numeradas em relação à face-ta que estão inseridas, não somente no seu aspecto, mas também na sua esfera, assim, a letra que antecede a questão denomina a que esfera esta pertence. O pri-

meiro número que antecede a pontuação corresponde ao aspecto que tal questão pertence, e o segundo número que sucede a pontuação, faz menção a uma das duas variações que se fazem presente nas questões (PEDROSO; PILATTI, 2010).

As letras A, B, C, D e E representam, respectivamente, as esferas **Biológica/Fisiológica**, **Psicológica/Comportamental**, **Sociológica/Relacional**, **Econômica/Política** e **Ambiental/Organizacional**, sendo que, a letra F representa a autoavaliação da QVT, esta que, não está inserida em nenhum tipo de domínio (PEDROSO; PILATTI, 2010).

Os números 1, 2, 3 e 4 que se encontram antes da pontuação representam o aspecto que pertence à esfera, sendo que estes representam na esfera **Biológica/Fisiológica** os aspectos Disposição física e mental, Capacidade de trabalho, Serviços de saúde e assistência social e Tempo de repouso. Já na esfera **Psicológica/Comportamental**, estes representam a Autoestima, Significância da tarefa, *Feedback* e Desenvolvimento pessoal e profissional. Os aspectos da esfera **Sociológica/Relacional** representam a Liberdade de expressão, Relações interpessoais, Autonomia e Tempo de lazer. Já na esfera **Econômica/Política**, estes representam os aspectos Recursos financeiros, Benefícios extras, Jornada de trabalho e Segurança de emprego. Por fim, a esfera **Ambiental/Organizacional** representa os aspectos de Condições de trabalho, Oportunidade de crescimento, Variedade da tarefa e Identidade da tarefa (PEDROSO; PILATTI, 2010).

No que diz respeito ao aspecto Autoavaliação da QVT, tal numeração não sofre nenhum tipo de variação. Os números 1 e 2 que se encontram após a pontuação denominam o tipo da questão, sendo que, o número 1 representa a questão determinante do número com a qual a variável abordada no aspecto se faz presente na vida do avaliado, enquanto que, o número 2 representa a questão que tem o objetivo de avaliar a satisfação do avaliado em relação a variável que está sendo examinada (PEDROSO; PILATTI, 2010).

Segundo Pedroso e Pilatti (2010) o TQWL-42 é um instrumento de questões fechadas, utilizando para suas respostas uma escala do tipo Likert, ou seja, composta por cinco elementos que variam de 1 a 5, representando, respectivamente, 0% e 100% (Quadro 1):

Quadro 1 - Escalas de respostas do TQWL-42

ESCALA	0%	25%	50%	75%	100%
INTENSIDADE	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
AVALIAÇÃO	muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
	muito ruim	ruim	nem ruim nem bom	bom	muito bom
CAPACIDADE	nada	muito pouco	médio	muito bom	completamente
FREQUÊNCIA	nunca	raramente	às vezes	repetidamente	sempre

Fonte: Pedroso e Pilatti (2010, p. 96).

O TQWL-42, também, possui questões cuja escala de resposta é invertida, utilizando a conversão destas que apresentam tal peculiaridade, e, obtendo assim, um padrão para todas as respostas do instrumento, de forma que, quanto mais a resposta se aproximar de 5, mais positiva é esta, e por conseguinte, quanto mais a resposta se aproximar de 1, mais negativa é esta, sendo que, estão destacadas em *itálico* as questões onde a escala de resposta é invertida. Todas as questões do TQWL-42 são convertidas para uma mesma escala de respostas, que posteriormente a padronização, o maior valor numérico irá representar o resultado mais positivo. As questões invertidas do instrumento são: A1.1, A4.1, B1.1, C2.1, D3.1, D4.1 e E3.1 (PEDROSO; PILATTI, 2010).

2.3.1 Esferas e aspectos do TQWL-42

2.3.1.1 Esfera Biológica/Fisiológica

A esfera Biológica/Fisiológica contempla em seu contexto os seguintes aspectos: disposição física e mental (disposição que o indivíduo possui para realizar seu trabalho diário), capacidade de trabalho (capacidade que este tem em realizar com eficácia suas tarefas incumbidas), serviços de saúde e assistência social (serviços disponibilizados pela empresa, como, atendimento médico, odontológico e psicológico) e tempo de repouso (tempo que o indivíduo possui para descansar/dormir entre os dias de trabalho) (PEDROSO; PILATTI, 2010).

As questões que constituem a esfera Biológica/Fisiológica são:

Quadro 2 - Aspectos e questões da esfera Biológica/Fisiológica.

Biológica e Fisiológica	Disposição física e mental	A1.1 - <i>Com que frequência você se sente cansado durante o trabalho?</i>
		A1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a disposição que você possui para trabalhar?
	Capacidade de trabalho	A2.1 - Você se sente capaz de realizar as suas tarefas no trabalho?
		A2.2 - Quanto você está satisfeito(a) com a sua capacidade de trabalho?
	Serviços de saúde e assistência social	A3.1 - A empresa em que você trabalha disponibiliza atendimento médico, odontológico e social aos seus colaboradores?
		A3.2 - Quão satisfeito(a) você está com os serviços de saúde e de assistência social disponibilizados pela empresa em que você trabalha?
	Tempo de repouso	A4.1 - <i>Com que frequência você se sente sonolento(a) durante o trabalho?</i>
		A4.2 - Quão satisfeito(a) você está com o tempo que você possui para dormir?

Fonte: Pedroso e Pilatti (2010, p. 98).

2.3.1.2 Esfera Psicológica/Comportamental

A esfera Psicológica/Comportamental contempla em seu contexto os seguintes aspectos: autoestima (avaliação que o indivíduo faz de si mesmo no ambiente de trabalho), significância da tarefa (o quanto esta pessoa percebe como o seu trabalho

é importante, e ao mesmo tempo, julga este significativo para a empresa e/ou para toda a sociedade), *Feedback* (retroinformação que esclarece ao indivíduo o quão errado ou correto está sendo o seu trabalho) e o desenvolvimento pessoal e profissional (nível que a empresa libera e incentiva o indivíduo para engrandecer o seu conhecimento, possibilitando crescimento pessoal e profissional) (PEDROSO; PILATTI, 2010).

As questões que constituem a esfera Psicológica/Comportamental são:

Quadro 3 - Aspectos e questões da esfera Psicológica/Comportamental.

Psicológica e comportamental	Autoestima	B1.1 - <i>Com que freqüência você se sente incapaz de realizar o seu trabalho?</i>
		B1.2 - O quanto você está satisfeito(a) consigo mesmo(a)?
	Significância da tarefa	B2.1 - O quão importante você considera o trabalho que você realiza?
		B2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a contribuição que o seu trabalho representa para a empresa como um todo e para a sociedade?
	Feedback	B3.1 - Em que medida você consegue compreender o quão correto ou errado você realiza o seu trabalho?
		B3.2 - Quão satisfeito(a) você está com as informações que te fornecem sobre o seu desempenho no trabalho?
	Desenvolvimento pessoal e profissional	B4.1 - A empresa em que você trabalha te incentiva e/ou libera para fazer cursos e outras atividades relacionadas com o seu trabalho?
		B4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o apoio que a empresa em que você trabalha concede para o seu desenvolvimento pessoal e profissional?

Fonte: Pedroso e Pilatti (2010, p. 99).

2.3.1.3 Esfera Sociológica/Relacional

A esfera Sociológica/Relacional contempla em seu contexto os seguintes aspectos: liberdade de expressão (direito de manifestar suas idéias, opiniões e pensamentos, sem que isso venha a lhe resultar em punições), relações interpessoais (relacionamento que o indivíduo possui com seus colegas, subordinados e superiores), autonomia (possibilidade que a pessoa possui de tomar suas próprias decisões

sem a necessidade de consultar aos seus superiores) e o tempo de lazer (tempo disponível para atividades de lazer, e quanto realmente este tempo é preenchido por tais atividades) (PEDROSO; PILATTI, 2010).

As questões que constituem a esfera Sociológica/Relacional são:

Quadro 4 - Aspectos e questões da esfera Sociológica/Relacional.

Sociológica e Relacional	Liberdade de expressão	C1.1 - Na empresa em que você trabalha, você pode expressar a sua opinião sem que isso te prejudique?
		C1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à possibilidade de expressar suas opiniões livremente na empresa em que você trabalha?
	Relações interpessoais	<i>C2.1 - Com que frequência você tem desentendimentos com os seus superiores ou colegas de trabalho?</i>
		C2.2 - Quão satisfeito(a) você está com a sua equipe de trabalho?
	Autonomia	C3.1 - Em que medida você pode tomar decisões no seu trabalho, sem a necessidade de consultar o seu supervisor?
		C3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o nível de autonomia que te é concedido no seu trabalho?
	Tempo de lazer	C4.1 - Com que frequência você pratica atividades de lazer?
		C4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o tempo que você possui para praticar atividades de lazer?

Fonte: Pedroso e Pilatti (2010, p. 100).

2.3.1.4 Esfera Econômica/Política

A esfera Econômica/Política contempla em seu contexto os seguintes aspectos: recursos financeiros (o quanto os recursos financeiros provenientes do trabalho são suficientes para proporcionar para o indivíduo e sua família um estilo de vida considerado satisfatório), benefícios extras (benefícios que diferencia a empresa em que a pessoa trabalha das demais empresas do mercado), jornada de trabalho (se a carga horária semanal de trabalho condiz com a disposição que o indivíduo tem para realizar as suas tarefas na empresa) e segurança de emprego (se o indivíduo se sente seguro/estável em seu emprego) (PEDROSO; PILATTI, 2010).

As questões que constituem a esfera Econômica/Política são:

Quadro 5 - Aspectos e questões da esfera Econômica/Política.

Econômica e Política	Recursos financeiros	D1.1 - O seu salário é suficiente para você satisfazer as suas necessidades?
		D1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o seu salário?
	Benefícios extras	D2.1 - Em que medida a empresa em que você trabalha apresenta vantagens e benefícios?
		D2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com as vantagens e benefícios oferecidos pela empresa em que você trabalha?
	Jornada de trabalho	D3.1 - <i>Você julga o seu trabalho cansativo e exaustivo?</i>
		D3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua jornada de trabalho semanal?
	Segurança de emprego	D4.1 - <i>Com que frequência ocorrem demissões na empresa em que você trabalha?</i>
		D4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à segurança de permanecer empregado na empresa em que você trabalha?

Fonte: Pedroso e Pilatti (2010, p. 101).

2.3.1.5 Esfera Ambiental/Organizacional

A esfera Ambiental/Organizacional contempla em seu contexto os seguintes aspectos: condições de trabalho (aspectos relacionados à ergonomia do trabalho, sendo estes, luminosidade, ruído e conforto térmico), oportunidade de crescimento (se a empresa proporciona ao indivíduo oportunidades de crescimento, tais como, promoções de cargo ou plano de carreira), variedade da tarefa (nível que a pessoa realiza diferentes atividades no seu cargo, proporcionando com isso que seu trabalho não venha a se tornar monótono) e identidade da tarefa (relacionado a quanto o indivíduo consegue realizar uma tarefa do início ao fim, de forma que seu trabalho não seja considerado apenas algo fracionado) (PEDROSO; PILATTI, 2010).

As questões que constituem a esfera Ambiental/Organizacional são:

Quadro 6 - Aspectos e questões da esfera Ambiental/Organizacional.

Ambiental e Organizacional	Condições de trabalho	E1.1 - As condições de trabalho (temperatura, luminosidade, barulho, etc.) do seu cargo são adequadas?
		E1.2 - Quão satisfeito(a) você está com as suas condições de trabalho?
Ambiental e Organizacional	Oportunidade de crescimento	E2.1 - A empresa em que você trabalha oferece plano de carreira e/ou possibilidades de você ser promovido de cargo?
		E2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o plano de carreira e/ou a possibilidade de promoção de cargo presentes na empresa em que você trabalha?
	Variedade da tarefa	E3.1 - Com que frequência você julga o seu trabalho monótono?
		E3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a variedade de atividades que você realiza no seu cargo?
	Identidade da tarefa	E4.1 - Com que frequência você realiza no seu trabalho atividades completas, ou seja, do início ao fim?
		E4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o trabalho que você realiza?

Fonte: Pedroso e Pilatti (2010, p. 102).

2.3.1.6 Autoavaliação da qualidade de vida no trabalho

Seguindo o WHOQOL-100, o TQWL-42 também abrange a autoavaliação do respondente, sendo que, este aspecto não está inserido em nenhuma das esferas do instrumento (PEDROSO; PILATTI, 2010).

As questões que se referem à autoavaliação da qualidade de vida no trabalho são:

Quadro 7 - Questões da Autoavaliação da qualidade de vida no trabalho.

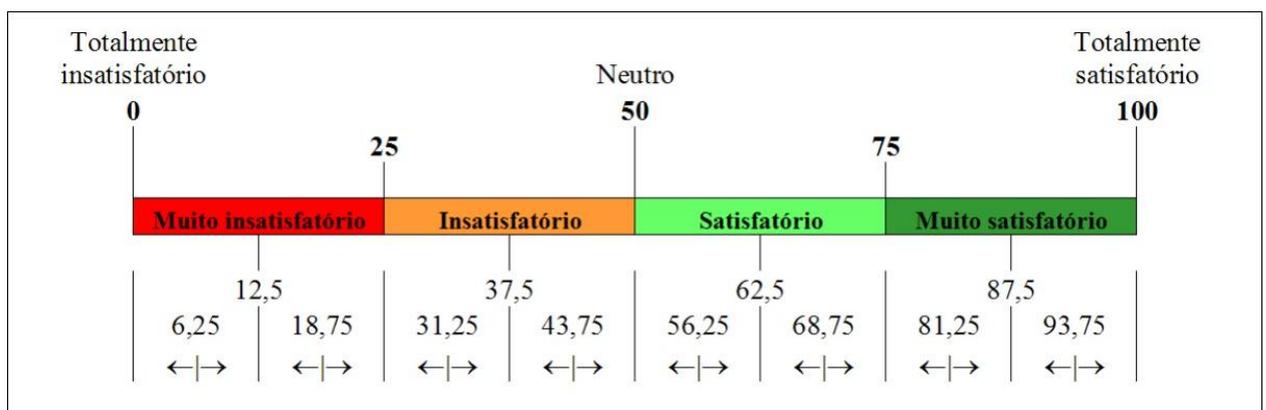
Autoavaliação da qualidade de vida no trabalho	F1.1 - Como você avalia a sua Qualidade de Vida no Trabalho?
	F1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Fonte: Pedroso e Pilatti (2010, p. 102).

2.4 Cálculo e análise dos resultados do TQWL-42

O presente instrumento utiliza uma sintaxe que visa converter os resultados obtidos em uma escala numérica que variam de 0 a 100 (Anexo B). Para se analisar os resultados do TQWL-42, utiliza-se a escala de classificação da qualidade de vida no trabalho, proposta por Timossi et al. (2009), em que, o valor de 50 equivale ao nível intermediário da qualidade de vida no trabalho, enquanto os valor que estão abaixo e acima deste nível intermediário, compreendidos entre 25 e 75, são entendidos, respectivamente, como insatisfação e satisfação do indivíduo avaliado. Valores que não pertencem ao intervalo 25-75 apresentam tendências à insatisfação total e satisfação total, respectivamente (PEDROSO; PILATTI, 2010). Estas classificações são descritas da seguinte forma:

Figura 1 - Classificação da qualidade de vida no trabalho.



Fonte: Timossi et al. (2009, p. 400).

As setas presentes na classificação da qualidade de vida no trabalho proposta por Timossi et al. (2009), indicam qual é o sentido que o resultado pode tender. Em secções de 6,25 pontos, visualiza-se mais precisamente qual a tendência para a classificação, sendo esta, a mais próxima ao valor alcançado (PEDROSO; PILATTI, 2010). Seguindo tal pensamento, as possíveis classificações da qualidade de vida no trabalho são as seguintes:

Quadro 8 - Escala de níveis de satisfação da qualidade de vida no trabalho.

INTERVALO	RESULTADO	TENDÊNCIA
0 a 6,25	Muito insatisfatório	Tendência para totalmente insatisfatório
6,26 a 18,75		Tendência neutra
18,76 a 25		Tendência para insatisfatório
25,01 a 31,25	Insatisfatório	Tendência para muito insatisfatório
31,26 a 43,75		Tendência neutra
43,76 a 50		Tendência para neutro/satisfatório
51,01 a 56,25	Satisfatório	Tendência para neutro/insatisfatório
56,26 a 68,75		Tendência neutra
68,76 a 75		Tendência para muito satisfatório
75,01 a 81,25	Muito satisfatório	Tendência para satisfatório
81,26 a 93,75		Tendência neutra
93,76 a 100		Tendência para totalmente satisfatório

Fonte: Timossi et al. (2009, p. 401).

Seguindo o raciocínio do quadro 8 e, baseado na sintaxe SPSS do TQWL-42, para uma melhor percepção e visualização, converteu-se os intervalos de uma escala de 0 à 100 para 1 à 5, respectivamente. Estas classificações estão descritas da seguinte forma:

Quadro 9 - Escala de níveis de satisfação da qualidade de vida no trabalho (resultados de 1 a 5).

INTERVALO 1 à 5	INTERVALO 0 à 100	RESULTADO	TENDÊNCIA
1,0 a 1,25	0 a 6,25	Muito insatisfatório	Tendência para totalmente insatisfatório
1,26 a 1,75	6,26 a 18,75		Tendência neutra
1,76 a 2,0	18,76 a 25		Tendência para insatisfatório
2,01 a 2,25	25,01 a 31,25	Insatisfatório	Tendência para muito insatisfatório
2,26 a 2,75	31,26 a 43,75		Tendência neutra
2,76 a 3,0	43,76 a 50		Tendência para neutro/satisfatório
3,01 a 3,25	51,01 a 56,25	Satisfatório	Tendência para neutro/insatisfatório
3,26 a 3,75	56,26 a 68,75		Tendência neutra
3,76 a 4,0	68,76 a 75		Tendência para muito satisfatório
4,01 a 4,25	75,01 a 81,25	Muito satisfatório	Tendência para satisfatório
4,26 a 4,75	81,26 a 93,75		Tendência neutra
4,76 a 5,0	93,76 a 100		Tendência para totalmente satisfatório

Fonte: Timossi et al. (2009, p. 401)

No que diz respeito à classificação da qualidade de vida no trabalho, é bastante pertinente ressaltar que, de acordo com Timossi et al. (2009), a percepção que o indivíduo tem sobre a QVT é algo subjetivo, e que quantificar este subjetivo é, den-

tro de um certo modo, possível com um modelo racional de pensamento, ou seja, na forma pura, não se pode estabelecer algo concreto em uma realidade influenciadas por vários fatores. O questionário TQWL-42 utiliza a escala de níveis de satisfação da qualidade de vida no trabalho proposta por Timossi et al. (2009), porém, tal instrumento permite que o pesquisador possa utilizar outras escalas para classificar a QVT (PEDROSO; PILATTI, 2010).

2.5 Plano de coleta de dados

Primeiramente, foram estabelecidos contatos com a empresa para apresentar o projeto e solicitar a permissão de nela conduzir a pesquisa. Depois de obtida a permissão e a declaração de instituição coparticipante assinada e carimbada pelo responsável da empresa, a coleta da pesquisa foi realizada nas dependências da empresa em uma única data, no mês de novembro de 2012. Cabe ressaltar que, primeiramente, o projeto da investigação foi submetido e aprovado junto ao Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Feevale, sob protocolo no. 117.741 como o Número do Parecer e 25/09/2012 a Data da Relatoria.

Dentro do âmbito empresarial, foram explicados, pelo pesquisador, os objetivos e métodos a serem utilizados para os sujeitos avaliados. A coleta teve seu início no exato momento em que os participantes leram, entenderam e concordaram em participar da pesquisa, assinando voluntariamente o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice A). Aqueles que concordaram em participar da pesquisa, além de assinar o TCLE voluntariamente, também, receberam o questionário TQWL-42 (Anexo A) para preenchimento. Eventuais dúvidas com relação a estes documentos, bem como, com a pesquisa em si, foram sanadas pelo pesquisador neste mesmo momento.

Os participantes desta pesquisa poderão desistir a qualquer momento do estudo, sem implicar ou sofrer qualquer tipo de ônus para os mesmos. Os dados coletados serão apresentados de maneira anônima, preservando-se, assim, as informações pessoais e a privacidade de cada participante. Estes dados serão arquivados por um período de cinco anos, sendo estes, descartados após tal prazo.

2.6 Tratamento estatístico

Após o processo de coleta, os dados foram tabulados e submetidos à análise através de estatística descritiva e cálculo de frequências. Os dados foram, primeiramente, submetidos ao teste de normalidade de *Kolmogorov-Smirnov* ($\alpha = 0,05$). Foram utilizados testes paramétricos para realizar os cruzamentos de dados relacionados com as esferas do questionário TQWL-42 em relação ao sexo, estado civil e escolaridade (teste “*t*” *student*, $p \leq 0,05$ e ANOVA, $\alpha = 0,05$) e testes não paramétricos para os cruzamentos de dados relacionados com os aspectos das esferas e a autoavaliação do instrumento TQWL-42 em relação ao sexo, estado civil e escolaridade (*Mann-Whitney* e *Kruskal-Wallis*, $p \leq 0,05$).

O teste de distribuição, segundo o teste de *Kolmogorov-Smirnov*, mostrou que as variáveis apresentam distribuição normal. Não se constatou correlações entre as esferas do instrumento TQWL-42 com a idade e o tempo de serviço dos avaliados. Seguindo o mesmo teste, também foi possível evidenciar que, a distribuição para a autoavaliação mostrou que as variáveis não apresentavam distribuição normal. Os cálculos estatísticos foram gerados através do *software Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versão 20.0.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 RESULTADOS

A amostra da pesquisa foi composta por 25 sujeitos, de ambos os sexos, funcionários do setor administrativo, com exceção dos gestores da empresa, eliminando assim, qualquer tipo de viés na investigação. Os sujeitos avaliados tinham uma idade média de 29,8 anos e um desvio-padrão de 9,1 anos, com a idade mínima de 16 anos e a máxima de 52 anos. Dentre os avaliados, 52% (n=13) pertenciam ao sexo feminino e 48% (n=12) ao masculino; 48% (n=12) eram casados e 52% (n=13) solteiros.

O tempo médio de serviço entre os sujeitos da pesquisa é de 26,2 meses, com um desvio-padrão de 45,7 meses. O valor máximo em tempo de trabalho é igual há 240 meses e o mínimo 1 mês.

Quanto à escolaridade dos avaliados, nota-se que 32% dos sujeitos da pesquisa possuíam o ensino superior completo; 16%, incompleto; 20%, o ensino médio completo; 12%, incompleto; 16% cursaram e completaram pós-graduação e 4%, não o concluíram.

Tabela 1 - Distribuição das médias dos escores originais (escala 1-5) e transformados (escala 0-100), desvios-padrão e classificação dos sujeitos obtidos nas esferas e na autoavaliação da QVT do TQWL 42 (n=25).

ESFERAS	Escala (1 - 5)	Escala (0-100) transformada		Classificação
	\bar{X}	\bar{X}	DP	
Biológica e Fisiológica	3,70	67,50	9,502	Satisfatório - tendência neutra
Psicológica e comportamental	3,81	70,25	12,82	Satisfatório - tendência para muito satisfatório
Sociológica e Relacional	3,60	65,12	11,64	Satisfatório - tendência neutra
Econômica e Política	3,28	57,12	10,02	Satisfatório - tendência neutra

Tabela 1 - Distribuição das médias dos escores originais (escala 1-5) e transformados (escala 0-100), desvios-padrão e classificação dos sujeitos obtidos nas esferas e na autoavaliação da QVT do TQWL 42 (n=25).

Continuação

ESFERAS	Escala (1 - 5)	Escala (0-100) transformada		Classificação
		\bar{X}	DP	
Ambiental e Organizacional	3,78	69,50	12,34	Satisfatório - tendência para muito satisfatório
Autoavaliação da QVT	3,64	66,16	9,34	Satisfatório - tendência neutra

Conforme os resultados da Tabela 1 observa-se que a esfera que apresentou melhores resultados foi a **Psicológica e comportamental**, atingindo um escore médio de 3,8 (escala de 1-5) e 70,2 (escala transformada de 0-100), obtendo a classificação de “Satisfatória - tendência para muito satisfatória”. A esfera **Ambiental e Organizacional**, também, se enquadrou na classificação “Satisfatória - tendência para muito satisfatória”, obtendo um escore médio de 3,7 (escala de 1-5) e 69,5 (escala transformada de 0-100). A classificação “Satisfatória - tendência neutra” mostrou-se predominante entre as esferas, abrangendo as esferas **Biológica e Fisiológica**, **Sociológica e Relacional** e **Econômica e Política**, atingindo respectivamente, os escores médios de 67,5, 65,1 e 57,1.

O resultado Total médio das esferas evidenciou uma classificação “Satisfatória-tendência neutra” com um escore médio de 3,64 (escala de 1-5) e 66,16 (escala transformada de 0-100).

Tabela 2 - Distribuição das médias dos escores originais (1-5) e transformados (0-100), desvios-padrão e classificação dos sujeitos obtidos nos aspectos das esferas e na autoavaliação da QVT do TQWL 42 (n=25).

ESFERAS	ASPECTOS	Escala (1 - 5)	Escala (0-100) transformada		Classificação
		\bar{X}	\bar{X}	DP	
Biológica e Fisiológica	Disposição física e mental	3,48	62,00	11,68	Satisfatório - tendência neutra
	Capacidade de trabalho	3,98	74,50	12,74	Satisfatório - tendência para muito satisfatório

Tabela 2 - Distribuição das médias dos escores originais (1-5) e transformados (0-100), desvios-padrão e classificação dos sujeitos obtidos nos aspectos das esferas e na autoavaliação da QVT do TQWL 42 (n=25).

Continuação					
ESFERAS	ASPECTOS	Escala	Escala (0-100)		Classificação
		(1 - 5)	transformada		
		\bar{X}	\bar{X}	DP	
Biológica e Fisiológica	Serviços de saúde e assistência social	3,92	73,00	17,55	Satisfatório - tendência para muito satisfatório
	Tempo de repouso	3,42	60,50	17,18	Satisfatório - tendência neutra
Psicológica e comportamental	Autoestima	4,04	76,00	15,27	Muito satisfatório - tendência para satisfatório
	Significância da tarefa	4,10	77,50	16,13	Muito satisfatório - tendência para satisfatório
	<i>Feedback</i>	3,74	68,50	15,77	Satisfatório - tendência para muito satisfatório
	Desenvolvimento pessoal e profissional	3,36	59,00	19,27	Satisfatório - tendência neutra
Sociológica e Relacional	Liberdade de expressão	3,54	63,50	20,70	Satisfatório - tendência neutra
	Relações interpessoais	4,08	77,00	15,59	Muito satisfatório - tendência para satisfatório
	Autonomia	3,20	55,00	13,01	Satisfatório - tendência para neutro/insatisfatório
	Tempo de lazer	3,60	65,00	21,04	Satisfatório - tendência neutra
Econômica e Política	Recursos financeiros	2,92	48,00	14,73	Insatisfatório - tendência para neutro/satisfatório
	Benefícios extras	3,44	61,00	15,44	Satisfatório - tendência neutra
	Jornada de trabalho	3,48	62,00	12,74	Satisfatório - tendência neutra

Tabela 2 - Distribuição das médias dos escores originais (1-5) e transformados (0-100), desvios-padrão e classificação dos sujeitos obtidos nos aspectos das esferas e na autoavaliação da QVT do TQWL 42 (n=25).

Continuação

ESFERAS	ASPECTOS	Escala	Escala (0-100)		Classificação
		(1 - 5)	transformada	DP	
		\bar{X}	\bar{X}		
Econômica e Política	Segurança de emprego	3,30	57,50	14,43	Satisfatório - tendência neutra
	Condições de trabalho	3,92	73,00	12,33	Satisfatório - tendência para muito satisfatório
Ambiental e Organizacional	Oportunidade de crescimento	3,68	67,00	17,63	Satisfatório - tendência neutra
	Variedade da tarefa	3,48	62,00	17,85	Satisfatório - tendência neutra
	Identidade da tarefa	4,04	76,00	10,15	Muito satisfatório - tendência para satisfatório
Autoavaliação da QVT	Autoavaliação da qualidade de vida no trabalho	3,86	71,50	15,10	Satisfatório - tendência para muito satisfatório

Segundos os resultados apresentados na Tabela 2, pode-se dizer que o aspecto com maior predominância foi o de “Significância da tarefa”, pertencente a esfera **Psicológica e comportamental**, atingindo um escore médio de 4,1 (escala de 1-5) e 77,5 (escala transformada de 0-100), obtendo com isso, a classificação “Muito satisfatória - tendência para satisfatória”. Nesta mesma esfera, o aspecto “Autoestima”, também, se enquadrou na classificação “Muito satisfatória - tendência para satisfatória”, obtendo um escore médio de 4,0 (escala de 1-5) e 76,0 (escala transformada de 0-100). A classificação “Satisfatória-tendência para muito satisfatória” foi encontrada no aspecto “*Feedback*”, atingindo um escore médio de 68,5, sendo que, a classificação “Satisfatória-tendência neutra”, encontrada no aspecto “Desenvolvimento pessoal e profissional” alcançou o escore médio de 59,0.

O segundo aspecto predominante, conforme os resultados encontrados na Tabela 2 foi o de “Relações interpessoais”, pertencente à esfera **Sociológica e Relacional** do instrumento, obtendo um escore médio de 4,0 (escala de 1-5) e 77,0

(escala transformada de 0-100), atingindo assim, a classificação de “Muito satisfatório - tendência para satisfatório”. A classificação “Satisfatória - tendência neutra” foi encontrada nos aspectos “Tempo de lazer” e “Liberdade de expressão”, atingindo respectivamente, escores médios de 65,0 e 63,0 (escala transformada de 0-100). O aspecto “Autonomia” obteve a classificação “Satisfatória – tendência para neutro/insatisfatório”, alcançando o escore médio de 55,0.

O terceiro aspecto predominante, evidenciado na Tabela 2, foi o de “Identidade da tarefa”, pertencente à esfera **Ambiental e Organizacional**, atingindo um escore médio de 4,0 (escala de 1-5) e 76,0 (escala transformada de 0-100), enquadrando-se na classificação “Muito satisfatória - tendência para satisfatória”. Pertencente à mesma esfera, o aspecto “Condições de trabalho” obteve a classificação de “Satisfatória - tendência para muito satisfatória”, com um escore médio de 73,0 (escala transformada de 0-100). A classificação “Satisfatória - tendência neutra” foi encontrada nos aspectos “Oportunidade de crescimento” e “Variedade da tarefa”, atingindo respectivamente, escores médios de 67,0 e 62,0.

Na esfera **Biológica e Fisiológica**, segundo a Tabela 2, a classificação “Satisfatória - tendência para muito satisfatória” foi encontrada nos aspectos “Capacidade de trabalho” e “Serviços de saúde e assistência social”, atingindo respectivamente, escores médios de 74,5 e 73,0 (escala transformada de 0-100). Os aspectos “Disposição física e mental” e “Tempo de repouso” obtiveram, respectivamente, escores médios de 62,0 e 60,5, enquadrando-se na classificação “Satisfatória - tendência neutra”.

Dentro da esfera **Econômica e Política**, pode-se observar na Tabela 2 que, a classificação “Satisfatória - tendência neutra” foi encontrada, de forma predominante nos aspectos “Jornada de trabalho”, “Benefícios extras” e “Segurança de emprego”, obtendo respectivamente, escores médios de 62,0, 61,0 e 57,5. Dentro desta mesma esfera, o aspecto “Recursos financeiros” atingiu a classificação de “Insatisfatória - tendência para neutro/satisfatório”, obtendo um escore médio de 48,0.

No que diz respeito ao aspecto “Autoavaliação da qualidade de vida no trabalho”, a Tabela 2 evidenciou um escore médio de 71,5 (escala transformada de 0-100), obtendo a classificação “Satisfatória - tendência para muito satisfatória”.

Tabela 3 - Distribuição dos escores médios, desvios-padrão e valores de p obtidos pela amostra, nas esferas do TQWL-42, escala transformada, separados por sexo (n=25).

Esferas	Sexo				p
	Fem. (n=13)		Masc. (n=12)		
	\bar{X}	DP	\bar{X}	DP	
Biológica e Fisiológica	67,06	10,17	67,96	9,14	0,818
Psicológica e comportamental	73,31	11,52	66,92	13,81	0,220
Sociológica e Relacional	65,86	12,65	64,32	10,94	0,748
Econômica e Política	58,41	11,07	55,72	9,02	0,515
Ambiental e Organizacional	73,31	11,66	65,36	12,17	0,109

$p \geq 0,05$

Analisando-se a Tabela 3, percebe-se que os escores médios obtidos pelos sujeitos do sexo feminino, na maioria das esferas, evidenciaram resultados superiores aos do sexo masculino, com exceção na esfera **Biológica/Fisiológica**. Nas esferas **Psicológica e comportamental** e **Ambiental e Organizacional**, as mulheres atingiram médias equivalentes a $73,3 \pm 11,6$, indicando que a QVT encontrava-se satisfatória, com tendência a muito satisfatória; na **Sociológica e Relacional**, $65,8 \pm 12,6$; na **Econômica e Política**, $58,4 \pm 11,0$, e na **Autoavaliação da QVT**, $67,7 \pm 9,8$, atingiram médias que indicam uma QVT satisfatória com tendência neutra. Os sujeitos do sexo masculino, na esfera **Biológica e Fisiológica**, obtiveram um escore médio equivalente a $67,9 \pm 9,1$, superior às mulheres, indicando uma QVT satisfatória com tendência neutra.

De acordo com o teste paramétrico “*t*” *student*, não foram encontradas diferenças estatísticas significativas entre os sexos em cada esfera e na autoavaliação ($p \geq 0,05$). Entretanto, existe uma tendência, neste estudo, de os trabalhadores do sexo feminino apresentarem uma qualidade de vida no trabalho superior ao do masculino nas esferas **Psicológica e comportamental**, **Ambiental e Organizacional**, **Sociológica e Relacional** e **Econômica e Política**. Já, na esfera **Biológica e Fisiológica** esta situação é invertida, pois os homens apresentaram resultados superiores.

Tabela 4 - Distribuição dos postos médios e valores de p dos resultados dos aspectos das esferas e na autoavaliação da QVT do TQWL-42 segundo o sexo dos sujeitos ($n=25$).

ESFERAS	ASPECTOS	Sexo		p
		Fem. ($n=13$) Postos Médios	Masc. ($n=12$) Postos Médios	
Biológica e Fisiológica	Disposição física e mental	13,12	12,88	0,929
	Capacidade de trabalho	11,69	14,42	0,324
	Serviços de saúde e assistência social	14,58	11,29	0,242
	Tempo de repouso	11,08	15,08	0,160
Psicológica e comportamental	Autoestima	12,73	13,29	0,839
	Significância da tarefa	15,15	10,67	0,098
	<i>Feedback</i>	12,81	13,21	0,888
	Desenvolvimento pessoal e profissional	15,65	10,13	0,051
Sociológica e Relacional	Liberdade de expressão	12,54	13,50	0,738
	Relações interpessoais	13,77	12,17	0,575
	Autonomia	13,69	12,25	0,608
	Tempo de lazer	13,73	12,21	0,599
Econômica e Política	Recursos financeiros	14,00	11,92	0,463
	Benefícios extras	14,35	11,54	0,308
	Jornada de trabalho	13,62	12,33	0,622
	Segurança de emprego	13,54	12,42	0,688
Ambiental e Organizacional	Condições de trabalho	14,08	11,83	0,424
	Oportunidade de crescimento	14,81	11,04	0,183
	Variedade da tarefa	15,50	10,29	0,067
	Identidade da tarefa	14,31	11,58	0,294
Autoavaliação da QVT	Autoavaliação da qualidade de vida no trabalho	12,85	13,17	0,902

$p \geq 0,05$

Na tabela 4 encontram-se os postos médios dos escores obtidos pela amostra nos aspectos de cada esfera do TQWL-42, separados por sexo. Pode-se verificar que os trabalhadores do sexo feminino apresentaram postos médios superiores ao do sexo masculino.

O teste não paramétrico *Mann-Whitney* denotou não existirem diferenças significativas ($p \geq 0,05$), entre os aspectos do instrumento e o sexo.

Tabela 5 - Distribuição dos escores médios, desvios-padrão e valores de p obtidos pela amostra, nas esferas do TQWL-42, escala transformada, separados por estado civil ($n=25$).

Esferas	Estado Civil				p
	Casado ($n=12$)		Solteiro ($n=13$)		
	\bar{X}	DP	\bar{X}	DP	
Biológica e Fisiológica	67,18	10,01	67,78	9,40	0,878
Psicológica e comportamental	71,61	11,42	68,99	14,34	0,620
Sociológica e Relacional	68,22	13,04	62,25	9,83	0,207
Econômica e Política	58,07	11,87	56,25	8,36	0,659
Ambiental e Organizacional	70,83	10,93	68,26	13,84	0,614

$p \geq 0,05$

Segundos os resultados obtidos na Tabela 5, pode-se observar que os sujeitos casados apresentaram resultados superiores na maioria das esferas: **Psicológica e comportamental** ($71,6 \pm 11,4$); **Ambiental e Organizacional** ($70,8 \pm 10,9$); **Sociológica e Relacional** ($68,2 \pm 13,0$) e na **Econômica e Política** ($58,0 \pm 11,8$). Tais escores apontam para uma QVT classificada com Satisfatória com tendência neutra e para muito satisfatória. Na esfera **Biológica e Fisiológica** ($67,7 \pm 9,4$), a diferença entre os escores médios foi minimamente superior nos indivíduos solteiros, apontando para uma QVT, também, classificada como Satisfatória com tendência neutra.

Ressalta-se que, de acordo com o teste paramétrico “ t ” *student*, não houve diferença estatística significativa entre casados e solteiros em cada esfera e na autoavaliação da QVT ($p \geq 0,05$).

Tabela 6 - Distribuição dos postos médios e valores de p dos resultados dos aspectos das esferas e na autoavaliação da QVT do TQWL-42 segundo o estado civil (n=25).

ESFERAS	ASPECTOS	Estado Civil		p
		Casados (n=12)	Solteiros (n=13)	
		Postos Médios	Postos Médios	
Biológica e Fisiológica	Disposição física e mental	12,38	13,58	0,658
	Capacidade de trabalho	11,54	14,35	0,310
	Serviços de saúde e assistência social	14,63	11,50	0,265
	Tempo de repouso	12,17	13,77	0,574
Psicológica e comportamental	Autoestima	12,79	13,19	0,885
	Significância da tarefa	14,54	11,58	0,274
	<i>Feedback</i>	12,92	13,08	0,955
	Desenvolvimento pessoal e profissional	13,00	13,00	1,000
Sociológica e Relacional	Liberdade de expressão	14,88	11,27	0,210
	Relações interpessoais	14,96	11,19	0,188
	Autonomia	15,13	11,04	0,146
	Tempo de lazer	12,71	13,27	0,846
Econômica e Política	Recursos financeiros	13,92	12,15	0,534
	Benefícios extras	12,92	13,08	0,954
	Jornada de trabalho	12,75	13,23	0,853
	Segurança de emprego	15,21	10,96	0,129
Ambiental e Organizacional	Condições de trabalho	13,42	12,62	0,775
	Oportunidade de crescimento	12,88	13,12	0,932
	Variedade da tarefa	14,21	11,88	0,415
	Identidade da tarefa	13,67	12,38	0,621
Autoavaliação da QVT	Autoavaliação da qualidade de vida no trabalho	12,00	13,92	0,460

$p \geq 0,05$

A tabela 6 apresenta os postos médios dos escores distribuídos entre os aspectos das esferas do TQWL-42 de acordo com o estado civil da amostra. De acordo com os dados obtidos, os trabalhadores casados apresentaram postos médios superiores aos dos solteiros nos aspectos das esferas do instrumento utilizado.

O teste não paramétrico *Mann-Whitney*, demonstrou não haver diferença estatística significativa entre o estado civil e os aspectos do instrumento ($p \geq 0,05$).

Tabela 7 - Distribuição das frequências, médias, desvios-padrão e valores de p dos resultados das esferas do TQWL-42 segundo a escolaridade dos sujeitos (n=25).

Esferas	Escolaridade	f	\bar{X}	DP	p
Biológica e Fisiológica	Médio ou Médio Inc.	8	68,35	8,90	0,921
	Superior ou Superior Inc.	12	66,66	8,87	
	Pós-Grad. ou Pós-Grad. Inc.	5	68,12	13,51	
	Total	25	67,50	9,50	
Psicológica e comportamental	Médio ou Médio Inc.	8	71,09	9,98	0,965
	Superior ou Superior Inc.	12	69,53	16,70	
	Pós-Grad. ou Pós-Grad. Inc.	5	70,62	6,48	
	Total	25	70,25	12,82	
Sociológica e Relacional	Médio ou Médio Inc.	8	67,18	8,99	0,290
	Superior ou Superior Inc.	12	61,45	11,86	
	Pós-Grad. ou Pós-Grad. Inc.	5	70,62	14,07	
	Total	25	65,12	11,64	
Econômica e Política	Médio ou Médio Inc.	8	59,76	6,12	0,382
	Superior ou Superior Inc.	12	54,16	11,71	
	Pós-Grad. ou Pós-Grad. Inc.	5	60,00	10,45	
	Total	25	57,12	10,02	
Ambiental e Organizacional	Médio ou Médio Inc.	8	72,65	12,01	0,387
	Superior ou Superior Inc.	12	65,88	14,31	
	Pós-Grad. ou Pós-Grad. Inc.	5	73,12	4,73	
	Total	25	69,50	12,34	

$p \geq 0,05$

Analisando-se a Tabela 7, percebe-se que a amostra, na esfera **Psicológica e comportamental**, de uma forma geral, apresentou uma QVT classificada como satisfatória, com tendência a muito satisfatório, obtendo um escore geral de (70,2±12,8). Constata-se que os trabalhadores, independente de escolaridade, nesta esfera, apresentam-se satisfeitos com tendência a muito satisfeitos em seus trabalhos.

Em todas as esferas foram constatados escores médios gerais que, de certa forma, atribuem aos sujeitos uma classificação satisfatória em relação à QVT, com algumas tendências, seja para uma neutralidade/insatisfação, neutralidade apenas e tendência para muita satisfação em relação à QVT.

Para se verificar a existência de diferença estatística entre os escores médios entre as esferas, utilizou-se o teste paramétrico ANOVA, que não constatou diferença estatística significativa entre elas ($p \geq 0,05$).

Tabela 8 - Distribuição dos postos médios e valores de p obtidos pela amostra nos aspectos das esferas e na autoavaliação da QVT do TQWL-42 segundo a escolaridade (n=25).

Esferas	Aspectos	Escolaridade			p
		M/MInc (n=8)	S/SInc (n=12)	PG/PGInc (n=5)	
		Postos Médios	Postos Médios	Postos Médios	
Biológica e Fisiológica	Disposição física e mental	15,31	10,46	15,40	0,197
	Capacidade de trabalho	10,38	14,33	14,00	0,425
	Serviços de saúde e assistência social	12,81	12,79	13,80	0,960
	Tempo de repouso	15,81	12,13	10,60	0,369
Psicológica e comportamental	Autoestima	11,88	13,33	14,00	0,842
	Significância da tarefa	10,94	14,21	13,40	0,564
	<i>Feedback</i>	15,63	10,54	14,70	0,248
	Desenvolvimento pessoal e profissional	14,00	13,46	10,30	0,626
Sociológica e Relacional	Liberdade de expressão	12,94	11,00	17,90	0,196
	Relações interpessoais	12,75	12,58	14,40	0,886
	Autonomia	10,69	14,13	14,00	0,528
	Tempo de lazer	17,69	9,71	13,40	0,053
Econômica e Política	Recursos financeiros	11,75	11,00	19,80	0,055
	Benefícios extras	15,75	11,92	11,20	0,383
	Jornada de trabalho	16,31	12,21	9,60	0,163
	Segurança de emprego	13,31	11,29	16,60	0,356
Ambiental e Organizacional	Condições de trabalho	13,19	10,38	19,00	0,069

Tabela 8 - Distribuição dos postos médios e valores de p obtidos pela amostra nos aspectos das esferas e autoavaliação da QVT do TQWL-42 segundo a escolaridade (n=25).

Continuação					
Esferas	Aspectos	Escolaridade			p
		M/MInc (n=8)	S/SInc (n=12)	PG/PGInc (n=5)	
		Postos Médios	Postos Médios	Postos Médios	
Ambiental e Organizacional	Oportunidade de crescimento	17,13	9,67	14,40	0,061
	Variedade da tarefa	13,44	12,00	14,70	0,759
	Identidade da tarefa	13,38	13,17	12,00	0,926
Autoavaliação da QVT	Autoavaliação da qualidade de vida no trabalho	15,63	12,00	11,20	0,373

$p \geq 0,05$

Obs.: **M** – ensino médio, **MInc** – ensino médio incompleto, **S** – ensino superior completo, **SInc** – ensino superior incompleto, **PG** – pós-graduação, **PGInc** – pós-graduação incompleto

A tabela 8 descreve os postos médios dos escores obtidos nos aspectos do instrumento de acordo com a escolaridade, denotando que os trabalhadores com pós-graduação completo e incompleto apresentaram postos médios superiores aos dos outros níveis de escolaridade em nove aspectos das esferas, enquanto que os com ensino médio completo e incompleto, apresentaram postos superiores em dez aspectos. Os com ensino superior completo e incompleto apresentaram postos médios superiores aos dos outros níveis de escolaridade em apenas três aspectos.

O teste não paramétrico *Kruskal-Wallis* demonstrou não haver diferença estatística significativa entre a escolaridade e os aspectos do instrumento ($p \geq 0,05$).

3.2 DISCUSSÃO

O ser humano despende aproximadamente 9 a 10 horas diárias dedicadas ao trabalho, mesmo sabendo que seu expediente diário para tal seja de 8 horas, somando a estas o tempo dos intervalos e deslocamentos, culminando por trabalhar na maioria das vezes mais tempo do que realmente deveria (RUGISKI; PILATTI, 2007). A necessidade de se obter uma produção cada vez maior, para juntamente, se obter realização pessoal foi pesquisada por Pilatti (2007) que concluiu ser a valorização humana algo incompatível com o mundo empresarial, pois, é necessário aumentar a produção em um menor espaço de tempo, diminuir cada vez mais os custos gerados e, se obter ao mesmo tempo, maiores padrões de qualidade, exigindo com isso, uma qualificação e especialização mais elevada dos funcionários que ali trabalham. Pode-se dizer que as informações descritas diferem dos resultados encontrados em todos os aspectos pertencentes à tabela 2, considerados estes, na sua maioria, como Satisfatórios - tendência neutra, sendo que, os aspectos “Condições de trabalho”, “Autoavaliação da qualidade de vida no trabalho”, “*Feedback*”, “Serviços de saúde e assistência social” e “Capacidade de trabalho” foram considerados como Satisfatório - tendência para muito satisfatório. Na tabela 1 pode observar que as esferas, de um modo geral, atingiram o resultado Satisfatório - tendência neutra, sendo que, as esferas **Psicológica/Comportamental** e **Ambienta/Organizacional** obtiveram o resultado Satisfatório - tendência para muito satisfatório.

Conforme as informações descritas na pesquisa de Timossi et al. (2010) sobre colaboradores com diferentes níveis de instrução, existe a possibilidade de que determinados fatores que representam maiores níveis de QVT possam sofrer alterações de acordo com os níveis de escolaridade dos avaliados. Em sua investigação foi constatado que, a média de QVT no grupo de pessoas menos instruídas se mostrou maior que a média dos demais grupos, cabendo com isso salientar que, conforme a individualidade, fatores que representam sensações prazerosas ou de satisfação para um determinado grupo avaliado podem não reproduzir na mesma intensidade a mesma fonte motivacional para outros grupos. Neste mesmo estudo, os autores evidenciaram que existe uma correlação significativa entre a compensação adequada e justa versus o nível de instrução, tendo como explicação que pessoas

com maior nível de instrução se tornam mais especializadas, o que acarreta uma maior remuneração por suas atividades exercidas.

Complementando a citação anterior, Timossi et al. (2010) sugeriram a possibilidade de existir uma relação não tão positiva entre o nível de instrução pessoal versus o trabalho e a vida. Tal idéia leva a pensar que quanto maior é o nível de conhecimento, proporcionalmente será maior o seu cargo e as suas responsabilidades perante a empresa, acarretando com isso em um maior dispêndio de tempo dedicado às atividades laborais, surgindo assim, um desequilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e a sua vida pessoal. Nesta mesma pesquisa, Timossi et al. (2010) concluíram que os trabalhadores, independente da sua escolaridade, podem apresentar uma satisfatória QVT. Pode-se observar que as informações descritas se assemelham aos resultados encontrados em todas as esferas pertencentes à tabela 7, estes que atingiram classificação satisfatória entre as diferentes escolaridades, porém, a esfera **Psicológica/Comportamental**, obteve a classificação Satisfatório - tendência para muito satisfatório, independente da escolaridade. Percebeu-se também, que os aspectos “Tempo de repouso” e “Tempo de lazer”, pertencentes à tabela 8, obtiveram melhores resultados no ensino médio completo e incompleto em relação às demais escolaridades.

Muitas vezes, as mulheres acabam por se sujeitar a realizar a chamada dupla jornada de trabalho, pois, além de realizarem todos os tipos de atividades domésticas, ainda trabalham um turno fora de casa, momento este que deveria ser destinado ao descanso ou lazer, evidenciando com isso, que tais mulheres não conseguem atingir um nível de repouso satisfatório, acarretando posteriormente, em um aumentando do grau de estresse (ROSSATO; FARIAS, 2010). A dupla jornada de trabalho diário pode favorecer a sobrecarga das mulheres que a realizam, permitindo se pensar com isso em um tipo de superexploração deste gênero (ELIAS; NAVARRO, 2006). No mesmo estudo de Elias e Navarro (2006), sobre profissionais de enfermagem, pode-se perceber que a dedicação, devoção e abnegação são fortes características recorrentes encontradas em mulheres que exercem a profissão de enfermagem, sendo que, para as avaliadas, o prazer no trabalho está diretamente relacionado com o comprimento de tarefas, mostrando também que, as duras realidades da sobrecarga de trabalho estão longe de serem as ideais. Segundo a pesquisa de Rossato e Farias (2010) envolvendo professores de Educação Física, levou-se a

crer que pessoas do sexo feminino poderiam ter uma pior percepção de sua QVT em comparação ao sexo masculino, porém, tais diferenças não foram encontradas no presente estudo. Pode-se dizer que as informações descritas são diferentes dos resultados encontrados nas esferas: **Psicológica/Comportamental**, **Sociológica/Relacional**, **Econômica/Política** e **Ambiental/Organizacional**, mostrando com isso que, o sexo feminino obteve resultados superiores ao sexo masculino na maioria das esferas pertencentes à tabela 3. também pode-se observar que, o sexo feminino atingiu resultados superiores na maioria dos aspectos da tabela 4, sendo que, o sexo masculino apenas obteve resultados superiores nos aspectos “Capacidade de trabalho”, “Tempo de repouso”, “Autoestima”, “*Feedback*”, “Liberdade de expressão” e “Autoavaliação da qualidade de vida no trabalho”.

Conforme os resultados encontrados na pesquisa de Vargas e Rafael (2010) sobre QVT, estresse profissional e a influência da variável sexo, a relação entre Ofensas de Clientes/consumidores/colegas mostrou-se como sendo o fator que menos causava estresse entre ambos os sexos avaliados, porém, o sexo feminino mostrou uma diferença favorável e significativa em relação ao sexo masculino. Em seu estudo, sobre estresse profissional e a influência da variável sexo e tempo de serviço, Branco (2010) não obteve tais diferenças favoráveis e significativas no sexo feminino, o que levou a crer que, estas diferenças possam ter ocorrido devido às diferentes características das amostras estudadas. Complementando a citação anterior, Vargas e Rafael (2010) descrevem que as médias no sexo masculino mantiveram-se mais elevadas na maioria das vezes, com exceção do que diz respeito ao Equilíbrio trabalho/família, sendo que, o sexo feminino evidenciou perceber menos a sua QVT em relação a sua carreira, promoção, reconhecimento e componente econômico. Neste mesmo estudo, no que diz respeito à escala de estresse profissional e a frequência, e também, na análise das diferenças entre os sexos e a percepção de ocorrência da QVT, verificaram-se não existirem diferenças estatisticamente significativas entre os sexos. Pode-se observar que as informações descritas são diferentes dos resultados obtidos nas esferas: **Psicológica/Comportamental**, **Ambiental/Organizacional**, **Sociológica/Relacional** e **Econômica/Política**, da presente investigação, descritas na tabela 3, pois estas evidenciam existir uma tendência do sexo feminino apresentar uma QVT superior ao sexo masculino.

De acordo com o estudo de Zagher, Pierezan e Claudino (2009), realizado em profissionais da saúde que prestavam assistência à pacientes geriátricos, não foram encontradas diferenças significativas entre os aspectos psicológicos, físicos e meio ambiente, bem como, o domínio social, mostrou ter alcançados características já esperadas e obtidas em outras pesquisas. Conforme o estudo de Amendola, Oliveira e Alvarenga (2008) envolvendo QV e cuidadores de pacientes, a maioria destes sofria algum tipo de dor corporal. Os cuidadores avaliados nesta pesquisa descreveram sofrer maior sobrecarga diária de trabalho, acarretando com isso em elevado grau de estresse, o que potencializa, uma avaliação menos satisfatória de sua qualidade de vida e saúde, o que evidenciou que, quanto maior era a sobrecarga de trabalho mais comprometida era sua qualidade de vida. Pode-se dizer que esses resultados divergem da investigação realizada já que a tabela 1 denota que as esferas **Psicológica/Comportamental** e **Ambiental/Organizacional** obtiveram o resultado Satisfatório - tendência para muito satisfatório, e as esferas **Biológica/Fisiológica**, **Sociológica/Relacional**, **Econômica/Política** e a **Autoavaliação da QVT**, atingiram o resultado Satisfatório - tendência neutra. Possivelmente, esta diferença tenha acontecido pelo tipo de trabalho envolvido nos dois estudos.

Segundo os dados obtidos na pesquisa de Timossi et al. (2010), pessoas pertencentes ao estado civil solteiro apresentaram baixo grau de motivação, sendo que, as pessoas pertencentes ao estado civil casado descreveram sua motivação como sendo mediana, porém, o estado civil desquitados/divorciados atingiu alto grau de motivação. No estudo de Fernandes et al. (2010) sobre QV de enfermeiros das equipes de saúde da família, os resultados dos escores de QV dos avaliados pertencentes ao estado civil casados/amasiados foram mais expressivos do que os das pessoas de estado civil solteiro, sendo estes superados, nos domínios ambiente, independência, relações sociais e psicológico. Pode-se observar que as informações descritas são semelhantes aos resultados obtidos nas esferas: **Psicológica/Comportamental**, **Ambiental/Organizacional**, **Sociológica/ Relacional** e **Econômica/Política** da presente investigação, descritas na tabela 5, já que evidenciam que os sujeitos casados apresentam resultados superiores quando comparados aos dos solteiros. Porém, observa-se que as informações descritas, também, apontam diferenças entre os resultados obtidos nestas esferas, conforme tabela 5, pois, os sujeitos desquitados/divorciados apresentaram-se mais motivados que os casados e

os solteiros. Cabe ressaltar que o presente estudo não possui pessoas enquadradas no estado civil desquitados/divorciados para realizar possíveis comparações. Na tabela 6 os sujeitos casados apresentaram resultados superiores aos solteiros nos aspectos: “Serviços de saúde e assistência social”, “Significância da tarefa”, “Liberdade de expressão”, “Relações interpessoais”, “Autonomia”, “Recursos financeiros”, “Segurança de emprego”, “Condições de trabalho”, “Variedade da tarefa” e “Identidade da tarefa”.

Conforme resultados obtidos na pesquisa de Tolfo e Piccinini (2001) sobre as melhores empresas para se trabalhar no Brasil e a QVT, é muito representativo que o trabalhador sinta orgulho de seu local de trabalho, acarretando com isso em uma relação de elevada relevância social da vida deste sobre o local ao qual trabalha, que, por conseguinte, resultará em uma positiva avaliação de todos os funcionários sobre a imagem da empresa ao qual estes fazem parte. No que diz respeito a seguir carreira em uma empresa, os autores descrevem que este é um fator geralmente vislumbrado pela maioria dos funcionários, o que permite uma maior valorização do trabalhador e ao mesmo tempo, um maior crescimento do trabalho. No mesmo estudo, Tolfo e Piccinini (2001) obtiveram informações que, os fatores de inovação no trabalho não se mostraram diretamente inseridos no modelo de QVT, mas o que foi bastante marcante foi o fato de estes fatores serem considerados pelos trabalhadores como um dos últimos itens necessários na QVT. Pode-se dizer que as informações descritas são semelhantes aos resultados encontrados nos aspectos: “Disposição física e mental”, “Desenvolvimento pessoal e profissional”, “Jornada de trabalho” e “Oportunidade de crescimento”, classificados como Satisfatório - tendência neutra. Os aspectos “Capacidade de trabalho” e “Condições de trabalho” foram classificados como Satisfatório - tendência para muito satisfatório, sendo que, os aspectos “Autoestima” e “Significância da tarefa” atingiram a classificação de Muito satisfatório - tendência para satisfatório. Tais dados, pertencentes à tabela 2, evidenciam a importância do funcionário sentir-se bem no local onde trabalha, bem como, perceber a relevância social que a sua vida tem sobre o trabalho, resultando com isso, em uma positiva avaliação dos trabalhadores sobre a imagem da empresa.

Segundo os dados encontrados por Monaco e Guimarães (2000) em seu estudo sobre gestão de qualidade total e QVT, os gerentes entenderam que QVT era possibilitar um local ao qual as pessoas pudessem desenvolver o seu trabalho em

condições plenas, bem como, gerar meios para que estes funcionários se sentissem satisfeitos de irem trabalhar neste local. Os funcionários devem sentir-se bem, respeitados, reconhecidos e valorizados em seu local de trabalho. O trabalho não pode ser encarado como algo penoso, deve ser visto como uma forma de realização pessoal, uma ferramenta que gera amizades e coleguismo. Nesta mesma pesquisa, foi descrito que para um representante sindical da empresa brasileira de correios, ter QVT era poder desempenhar toda a sua jornada de trabalho diária e estar satisfeito ao seu final. Ter QVT é poder sair do local de trabalho exatamente como nele se entrou, ou seja, se o funcionário que chegou com boa disposição, deve retornar para sua casa da mesma forma. Pode-se observar que as informações descritas são semelhantes aos resultados pertencentes à tabela 2, sendo que os aspectos: “Jornada de trabalho” foi classificado como Satisfatório - tendência neutra, a “Capacidade de trabalho” obteve a classificação Satisfatório - tendência para muito satisfatório, e a “Significância da tarefa” alcançou a classificação de Muito satisfatório - tendência para satisfatório.

De acordo com Tolfo e Piccinini (2001), a integração social dentro do ambiente de trabalho, relatada como “camaradagem” mostrou-se positiva, reforçando a perspectiva que valoriza o trabalho em conjuntos, gerando com isso, um ambiente de trabalho amigável, onde predomina a comunicação entre os funcionários. Complementando, os autores descrevem que a confiança nos gestores passa aos funcionários uma maior segurança, desenvolvendo também, articulações na integração social da empresa, no que diz respeito ao desenvolvimento de oportunidades dentro da empresa. No que se diz respeito à remuneração, seja envolvendo benefícios ou salários, estudos da área da Psicologia baseados em Herzberg, descrevem que toda forma de remunerar acarreta uma função higiênica sobre a motivação da pessoa, ou seja, tudo que venha a beneficiar o trabalhador, inclusive o seu salário, não tem sua principal função como algo motivacional, mas sim, como um artifício que evitará a perda da motivação deste funcionário (TOLFO; PICCININI, 2001). Pode-se observar que as informações descritas são semelhantes aos resultados obtidos nos aspectos da tabela 2, sendo que os aspectos: “Autonomia” foi classificado como Satisfatório - tendência neutra/insatisfatório, os “Benefícios extras” atingiram a classificação Satisfatório - tendência neutra, o “*Feedback*” foi classificado como Satisfatório - tendência para muito satisfatório e a “Significância da tarefa” e “Relações interpessoais” alcan-

çaram a classificação de Muito satisfatório - tendência para satisfatório. Contudo, pode-se observar que as informações descritas apresentam diferença no aspecto “Recursos financeiros”, cujo resultado mostrou-se Insatisfatório - tendência para neutro/satisfatório. Tais dados descrevem a importância de se ter uma boa integração social dentro do local de trabalho, proporcionando com isso um ambiente mais comunicativo e amigável entre os funcionários, sendo que também, deve-se manter e aprimorar os mecanismos que produzam motivação nos trabalhadores, inclusive, no que diz respeito às questões financeiras, como, o seu próprio salário.

Na pesquisa de Monaco e Guimarães (2000), os funcionários descreveram que QVT é se ter um ambiente favorável para trabalhar, incluindo neste, relações amigáveis entre os funcionários, ter satisfação em exercer o seu trabalho, ter orgulho e prazer do que faz, ter uma remuneração digna, não ser pressionado desnecessariamente por seus gestores, poder trabalhar em um ambiente que propicie condições estruturais e psicológicas favoráveis, procurando estabelecer um local pleno para todos trabalharem. Nesta mesma pesquisa, ficou evidente que a maioria dos avaliados, decorrentes de sua própria interpretação, entendia que os principais geradores de QVT inseridos dentro do ambiente empresarial era o bom relacionamento entre os trabalhadores, remuneração digna e favorável ambiente físico para se trabalhar. Também foram mencionados, porém, com menor ênfase, a segurança do trabalhador dentro do seu emprego, a satisfação que estes tinham em seu trabalho, o reconhecimento pessoal do seu trabalho diário, a produtividade e a motivação. Foi também, descrito por um dos chefes que a QVT segundo ele era proporcionar um bom relacionamento entre os colegas, as chefias e seus respectivos funcionários subordinados. A QVT, também, abrange a preocupação dos dirigentes sobre a família dos funcionários da empresa, buscando que este se sinta feliz não somente no trabalho, mas também fora dele. Pode-se observar que as informações descritas são semelhantes aos resultados alcançados na tabela 2, sendo que os aspectos: “Autonomia” foi classificada como Satisfatório - tendência neutra/insatisfatório, a “Disposição física e mental”, “Jornada de trabalho” e “Segurança de emprego” obtiveram a classificação Satisfatório - tendência neutra, “Condições de trabalho” foi classificada como Satisfatório - tendência para muito satisfatório e a “Capacidade de trabalho” e a “Relações interpessoais” alcançaram a classificação de Muito satisfatório - tendência para satisfatório.

Segundo Timossi et al. (2010) é possível dizer que a falta de uma divisão equilibrada entre atividades profissionais e pessoais possam levar a pessoa a níveis de degradação, porém, isto também não significa que a falta de investimentos no conhecimento seja algo positivo. Complementando esta afirmação, os autores descrevem que juntamente com a qualificação, também, dever-se-ia adequar uma melhor forma de gerenciar o tempo, buscando com isso, equilíbrio entre as atividades pessoais e sua vida profissional. Pode-se dizer que as informações descritas são semelhantes aos resultados encontrados na tabela 2, sendo que os aspectos “Tempo de repouso”, “Desenvolvimento pessoal e profissional” e “Tempo de lazer” alcançaram a classificação Satisfatório - tendência neutra. Tais dados evidenciaram a importância de se ter um ambiente favorável para trabalhar, de possuir relações amigáveis, de se sentir satisfeito, de ter prazer em realizar o seu trabalho e estar inserido em um ambiente que procure estabelecer um local pleno para todos trabalharem.

Conforme os resultados obtidos no estudo de Elias e Navarro (2006) pode-se notar que as pessoas avaliadas evidenciaram terem que se conformar com tempo insuficiente destinado para seu lazer e descanso, sendo que, a fuga do desprazer e o prazer no ambiente de trabalho são fatores de buscas permanentes entre as avaliadas, mas, as exigências acarretadas dentro do ambiente de trabalho, acabam por resultar em sofrimentos, estes que transformam cada vez mais o trabalho em algo penoso, porém, necessário para a sobrevivência. A mesma pesquisa revelou também que, apesar das entrevistadas encararem constantemente o trabalho como uma fonte de realização, satisfação e prazer, nas condições em que este é executado fica um tanto quanto inviável de atingir tais objetivos vislumbrados, o que resulta em constantes insatisfações, estas que se mostram freqüentes, porém, o não reconhecimento do esforço executado e a não valorização de tais esforços se tornam maiores do que a influência causada pelas condições precárias as quais estas profissionais se expõem, pois, o trabalho de enfermagem se mostra muitas vezes desgastante e intenso, o que leva as profissionais a se conformarem e criarem mecanismos de defesa para estas poderem suportar suas dores e também, para que não adoeçam. Pode-se observar que as informações descritas são diferentes dos resultados descritos na tabela 4, pois o sexo feminino atingiu na maioria dos aspectos, resultados superiores em relação ao sexo masculino, porém, o sexo masculino obteve maiores

resultados nos aspectos: “Capacidade de trabalho”, “Tempo de repouso”, “Autoestima”, “*Feedback*”, “Liberdade de expressão” e “Autoavaliação da qualidade de vida no trabalho”.

Segundo a pesquisa de Carvalho e Vargas (2011) sobre QVT visando a realidade da indústria no Brasil, possuir um vasto conhecimento, bem como, ter-se um bom trabalho, são fatores cada vez mais valorizados na atualidade, porém, a prática de esportes e o lazer acabam ficando esquecidos, não tendo à mesma valorização que o conhecimento e o trabalho. Em uma investigação conduzida por estes pesquisadores foi constatado que muitas empresas ofereciam variadas alternativas de lazer para seus funcionários, 40,9% dos trabalhadores entrevistados relataram desfrutar destas atividades oferecidas no próprio local de trabalho. Na mesma pesquisa, 18,1% informaram preferir passear com seus familiares, 18,6% preferem jogar futebol com seus amigos, 7,8% realizam outros tipos de atividades, 7,0% vão a locais públicos e 6,2% frequentam entretenimentos culturais. Pode-se dizer que as informações descritas têm semelhanças aos resultados encontrados na tabela 2, sendo que os aspectos “Tempo de repouso”, “Desenvolvimento pessoal e profissional” e “Tempo de lazer” foram classificados como Satisfatório - tendência neutra. Tais dados revelam a importância do local de trabalho disponibilizar atividades de lazer para seus funcionários, melhorando cada vez mais, a saúde e a motivação dos trabalhadores.

No que diz respeito à atividade física dentro do ambiente de trabalho, Beltrame e Xavier (2009) descrevem que a prática de atividade física de maneira sistematizada dentro do ambiente empresarial está diretamente relacionada com melhoras e manutenção da QV, sendo que tais atividades promovem o aumentando da capacidade funcional, melhoram o grau de satisfação profissional e o sistema músculo-esquelético. Conforme a pesquisa de Zat e Coelho (2012) sobre a ênfase na prática da ginástica laboral, mesmo na atualidade, ainda existem barreiras para a implantação e manutenção de atividades que visam aprimorar e propiciar a QVT de funcionários no âmbito empresarial, sendo estas, limitações muitas vezes impostas pela falta de organização, informação e valores pessoais equivocados. Segundo resultados obtidos na pesquisa de Carvalho e Vargas (2011), funcionários de uma empresa foram questionados sobre ter conhecimento da existência de programas de lazer oferecidos dentro do seu próprio ambiente empresarial. Destes, em número de

42,9% relataram ter conhecimento de tais programas, bem como, mencionaram a ginástica laboral; 25,9%, a caminhada ecológica que visa propiciar maior contato dos trabalhadores com a natureza; 17,5% relataram ter conhecimentos de atividades esportivas, destinadas à interação e promoção de hábitos saudáveis e 7,3% citaram a massagem como forma de lazer. Pode-se observar que as informações descritas têm semelhanças aos resultados descritos na tabela 2, sendo que os aspectos: “Tempo de lazer” obteve a classificação Satisfatório - tendência neutra e “Relações interpessoais” atingiu a classificação Muito satisfatório - tendência para satisfatório. Deduz-se deste fato a importância da realização de atividades físicas e atividades de lazer dentro do ambiente de trabalho, promovendo com isso, melhorias no grau de satisfação profissional e no aumento da capacidade funcional, bem como, acarretando em ganhos de saúde para os indivíduos que as praticam sistematicamente.

De acordo com Zat e Coêlho (2012), em determinados momentos, algumas pessoas podem criar certa resistência em participar de atividades de lazer propostas, muitas vezes demonstrando outras insatisfações com tal forma de protesto, dificultando com isso o ingresso de outros funcionários, porém, a partir do momento que tais pessoas são ouvidas, valorizadas e sentem-se inseridas nas atividades, estas tendem a se tornar colaboradores, o que leva a concluir que a propaganda e o diálogo aberto e esclarecedor são importantes para que programas que promovam a QVT obtenham o sucesso esperado. Pode-se dizer que as informações descritas têm semelhanças aos resultados encontrados na tabela 2, sendo que os aspectos “Desenvolvimento pessoal e profissional” e “Tempo de lazer” foram classificados como Satisfatório - tendência neutra, o “*Feedback*” obteve a classificação Satisfatório – tendência para muito satisfatório, e o aspecto “Relações interpessoais” atingiu a classificação Muito satisfatório - tendência para satisfatório. Fica, então, evidenciado a importância de se ter um diálogo aberto e esclarecedor, em prol de uma comunicação clara entre as pessoas que acarretará no estabelecimento de melhores relações entre os funcionários, de um maior engajamento nas atividades destinadas ao lazer e na promoção de fatores geradores de saúde.

O ritmo de trabalho intenso leva cada vez mais o indivíduo a sofrer decréscimos físicos e emocionais, dificultando assim, cada vez mais a possibilidade da realização de alguma atividade física sistemática ou voltada simplesmente para a recreação e entretenimento (MIRANDA et al., 2005). Baseado em evidências da atua-

lidade, o ser humano cada vez mais tende em reduzir a utilização de suas potencialidades corporais e de que o sedentarismo é uma das causas para o surgimento de doenças crônicas degenerativas, fazem-se necessárias medidas que venham a promover mudanças no estilo de vida, inclusive, dentro do próprio âmbito empresarial (CARVALHO; VARGAS, 2011). Conforme a pesquisa de Coelho, Santos e Diniz (2009) sobre o estilo de vida de trabalhadores de uma indústria têxtil, os indivíduos e as empresas que aderem a um estilo de vida mais saudável, tendem a cada vez mais manterem e cultivarem este estilo adequado, proporcionando uma melhor QV do sujeito, e também, em um engrandecimento de suas expectativas de vida com mais QV. Pode-se observar que as informações descritas têm semelhanças aos resultados descritos na tabela 2, sendo que os aspectos “Desenvolvimento pessoal e profissional”, “Benefícios extras” e “Tempo de lazer” foram classificados como Satisfatório - tendência neutra, já o “*Feedback*” e “Condições de trabalho” obtiveram a classificação Satisfatório - tendência para muito satisfatório, e o aspecto “Relações interpessoais” atingiu a classificação Muito satisfatório - tendência para satisfatório. A adoção, pela empresa, de medidas que promovam mudanças positivas no estilo de vida de seus funcionários faz-se necessário que, em consequência promoverá uma melhor qualidade de vida.

CONCLUSÃO

Concluiu-se, ao final desta pesquisa, que as pessoas avaliadas encontram-se com nível satisfatório de qualidade de vida no trabalho. Estes sujeitos, de uma forma geral enquadraram-se dentro da classificação satisfatória nas esferas do instrumento, sendo que, a relação com a esfera que engloba a parte psicológica e comportamental manteve-se mais significativa, com tendência para muito satisfatória.

Também, se pode verificar nesta pesquisa que a autoavaliação da qualidade de vida no trabalho foi maior em pessoas com menores escolaridades, não existindo diferenças significativas entre os sexos e o estado civil dos avaliados.

Concluiu-se, também, que as comparações realizadas entre os dados sócio demográficos e as informações pertencentes às esferas do instrumento utilizado, não evidenciaram diferenças significativas, levando a crer que, na amostra investigada por ter sido um grupo de pequeno porte numérico, tais dados mostraram-se bastante dispersados, o que aumentaria a probabilidade de não ocorrer este acontecimento em grupos numericamente superiores, possibilitando assim, maiores correlações nestes tipos de cruzamentos de dados. Sugere-se que sejam realizadas futuras pesquisas nesta temática, acrescentando diferentes tipos de metodologias e um número maior de sujeitos, visando com isso, resultados estatísticos mais expressivos e fidedignos.

REFERÊNCIAS

AMENDOLA, F.; OLIVEIRA, M. A. C.; ALVARENGA, M. R. M. Qualidade de vida dos cuidadores de pacientes dependentes no programa de saúde da família. **Texto contexto - enferm.**, Florianópolis, v. 17, n. 2, jun. 2008 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072008000200007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 29 dez. 2011.

ANDUJAR, A. M. **Modelo de qualidade de vida dentro dos domínios bio-psico-social para aposentados**. 2006. 206 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

AREIAS, M. E. Q.; COMANDULE, A. Q. **Qualidade de vida, estresse no trabalho e síndrome de burnout**. In: GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. (Org.). Qualidade de vida e fadiga institucional. Campinas, IPES Editorial, 2006.

AYRES, K. V.; SILVA, I. P. **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: a percepção de profissionais do setor de hotelaria**. In: FÓRUM INTERNACIONAL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, 4., 2004, Porto Alegre. Anais. Porto Alegre: ISMABR, 2004.

BELTRAME, M. R. S.; XAVIER, R. M. **Capacidade de trabalho e qualidade de vida em trabalhadores de indústria**. 2009. 49 f. Dissertação (Mestrado em Medicina) – Programa de Pós-Graduação em Medicina: Ciências Médicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

BRANCO, A. (2010). **Stresse profissional na Polícia: Um estudo exploratório sobre a influência das variáveis tempo de serviço e sexo**. 2010. 36 f. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações) – Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa.

CARVALHO, C. C. S.; SOUZA, C. F.; TINÔCO, I. F. F.; VIEIRA, M. F. A.; MINETTE, L. J. Segurança, saúde e ergonomia de trabalhadores em galpões de frangos de corte equipados com diferentes sistemas de abastecimento de ração. **Eng. Agríc.**, Jaboticabal, v. 31, n. 3, jun. 2011 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-69162011000300004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 13 dez. 2011.

CARVALHO, R. M. B.; VARGAS, A. Qualidade de vida no trabalho visando a realidade da indústria em Brasil. **Lec. Educ. Fís. y Dep.** Buenos Aires, Ano 15, n. 153, fev. 2011. Disponível em: <http://www.efdeportes.com/efd153/qualidade-de-vida-no-trabalho-em-brasil.htm>. Acesso em: 19 maio 2012.

COELHO, C. C.; SANTOS, C. A.; DINIZ, R. C. L. Perfil do estilo de vida de trabalhadores de uma indústria têxtil. **Lec. Educ. Fís. y Dep.** Buenos Aires, Ano 14, n. 133, jun. 2009. Disponível em <<http://www.efdeportes.com/efd133/estilo-de-vida-de-trabalhadores-de-uma-industria-textil.htm>>. Acesso em: 30 dez. 2012.

ELIAS, M. A.; NAVARRO, V. L. A relação entre o trabalho, a saúde e as condições de vida: negatividade e positividade no trabalho das profissionais de enfermagem de um hospital escola. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 14, n. 4, Ago. 2006. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692006000400008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 30 Jan. 2012.

FEIGENBAUM, Armand V. **Controle de qualidade total**. 40. ed. São Paulo: Makron Books, 1994.

FERNANDES, J. S.; MIRANZI, S. S. C.; IWAMOTO, H. H.; TAVARES, D. M. S.; SANTOS, C. B. Qualidade de vida dos enfermeiros das equipes de saúde da família: a relação das variáveis sociodemográficas. **Texto contexto - enferm.[online]**. 2010, vol.19, n.3, p. 434-442. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072010000300004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 30 Jan. 2012.

FLECK, M. P. A.; LEAL, O. F.; LOUZADA, S.; XAVIER, M.; CHACHAMOVICH, E.; VIEIRA, G.; SANTOS, L.; PINZON, V. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). **Rev. Bras. Psiquiatr.**, São Paulo, v. 21, n. 1, mar. 1999a. Available from: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-44461999000100006&lng=en&nrm=iso>. Access on: 23 July 2011.

FLECK, A, P, M.; LOUZADA, S.; XAVIER, M.; CHACHAMOVICH, E.; VIEIRA, G.; SANTOS, L.; PINZON, V. Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação da qualidade de vida da organização mundial da saúde (WHOQOL-100). **Revista saúde pública**, São Paulo, 33(2), 198-205, abril. 1999b.

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2004.

FRANÇA, A. C. L. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Rev. Bras. de Med. Psicossoc.**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-83, abr./maio/jun. 1997.

FRANÇA, A. C. L.; ALBUQUERQUE, L. G. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: Esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. 1996. 296 f. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Departamento de Administração, Universidade de São Paulo.

FRANÇA, A. C. L.; ARELLANO, E. B. **As pessoas na organização**. In: FRANÇA, A. C. L.; ARELLANO, E. B. Os processos de recrutamento e seleção. São Paulo: Editora Gente, p. 63-72, 2002.

FRANÇA JÚNIOR, N. R.; PILATTI, L. A. **Gestão de qualidade de vida no trabalho (GQVT): modelos que os líderes e gestores podem utilizar para propiciar uma melhor qualidade de vida no trabalho**. In: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 11, 2004, Bauru. Anais. Bauru: UNESP, 2004.

GASPAR, C. A. F. **Qualidade de vida de trabalhadores que participam de práticas externas de cidadania empresarial: possibilidades de transformações individuais e coletivas**. 2001. 188 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

GORDIA, A. P. **Associação da atividade física, consumo de álcool e índice de massa corporal com a qualidade de vida**. 2008.181f. Dissertação (Mestrado em Educação Física) - Universidade Federal do Paraná - UFPR, Curitiba.

GRUPO WHOQOL. Versão em português dos instrumentos de avaliação da qualidade de vida (WHOQOL). **Faculdade de Medicina da UFRGS**, 1998. Departamento de Psiquiatria. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/psiq/whoqol1.html>>. Acesso em: 27 abr. 2012.

GUIMARÃES, L. B. de M. **Ergonomia cognitiva**. Porto Alegre: FEENG/UFRGS, 2004.

KETS DE VRIES, M. F. R. Creating authentizotic organizations: Well-functioning individuals in vibrant companies, **Hum. Rel.**, v. 54, n.1, p.101-111, jan. 2001.

KOSLOWSKY, M. Influências da atividade física no aumento da qualidade de vida. **Lec. Educ. Fís. y Dep.** Buenos Aires, Ano 10, n. 69, fev. 2004. Disponível em <<http://www.efdeportes.com/efd69/af.htm>>. Acesso em: 30 dez. 2012.

LACAZ, F.A.C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.5, n.1, p. 151-161, 2000.

MENEGALI, I.; TINÔCO, I.F.F.; BAËTA, F.C.; CECON, P.R.; GUIMARÃES, M.C.C; CORDEIRO, M.B. Ambiente térmico e concentração de gases em instalações para frangos de corte no período de aquecimento. **Rev. Bras. de Eng. Agr. e Amb.** v. 13, p. 984-990, 2009. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/rbeaa/v13s0/v13s0a22.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2010.

MERLO, Á. R. C.; LAPIS, N. L. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. **Psicol. Soc.**, Porto Alegre, v. 19, n. 1, abr. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000100009&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 20 jul. 2011.

MINAYO, M. C. S. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Rev. Ciên. e Saú. Col.**, v. 5. n. 1, 2000. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232000000100002. Acesso em: 29 maio 2012.

MIRAGLIOTTA, M.Y.; NÄÄS, I.A.; MANZIONE, R.L.; NASCIMENTO, F.F. Spatial analysis of stress conditions inside broiler house under tunnel ventilation. **Rev. Sci. Agric.**, v.63, n.5, p.426-432, Sep./Oct. 2006. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/sa/v63n5/31401.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2010.

MIRANDA, G.; MAIA, L. M. A.; LIMA, M. P.; LOPES, C. M.; MUNIZ, P. T. Adoecimento dos Enfermeiros da rede Hospitalar de Rio Branco - Acre – Brasil. **Online Brazilian Journal of Nursing**, v. 4, n. 1, abr. 2005. Disponível em: <<http://www.nepae.uff.br/siteantigo/objn401mirandaetal.htm>>. Acesso em: 30 dez. 2012.

MONACO, F. F.; GUIMARÃES, V. N. Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da Gerência de Administração dos Correios. **Rev. Adm. Contemp.**, Curitiba, v. 4, n. 3, dez. 2000. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-655200000300005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 26 dez. 2011.

NÄÄS, I.A.; MIRAGLIOTTA, M.Y.; BARACHO, M.S.; MOURA, D.J. Ambiência aérea em alojamento de frangos de corte: poeira e gases. **Eng. Agr.**, Jaboticabal, v.27, n.2, p.326-335, maio/ago. 2007. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/eagri/v27n2/a01v27n2.pdf >. Acesso em: 14 jul. 2010.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. 3. ed. rev. e atual. Londrina, PR: Midiograf, 2003. 278p. ISBN 8590203824.

NAZARENO, A. C.; PANDORFI, H.; GUISELINI, C.; VIGODERIS, R.; PEDROSA, E. Bem-estar na produção de frango de corte em diferentes sistemas de criação. **Eng. Agríc.**, Jaboticabal, v. 31, n. 1, fev. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-69162011000100002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 13 dez. 2011.

NESPECA, M.; CYRILLO, D. C. **Determinantes da Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários não docentes da Universidade de São Paulo (USP): o papel da Nutrição e da Qualidade de Vida em Geral**. 2009. 83 f. Dissertação (Mestrado em Nutrição) – Programa de Pós-Graduação Interunidades em Nutrição Humana Aplicada - PRONUT, Universidade de São Paulo, São Paulo.

NIEMAN, D. C. **Exercício e saúde: como se prevenir de doenças usando o exercício como seu medicamento**. São Paulo: Ed. Manole Ltda., 1999.

PAIVA, K. C. M.; COUTO, J. H. Qualidade de vida e estresse gerencial "pós-choque de gestão": o caso da Copasa-MG. **Rev. Adm. Públ.**, Rio de Janeiro, v. 42, n. 6, dez. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122008000600008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 21 jul. 2011.

PEDROSO, B; PILATTI, L. A. **Desenvolvimento do TQWL-42: Um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho**. 2010. 145 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa.

PEREIRA, M. G. **Epidemiologia: teoria e prática**. Rio de Janeiro, RJ: Guanabara Koogan, 2000.

PILATTI, L. A. Qualidade de vida e trabalho: perspectivas na sociedade do conhecimento. In: GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. (org.). **Qualidade de vida e novas tecnologias**. Campinas: IPES Editorial, 2007.

PILATTI, L. A.; BEJARANO, V. C. **Qualidade de vida no trabalho: leituras e possibilidades no entorno**. In: GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. (Org.). Gestão da qualidade de vida na empresa. Campinas, IPES Editorial, 2005.

REIS JÚNIOR, D. R; PILATTI, L. A. **Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78**. 2008. 114 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa.

REGO, A.; MOREIRA, J. M.; FELÍCIO M. J.; SOUTO, S. As melhores organizações para trabalhar: um domínio específico de aplicação da responsabilidade social das empresas. **Pap. de éti., econ. y direc.**, n. 8, 2003.

ROSSATO, L. C.; FARIAS, S. F. Qualidade de vida no trabalho percebida por Professores de Educação Física do Colégio de Aplicação, UFSC. **Lec. Educ. Fís. y Dep.** Buenos Aires, Ano 15, n. 144, maio 2010. Disponível em <<http://www.efdeportes.com/efd144/qualidade-de-vida-no-trabalho-percebida-por-professores.htm>>. Acesso em: 30 dez. 2012.

RUGISKI, M; PILATTI, L. A. **Qualidade de vida: Inter-relações do tempo livre para os colaboradores de uma multinacional do ramo de alimentos**. 2007. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa.

SANTOS, S. R.; SANTOS, I. B. C.; FERNANDES, M. G. M.; HENRIQUES, M. E. R. M. Qualidade de vida do idoso na comunidade: aplicação da Escala de Flanagan. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 10, n. 6, p. 757-754, nov./dez. 2002.

SCHMIDT, D. R. C.; DANTAS, R. A. S.; MARZIALE, M. H. P. Qualidade de vida no trabalho: avaliação da produção científica na enfermagem brasileira. **Acta paul. enferm. [online]**, vol.21, n.2, p. 330-337, 2008 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002008000200016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 30 dez. 2012.

TEIXEIRA, C. S.; PEREIRA, E. F.; ROCHA, L. S.; SANTOS, A.; MERINO, E. A. D. Qualidade de vida do trabalhador: discussão conceitual. **Lec. Educ. Fís. y Dep.** Buenos Aires, Ano 14, n. 136, set. 2009. Disponível em <<http://www.efdeportes.com/efd136/qualidade-de-vida-do-trabalhador.htm>>. Acesso em: 30 dez. 2012.

TIMOSSI, L. S.; FRANCISCO, A. C.; SANTOS JUNIOR, G.; XAVIER, A. A. P. Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações. **Prod. [online]**, São Paulo, v. 20, n. 3, set. 2010. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132010000300014&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 21 jul. 2011.

TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Rev. da Educ. Fís.**, Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. C. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. **Rev. de Adm. Contemp.**, Curitiba, v. 5, n. 1, p. 165-193, jan./abr. 2001.

VARGAS; T. I. A.; RAFAEL, M. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e stresse profissional: influência da variável sexo e estudo das relações entre as dimensões da QVT e o stresse profissional**. 2010. 43 f. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações) – Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa.

VIGODERIS, R.B.; CORDEIRO, M.B.; TINÔCO, I.F.F.; MENEGALI, I.; SOUZA JÚNIOR, J.P.; HOLANDA, M.C.R. Avaliação do uso de ventilação mínima em galpões avícolas e de sua influência no desempenho de aves de corte no período de inverno. **Rev. Bras. de Zoot.**, v. 39, n. 6, p.1.381-1.386, 2010. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/rbz/v39n6/30.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2010.

ZAGHER, M.; PIEREZAN, P.; CLAUDINO, R. Avaliação da qualidade de vida nos profissionais da saúde, que prestam assistência à pacientes geriátricos. **Lec. Educ. Fís. y Dep.** Buenos Aires, Ano 14, n. 135, ago. 2009. Disponível em <<http://www.efdeportes.com/efd135/qualidade-de-vida-nos-profissionais-da-saude.htm>>. Acesso em: 30 dez. 2012.

ZAT, F. M.; COELHO, A. E. L. Desafio dos programas de qualidade de vida no trabalho: ênfase na prática da ginástica laboral. **Lec. Educ. Fís. y Dep.** Buenos Aires, Ano 15, n. 166, mar. 2012. Disponível em <<http://www.efdeportes.com/efd166/programas-de-qualidade-de-vida-no-trabalho.htm>>. Acesso em: 19 maio 2012.

ANEXOS

ANEXO A - Questionário TQWL-42

TQWL-42 – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Este questionário objetiva diagnosticar como você se sente a respeito da sua **Qualidade de Vida no Trabalho**. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Nós estamos perguntando o quanto você está satisfeito(a), em relação a vários aspectos do seu **trabalho** nas **últimas duas semanas**. Escolha entre as alternativas de cada questão e **coloque um círculo** no número que melhor representa a sua opinião.

DADOS PESSOAIS

- 1) Idade: _____ anos
- 2) Sexo: () Masculino () Feminino
- 3) Estado civil: () Solteiro(a)
 () Casado(a)/União estável
 () Viúvo(a)
 () Separado(a)/Divorciado(a)
- 4) Escolaridade:

() Ensino Fundamental incompleto	() Ensino Fundamental completo
() Ensino Médio incompleto	() Ensino Médio completo
() Ensino Superior incompleto	() Ensino Superior completo
() Pós-graduação incompleto	() Pós-graduação completo
- 5) Tempo de serviço (em meses) na empresa em que você trabalha: _____ meses

QUESTIONÁRIO

F1.1 - Como você avalia a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Muito ruim	Ruim	Nem ruim nem boa	Boa	Muito boa
1	2	3	4	5

A1.1 - Com que frequência você se sente cansado(a) durante o trabalho?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

A1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a disposição que você possui para trabalhar?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

A2.1 - Você se sente capaz de realizar as suas tarefas no trabalho?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

A2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua capacidade de trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

A3.1 - A empresa que você trabalha disponibiliza atendimento médico, odontológico e social aos seus colaboradores?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

A3.2 - Quão satisfeito(a) você está com a qualidade dos serviços de saúde e de assistência social disponibilizados pela empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

A4.1 - Com que frequência você se sente sonolento(a) durante o trabalho?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

A4.2 - Quão satisfeito(a) você está com o tempo que você possui para dormir?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

B1.1 - Com que frequência você se sente incapaz de realizar o seu trabalho?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

B1.2 - O quanto você está satisfeito(a) consigo mesmo(a)?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

B2.1 - O quão importante você considera o trabalho que você realiza?

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

B2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a contribuição que o seu trabalho representa para a empresa como um todo e para a sociedade?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

B3.1 - Em que medida você consegue compreender o quão correto ou errado você realiza o seu trabalho?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

B3.2 - Quão satisfeito(a) você está com as informações que te fornecem sobre o seu desempenho no trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

B4.1 - A empresa que você trabalha te incentiva e/ou libera para fazer cursos e outras atividades relacionadas com o seu trabalho?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

B4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o apoio que a empresa em que você trabalha concede para o seu desenvolvimento pessoal e profissional?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

C1.1 - Na empresa em que você trabalha, você pode expressar a sua opinião sem que isso te prejudique?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

C1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à possibilidade de expressar suas opiniões livremente na empresa que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

C2.1 - Com que frequência você tem desentendimentos com os seus superiores ou colegas de trabalho?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

C2.2 - Quão satisfeito(a) você está com a sua equipe de trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

C3.1 - Em que medida você pode tomar decisões no seu trabalho, sem a necessidade de consultar o seu supervisor?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

C3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o nível de autonomia que te é concedido no seu trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

C4.1 - Com que frequência você pratica atividades de lazer?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

C4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o tempo que você possui para praticar atividades de lazer?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

D1.1 - O seu salário é suficiente para você satisfazer as suas necessidades?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

D1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o seu salário?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

D2.1 - Em que medida a empresa em que você trabalha apresenta vantagens e benefícios?

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

D2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com as vantagens e os benefícios oferecidos pela empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

D3.1 - Você julga o seu trabalho cansativo e exaustivo?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

D3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua jornada de trabalho semanal?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

D4.1 - Com que frequência ocorrem demissões na empresa em que você trabalha?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

D4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à segurança de permanecer empregado na empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

E1.1 - As condições de trabalho (temperatura, luminosidade, barulho, etc.) do seu cargo são adequadas?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

E1.2 - Quão satisfeito(a) você está com as condições de trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

E2.1 - A empresa em que você trabalha oferece plano de carreira e/ou possibilidades de você ser promovido de cargo?

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

E2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o plano de carreira e/ou a possibilidade de promoção de cargo presentes na empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

E3.1 - Com que frequência você julga o seu trabalho monótono?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

E3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a variedade de atividades que você realiza no seu cargo?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

E4.1 - Com que frequência você realiza no seu trabalho atividades completas, ou seja, do início ao fim?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

E4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o trabalho que você realiza?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

F1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

ANEXO B - Sintaxe SPSS do TQWL-42

Sintaxe SPSS do TQWL-42

O questionário TQWL-42 teve sua sintaxe baseada a partir do questionário WHOQOL-100, sendo que este, também tem sua lógica desenvolvida pelo mesmo tipo de software estatístico (SPSS). Tendo como base o WHOQOL-100, a sintaxe do TQWL-42 utiliza cinco passos previstos na sintaxe disponibilizada pelo Grupo WHOQOL no manual do WHOQOL-100 (GRUPO WHOQOL, 1998; PEDROSO; PILATTI, 2010).

ETAPAS	SINTAXE SPSS PARA OS CÁLCULOS DOS ESCORES DO TQWL-42
Verificar se todos os 42 itens foram preenchidos com respostas entre 1 e 5.	RECODE A11 A12 A21 A22 A31 A32 A41 A42 B11 B12 B21 B22 B31 B32 B41 B42 C11 C12 C21 C22 C31 C32 C41 C42 D11 D12 D21 D22 D31 D32 D41 D42 E11 E12 E21 E22 E31 E32 E41 E42 F11 F12 (1=1) (2=2) (3=3) (4=4) (5=5) (ELSE=SYSMIS).
Converter as questões invertidas.	RECODE A11 A41 B11 C21 D31 D41 E31 (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1).
Calcular os escores das esferas e aspectos.	COMPUTE A1=MEAN.1(A11,A12). COMPUTE A2=MEAN.1(A21,A22). COMPUTE A3=MEAN.1(A31,A32). COMPUTE A4=MEAN.1(A41,A42). COMPUTE B1=MEAN.1(B11,B12). COMPUTE B2=MEAN.1(B21,B22). COMPUTE B3=MEAN.1(B31,B32). COMPUTE B4=MEAN.1(B41,B42). COMPUTE C1=MEAN.1(C11,C12). COMPUTE C2=MEAN.1(C21,C22). COMPUTE C3=MEAN.1(C31,C32). COMPUTE C4=MEAN.1(C41,C42). COMPUTE D1=MEAN.1(D11,D12). COMPUTE D2=MEAN.1(D21,D22). COMPUTE D3=MEAN.1(D31,D32). COMPUTE D4=MEAN.1(D41,D42). COMPUTE E1=MEAN.1(E11,E12). COMPUTE E2=MEAN.1(E21,E22). COMPUTE E3=MEAN.1(E31,E32). COMPUTE E4=MEAN.1(E41,E42). COMPUTE F1=MEAN.1(F11,F12). COMPUTE ESF1=MEAN.3(A1,A2,A3,A4). COMPUTE ESF2=MEAN.3(B1,B2,B3,B4). COMPUTE ESF3=MEAN.3(C1,C2,C3,C4).

	<pre> COMPUTE ESF4=MEAN.3(D1,D2,D3,D4). COMPUTE ESF5=MEAN.3(E1,E2,E3,E4). COMPUTE GERAL= MEAN.20(A1,A2,A3,A4, B1,B2,B3,B4, C1,C2,C3,C4, D1,D2,D3,D4,E1,E2,E3,E4,F1).</pre>
<p>Transformar os escores para uma escala de 0 a 100.</p>	<pre> COMPUTE A1_100=(A1-4)*(100/16). COMPUTE A2_100=(A2-4)*(100/16). COMPUTE A3_100=(A3-4)*(100/16). COMPUTE A4_100=(A4-4)*(100/16). COMPUTE B1_100=(B1-4)*(100/16). COMPUTE B2_100=(B2-4)*(100/16). COMPUTE B3_100=(B3-4)*(100/16). COMPUTE B4_100=(B4-4)*(100/16). COMPUTE C1_100=(C1-4)*(100/16). COMPUTE C2_100=(C2-4)*(100/16). COMPUTE C3_100=(C3-4)*(100/16). COMPUTE C4_100=(C4-4)*(100/16). COMPUTE D1_100=(D1-4)*(100/16). COMPUTE D2_100=(D2-4)*(100/16). COMPUTE D3_100=(D3-4)*(100/16). COMPUTE D4_100=(D4-4)*(100/16). COMPUTE E1_100=(E1-4)*(100/16). COMPUTE E2_100=(E2-4)*(100/16). COMPUTE E3_100=(E3-4)*(100/16). COMPUTE E4_100=(E4-4)*(100/16). COMPUTE F1_100=(F1-4)*(100/16). COMPUTE ESF1_100=(ESF1-4)*(100/16). COMPUTE ESF2_100=(ESF2-4)*(100/16). COMPUTE ESF3_100=(ESF3-4)*(100/16). COMPUTE ESF4_100=(ESF4-4)*(100/16). COMPUTE ESF5_100=(ESF5-4)*(100/16). COMPUTE GERAL_100=(GERAL-4)*(100/16).</pre>
<p>Excluir os respondentes cujo número de itens não respondidos excedem 20% do total de itens.</p>	<pre> COUNT TOTAL=F11 TO F12 (1 THRU 5). FILTER OFF. SELECT IF (TOTAL>=34). EXECUTE.</pre>

Fonte de origem: Sintaxe desenvolvida pelo próprio autor, Bruno Pedroso em 2009.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado a participar do TCC de Pós-graduação, intitulado: Qualidade de vida no trabalho de funcionários do setor administrativo de uma empresa de avicultura do Vale do Rio Caí, RS. O trabalho tem como pesquisador responsável Marcos Vinícius Zirbes, acadêmico do curso de Mestrado Profissional em Inclusão Social e Acessibilidade, orientado pelo professor pesquisador João Carlos Jaccottet Piccoli. Os objetivos deste estudo são verificar a percepção dos funcionários do setor administrativo de uma empresa de avicultura do Vale do Rio Caí, RS, sobre a sua qualidade de vida relacionada ao trabalho, bem como, comparar a percepção dos trabalhadores em cada domínio do instrumento a ser utilizado, separado por gênero, setor administrativo, por idade, escolaridade e tempo de serviço.

Sua participação nesta pesquisa será voluntária e consistirá em responder um questionário chamado TQWL-42. Este questionário objetiva diagnosticar como você se sente a respeito da sua qualidade de vida no trabalho (QVT).

A presente pesquisa não trará risco ou desconforto algum, também, não trará nenhum prejuízo ao local de trabalho nem prejudicará as atividades.

A sua participação nesta pesquisa estará contribuindo para a sensibilização dos gestores e funcionários sobre a importância da qualidade de vida no trabalho. Em consequência da realização desta pesquisa, busca-se também, desenvolver e qualificar as bases de dados científicas sobre o tema qualidade de vida no trabalho e sensibilizar da importância de se pesquisar cada vez mais sobre o assunto, aumentando, assim, a qualidade e a quantidade de futuras pesquisas sobre QVT.

Garantimos o sigilo de seus dados de identificação primando pela privacidade e por seu anonimato. Manteremos em arquivo, sob nossa guarda, por cinco anos, todos os dados e documentos da pesquisa. Depois de transcorrido esse período, os mesmos serão destruídos.

Você tem a liberdade de optar pela participação na pesquisa e retirar o consentimento a qualquer momento, sem a necessidade de se comunicar com os pesquisadores.

Este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será rubricado em todas as folhas e assinado em duas vias, permanecendo uma com você e a outra deverá retornar ao pesquisador. Abaixo, você tem acesso ao telefone e ao endereço eletrônico institucional do pesquisador responsável, podendo esclarecer suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, em qualquer momento no decorrer da pesquisa.

Telefone institucional do pesquisador responsável: (51) 3586-8800 ramal 8941 ou (51) 9645-4429.

E-mail institucional do pesquisador responsável: marcosviniciusz@gmail.com

Nome do pesquisador responsável: Marcos Vinícius Zirbes

Assinatura do pesquisador responsável

Local e data: _____, _____ de _____ 20____.

Declaro que li o TCLE: concordo com o que me foi exposto e aceito participar da pesquisa proposta.

Assinatura do sujeito da pesquisa

APROVADO PELO CEP/FEEVALE – TELEFONE: (51) 3586-8800 Ramal 9000

E-mail: cep@feevale.br