



Universidade de Brasília
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas
Públicas
Departamento de Administração

ISAQUE ARIEL DA SILVA ISRAEL

**Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma área Correicional do Ministério
da Saúde: a CORREGEDORIA-GERAL**

Brasília – DF
2023

ISAQUE ARIEL DA SILVA ISRAEL

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma área Correicional do Ministério da Saúde: a CORREGEDORIA-GERAL

Monografia apresentada ao Departamento de Administração como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Msc. Rodrigo Rezende Ferreira

Professora Co-Orientadora: Msc. Olinda Maria Gomes Lesses

Brasília - DF

2023

ISAQUE ARIEL DA SILVA ISRAEL

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma área Correicional do Ministério da Saúde: a CORREGEDORIA-GERAL

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do aluno

Isaque Ariel da Silva israel

Prof. Msc. Rodrigo Rezende Ferreira
Professor–Orientador

Prof^a. Msc. Olinda Maria Gomes Lesses
Professora–Co-Orientadora

Prof^a. Elizânia de Araújo Gonçalves
Professora–Examinadora

Prof. Marcos Alberto Dantas
Professor–Examinador

Brasília, 25 de Julho de 2023

AGRADECIMENTOS

Antes de tudo eu quero muito agradecer a Deus por ter me dado a oportunidade de ter chegado até aqui, agradecer por ter me abençoado tanto e por ter me permitido florescer durante os anos da minha graduação. Agradeço do fundo do meu coração a minha incrível mãe Albertina e a minha irmã Ana Beatriz que sempre estiveram ao meu lado e me deram forças sempre que eu precisava. Agradeço a todas as pessoas da minha família que estiveram comigo durante esta jornada que foi muito desafiadora para mim. Sem o apoio de Deus, da minha mãe e minha irmã eu não teria chegado onde estou. Muito obrigado por todo o apoio, por me incentivar e compreender as horas dedicadas ao estudo. O amor de vocês, a paciência e incentivo foram essenciais para que eu enfrentasse os desafios e superasse todos os obstáculos ao longo do caminho, que foram muitos. Sou muito grato a mim mesmo por ter conseguido vencer mais uma etapa e por não ter desistido.

Quero agradecer ao orientador Rodrigo e à Co-Orientadora Olinda Maria, por toda a dedicação e orientação durante o processo. Suas sugestões e percepções foram fundamentais para o desenvolvimento do meu trabalho. Também gostaria de agradecer à Universidade de Brasília (UnB) por fornecer o suporte necessário para a realização das aulas durante a pandemia e por ter me ajudado de todas as formas durante toda a minha graduação. Por fim, quero expressar minha gratidão a todas as pessoas do meu antigo estágio na Corregedoria-Geral do Ministério da Saúde que participaram desta pesquisa, respondendo o questionário e compartilhando informações importantes que seria bastante útil para esse trabalho e também para toda a minha vida profissional. Sem essas colaborações, o meu trabalho não seria possível. Agradeço também a todos os autores, pesquisadores e todos os envolvidos direta ou indiretamente que contribuíram para o avanço do conhecimento escrito neste trabalho. Agradeço imensamente a confiança, o apoio e o incentivo que recebi ao longo desta jornada acadêmica. O aprendizado adquirido e as conexões estabelecidas serão levados comigo para toda a vida.

RESUMO

A percepção do ser humano em relação ao trabalho afeta diretamente sua Qualidade de Vida e saúde. O objetivo deste trabalho foi identificar a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma área Correicional do Ministério da Saúde. Foi aplicado o questionário IA_QVT a uma amostra de 20 funcionários de diferentes faixas etárias (19 a 51 anos) e gênero (90% feminino e 10% masculino) para compreender suas experiências e percepções sobre a Qualidade de Vida no ambiente de trabalho. A análise dos dados revelou que a maioria dos participantes teve uma percepção positiva da QVT na Corregedoria-Geral do Ministério da Saúde. Os principais aspectos destacados pelos funcionários foram o bom relacionamento com colegas e superiores, reconhecimento pelo trabalho realizado e oportunidades de desenvolvimento profissional. Mas embora existam aspectos positivos, também foram identificados fatores que podem ser melhorados para aumentar a satisfação geral no trabalho dos funcionários, como na concepção dos funcionários que há uma forte cobrança por resultados, sendo um fator de alerta na QVT. Com base nos resultados obtidos, recomenda-se viabilizar a realização de um estudo semelhante em uma empresa do setor privado. Isso permitirá estabelecer um comparativo entre as condições de QVT no setor público e privado, possibilitando uma análise mais aprofundada das diferenças e similaridades entre esses dois ambientes organizacionais. Sugere-se a realização de uma pesquisa que analise a teoria da hierarquia das necessidades de Maslow.

Palavras-chave: Qualidade de Vida; Percepção; Promoção da saúde; bem-estar.

Lista de figuras

Figura 1:Modelo Teórico-Metodológico de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Níveis Analíticos, Fatores Estruturadores e Métodos.....	49
Figura 2:Escala Psicométrica de Interpretação dos Resultados do IA_QVT.....	51

Lista de tabelas

Tabela 1:Estatísticas descritivas.....	53
Tabela 2: Resumo das Estatísticas descritivas.....	70

Lista de gráficos

Gráfico 1:Distribuição dos participantes da Corregedoria-Geral por idade.....	47
Gráfico 2:Distribuição dos participantes da Corregedoria-Geral por sexo.....	47
Gráfico 3:Escolaridade dos participantes da Corregedoria.....	48
Gráfico 4:Distribuição da área de atuação dos participantes.....	48
Gráfico 5:Distribuição de todas respostas do questionário.....	54
Gráfico 6:Fator Reconhecimento e Crescimento no trabalho.....	55
Gráfico 7:Fator Reconhecimento e Crescimento no trabalho.....	55
Gráfico 8:Fator Reconhecimento e Crescimento no trabalho.....	56
Gráfico 9:Fator Reconhecimento e Crescimento no trabalho.....	56
Gráfico 10:Fator Reconhecimento e Crescimento no trabalho.....	57
Gráfico 11:Fator Reconhecimento e Crescimento no trabalho.....	57
Gráfico 12: Fator Relações Socioprofissionais.....	58
Gráfico 13: Fator Relações Socioprofissionais.....	58
Gráfico 14: Fator Relações Socioprofissionais.....	59
Gráfico 15: Fator Relações Socioprofissionais.....	59
Gráfico 16: Fator Relações Socioprofissionais.....	60
Gráfico 17: Fator Condições de trabalho.....	60
Gráfico 18: Fator Condições de trabalho.....	61
Gráfico 19: Fator Condições de trabalho.....	61
Gráfico 20: Fator Condições de trabalho.....	62
Gráfico 21: Fator Condições de trabalho.....	62
Gráfico 22: Fator Condições de trabalho.....	63
Gráfico 23: Média e desvio padrão do fator Organização do trabalho.....	63
Gráfico 24: Fator Organização do trabalho.....	64
Gráfico 25: Fator Organização do trabalho.....	64
Gráfico 26: Fator Organização do trabalho.....	65

Gráfico 27: Fator Organização do trabalho.....	65
--	----

Lista de quadros

Quadro 1: Evolução do conceito de QVT.....	18
Quadro 2:Modelo de Richard Walton (1973), segundo Fernandes (1996).....	24
Quadro 3:Modelo das dimensões básicas da tarefa de Hackman e Oldhan – 1975.....	27
Quadro 4:Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho.....	28
Quadro 5:Modelos de QVT e seus indicadores determinantes.....	31
Quadro 6:Ações, programas e principais.....	36
Quadro 7:Pontuação do ponto médio da escala.....	66

Lista de abreviaturas e siglas

IA_QVT - Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho.....	48
PQVT - Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.....	34
QVT - Qualidade de Vida no Trabalho.....	10
SSPS - Pacote Estatístico para Ciências Sociais.....	52

Sumário

RESUMO.....	5
Lista de tabelas.....	6
Lista de abreviaturas e siglas.....	7
1 INTRODUÇÃO.....	9
1.1 Contextualização.....	13
1.2 Formulação do problema.....	14
1.3 Objetivo Geral.....	15
1.4 Objetivos Específicos.....	15
1.5 Justificativa.....	15
2 REVISÃO TEÓRICA.....	17
2.1 Evolução Histórica e Conceito.....	17
2.2 Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho.....	19
2.2.1 Modelo de Walton - 1973.....	19
2.2.2 Modelo de Hackman e Oldhan -1975.....	26
2.3 Abordagem Assistencialista e Abordagem Preventiva.....	27
2.4 Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho.....	30
2.5 Programas de Qualidade de Vida no <i>Trabalho</i>	34
2.6 Problemas causados pela jornada de trabalho.....	37
2.7 Condução da QVT.....	41
2.7.1 Liderança, cultura organizacional, Política de Pessoal e Benefícios Organizacionais.....	41
2.7.2 Características da QVT no Setor Público com Foco no Setor da Saúde.....	42
2.7.3 Desafios e oportunidades para a promoção da QVT.....	43
2.7.4 Ergonomia.....	44
3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....	45
3.1 Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa.....	45
3.2 Caracterização da organização, setor ou área, indivíduos objeto do estudo.....	46
3.3 População e amostra ou Participantes da pesquisa.....	47
3.4 Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa.....	48
3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados.....	52
4 RESULTADO E DISCUSSÃO.....	53
5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO.....	70
6 REFERÊNCIAS.....	73
7 ANEXO.....	82
Anexo A.....	82

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, observou-se que houve um crescente interesse das organizações em aprimorar cada vez mais a qualidade, seja voltada para a área externa (de serviços, produtos, atendimento ao cliente), ou interna (vinculada a qualidade dos colaboradores dentro das organizações). A meta é estimular todos os funcionários a ajudar a organização a alcançar o êxito máximo e o diferencial entre as demais.

Moretti (2007, pg. 01), afirma que:

Neste contexto, é crucial às organizações pensarem em sedimentar suas habilidades e potenciais para abraçar o novo conceito de trabalho, bem como os desafios a ele inerentes. Para tanto, é preciso falar em Qualidade de Vida no Trabalho, ressaltando-se, sempre, a abordagem deste assunto como questão de competitividade organizacional.

É de grande importância a evolução de todas as habilidades organizacionais que estão voltadas para o suporte e desenvolvimento das pessoas dentro da empresa e, havendo o reconhecimento das pluralidades do ser humano dentro e fora das organizações, é possível estabelecer as necessidades que os indivíduos precisam e, assim, supri-las. O Ministério da Saúde tem uma Política de Qualidade de Vida no Trabalho, que conta com a ajuda da Promoção da Saúde que é da Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor (COASS). Essa área técnica fica responsável pela coordenação e todo o desenvolvimento de medidas de promoção e prevenção da saúde.

A promoção da saúde permite que indivíduos e comunidades tomem medidas para melhorar sua Qualidade de Vida no Trabalho e um envolvimento maior no controle desse processo, tendo um ambiente de trabalho mais saudável, e estabelecendo processos para melhorar continuamente as condições e relacionamentos no local de trabalho e saúde, promovendo o bem-estar das pessoas no contexto do trabalho. A promoção da saúde usa competências para mobilizar os trabalhadores para a importância da adoção de hábitos saudáveis, por meio de atividades lúdicas, artísticas ou desportivas (Brasil, 2016).

É válido salientar que o ser humano possui afetos e sentimentos que geralmente podem se envolver nas áreas de atuação que são mais comuns no dia a dia, criando assim, certas esperanças e expectativas futuras em relação aos projetos feitos, programas e atividades vinculados ao seu desenvolvimento profissional, onde na grande maioria das vezes, só estão precisamente focando no salário ou em

recompensas financeiras.

Uma vez que esse tipo de pensamento, é bem comum de serem associados, que o ser humano está apenas voltado para os ganhos materiais ou financeiros, pensando apenas como uma meta a seguir o salário a receber, e que portanto, não se utiliza de sentimento e emoções durante sua jornada de trabalho, que não se aborrece com as falhas, perdas ou atraso que prejudiquem as suas expectativas, que não se cansa das cobranças e pressões que são impostos por seus superiores ou até mesmo pelas normas da empresa para as tarefas que são exigidos por eles, não se perde em relação a falta de orientação ou informes associado às suas atividades, sendo apenas integrante de uma máquina onde o objetivo é apenas produzir. Isso mostra muito a realidade em que estamos inseridos, pois o indivíduo está sempre trabalhando muito, fazendo com que o seu tempo seja muito pouco para si mesmo e até para a família (VEIGA, 2000). As organizações muitas vezes deixam o sentimento do seu funcionário a flor da pele, e essa tensão é então adquirido pela falta de uma QVT eficiente, que acaba criando um aborrecimento para o funcionário em relação a corporação, onde conseqüentemente, há o desinteresse por parte dele no cumprimento das tarefas, caindo assim o rendimento obtido pelo indivíduo. Já para a organização, as conseqüências são a queda na produtividade, afetando assim os planejamentos programados para o futuro da empresa.

Então é preciso reconhecer que, ambos os lados, tanto a empresa quanto os funcionários, têm que buscar estabelecer uma Qualidade de Vida no Trabalho e tentar harmonizar os interesses das duas partes, ou seja, ao buscar a melhoria e um bom contentamento na QVT dos colaboradores, tem se uma iminência na procura de uma maior produtividade e a empresa ganha muito mais por isso. Empresas de todos os ramos precisam de um olhar mais humanizado para que seus funcionários possam desenvolver suas atividades com mais qualidade. O trabalho em uma área Correicional, muitas vezes requer trabalho em equipe, o que pode provocar um sobrecarregamento em suas mentes, até porque lidar com pessoas não é algo muito fácil, fazendo com que na maioria das vezes haja brigas desnecessárias, desentendimentos, situações que poderiam ser resolvidas facilmente se esses funcionários tivessem uma qualidade de vida esperada no seu local de trabalho.

Foram realizados diversos estudos, principalmente a partir da década de 70, focados no ser humano, que tinham como objetivos estabelecer o vínculo e a

conciliação entre os meios necessários e eficientes para alcançar o rendimento em um ambiente saudável e proporcionando uma boa satisfação no trabalho realizado. Mostrando que existe algo além do trabalho, do modo de produção e dos possíveis ganhos obtidos através dos colaboradores. Houve um tempo em que quando se falava em qualidade de vida nas organizações, a produção era o destaque principal (GIL, 2006). É necessário que as empresas busquem uma boa qualidade de vida para os funcionários, com a intenção de estabelecer um bom equilíbrio entre os campos profissionais e psicológicos, uma boa convivência no local de trabalho, além de um melhor entrosamento de equipe, facilitando assim as atividades em grupo, através da amigável e respeitosa convivência dos seus colaboradores. Walton (1973) apud Fernandes (1996) relatam que quando há um bom programa para a Qualidade de Vida no Trabalho, mostra uma organização bem mais humanizada, que tem uma visão de seus funcionários. Sendo também de grande importância que os empregados busquem manter essa QVT, bem como a realização de feedbacks para o aprimoramento dos mecanismos utilizados nessa implementação.

O processo de uma Qualidade de Vida no Trabalho constitui-se em um ato de grande respeito às pessoas dentro de uma corporação. Além de estabelecer um bom exemplo para a sociedade sobre o possível relacionamento amigável entre empresa e empregado, é o primeiro passo para a criação de uma comunidade mais sensível às necessidades humanas. Uma das competências mais poderosa do ser humano é a mente, pois é nela que está a força ajudando na produção (ADLER, 2003).

Em qualquer ambiente organizacional, público ou privado, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é fundamental para o ambiente empresarial e organizacional, para o desempenho dos funcionários e para a eficiência e eficácia dos serviços prestados pela organização. Desta forma, devem ser identificadas as principais causas dos desconfortos decorrentes dentro de um ambiente de trabalho, e qual seria a percepção do mesmo a respeito do seu bem-estar organizacional e como a organização trata desse assunto, ajudando assim a terem uma maior conscientização sobre QVT. O ser humano está rodeado de conflito, que seria entre as pressões causadas no seu dia-a-dia até mesmo a satisfação de suas necessidades e desejos (MOREIRA E ARAUJO, 2005).

No meio de todos os acontecimentos entre 2020 até os dias atuais, muitas mudanças aconteceram nas organizações e na Corregedoria-Geral do Ministério da

Saúde que é a área estudada não seria diferente. Muitos funcionários se queixavam de não ter muito tempo para que pudessem fazer outras coisas e o nível de estresse dos mesmos estavam muito altos, levando até uma funcionária da Corregedoria do MS buscar ajuda médica para descobrir o que estava ocasionando todo esse estresse, e foi verificado que a causa seria o trabalho em excesso.

Quando os funcionários entendem como suas atribuições contribuem para o alcance de um objetivo mais amplo, eles sentem um propósito e sucesso, o que aumenta a Qualidade de Vida no Trabalho. De acordo com Quirino e Xavier (1987) é muito importante que o indivíduo seja capaz de ter suas necessidades pessoais satisfeitas, assim, teria como ter uma melhor Qualidade de Vida nas realizações em seu ambiente de trabalho.

De acordo com a Teoria do Planejamento do Trabalho que foi desenvolvida por Hackman e Oldham entre 1975 até 1980 e que ainda é muito atual hoje em dia, a importância percebida do trabalho para os outros é chamada de significância da tarefa. Os funcionários se sentem mais respeitados e felizes em suas funções quando podem ver a influência benéfica que seu trabalho tem na vida das pessoas ou no sucesso da empresa. Os trabalhadores se sentem mais empoderados e engajados quando podem tomar decisões e aplicar suas habilidades e conhecimentos, levando a uma maior QVT.

Hackman e Oldham argumentam que a reestruturação do trabalho para incluir recursos essenciais pode aumentar consideravelmente o engajamento e a Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários. Esse aprimoramento beneficia não apenas os indivíduos, mas também as organizações, pois funcionários motivados e satisfeitos são mais produtivos, criativos e dedicados.

Esses princípios são significativos para a sociedade porque enfatizam a importância de criar ambientes de trabalho saudáveis e interessantes, nos quais os funcionários possam ter uma boa qualidade de vida no desempenho de suas funções profissionais. As organizações podem estabelecer um equilíbrio mais satisfatório entre a vida pessoal e profissional de seus funcionários implementando algumas melhorias, olhando pelo ponto de vista do trabalhador que precisa ter uma vida pessoal e profissional mais saudável, produtiva e um ambiente de trabalho bem mais feliz.

1.1 Contextualização

O Ministério da Saúde é responsável pela coordenação das políticas públicas relacionadas à saúde da população brasileira. De acordo com o site do sou.gov.br o Ministério da Saúde formula políticas nacionais de saúde que são pactuadas e executadas em parceria com estados e municípios. A eficácia e a eficiência da organização dependem da Qualidade de Vida no Trabalho. A QVT diz respeito ao bem-estar físico, psicológico e social dos funcionários, bem como a sua satisfação e comprometimento no trabalho.

Para entender como a organização pode promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo que contribua para a qualidade dos serviços prestados à população, é importante estudar a QVT em uma área Correicional. Além disso, cabe destacar que a QVT tem se tornado cada vez mais importante no contexto das organizações públicas, visto que o bem-estar dos servidores públicos está diretamente relacionado à qualidade dos serviços públicos prestados à sociedade.

A teoria da motivação (conhecida como a teoria dos dois fatores) de Frederick Herzberg sugere duas coisas dentro da organização. São elas:

- Os fatores que levam à satisfação no trabalho;
- Os fatores que criam insatisfação no trabalho.

As coisas que levam à insatisfação são chamadas de limpeza que compreendem a política e gestão da empresa, as relações interpessoais, a supervisão, as condições de contratação, o salário, "status" e a segurança ocupacional. A satisfação é chamada de motivação, que seria a realização, o reconhecimento, o trabalho em si, a responsabilidade, o progresso ou desenvolvimento (HERZBERG, 1968). Na visão de Herzberg, ele sugere que incentivos sejam colocados em prática em organizações baseadas no "enriquecimento do trabalho", ou seja, desenvolvimento do trabalho, oferecendo assim oportunidades para que trabalhadores tenham mais desenvolvimento mental.

Existe alguns pontos, como:

1. Impacto na saúde e bem-estar dos colaboradores: A Qualidade de Vida no Trabalho desempenha um papel fundamental no bem-estar físico e emocional dos colaboradores. Ao investigar e melhorar essa dimensão, é possível promover um ambiente de trabalho saudável, reduzir o estresse e prevenir problemas de saúde relacionados ao trabalho.

2. Produtividade e desempenho: Colaboradores satisfeitos e com boa qualidade de vida tendem a ser mais engajados, motivados e produtivos. Ao investir na melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho, é possível aumentar a eficiência e eficácia das atividades realizadas na área Correicional da Corregedoria-Geral do Ministério da Saúde.

3. Retenção de talentos: A oferta de um ambiente de trabalho com boa Qualidade de Vida pode ser um diferencial na retenção de talentos. Colaboradores que se sentem valorizados e têm suas necessidades atendidas tendem a permanecer na organização por mais tempo, reduzindo custos com rotatividade e garantindo a continuidade e estabilidade dos processos.

4. Imagem institucional: A promoção da Qualidade de Vida no Trabalho reflete o compromisso da Corregedoria-Geral do Ministério da Saúde com o bem-estar de seus colaboradores. Essa preocupação com a saúde e satisfação dos profissionais pode fortalecer a imagem da instituição, tanto internamente, entre os colaboradores, quanto externamente, perante a sociedade e parceiros.

5. Legislação e responsabilidade social: A Qualidade de Vida no Trabalho está alinhada com as normas e leis trabalhistas, que visam garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e que promova o bem-estar dos colaboradores. Ao investir nessa área, a Corregedoria-Geral do Ministério da Saúde demonstra seu compromisso com a responsabilidade social e o cumprimento das obrigações legais.

A seguir, serão demonstrados o problema e os objetivos que deram origem a este trabalho.

1.2 Formulação do problema

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), a definição sobre a Qualidade de Vida seria a “percepção dos indivíduos de que suas necessidades estão sendo satisfeitas ou, ainda, que lhes estão sendo negadas oportunidades de alcançar a felicidade e a auto realização, com independência de seu estado de saúde físico ou das condições sociais e econômicas”, envolvendo não só a saúde física e mental, mas também outros fatores (OMS, 1998).

Ainda não se sabe muito sobre qual é a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários de um órgão do Poder Executivo Federal, como a Corregedoria-Geral do Ministério da Saúde. Logo, qual é a situação atual da

Qualidade de Vida no Trabalho na Corregedoria-Geral do Ministério da Saúde e quais são os principais fatores que influenciam essa Qualidade de Vida?

1.3 Objetivo Geral

Analisar a percepção dos funcionários da Corregedoria-Geral do Ministério da Saúde a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho.

1.4 Objetivos Específicos

- Descrever a percepção da amostra de interesse sobre suas condições de trabalho;
- Analisar a percepção dos participantes da pesquisa sobre suas relações socioprofissionais. Intencionando assim a buscar compreender como os funcionários da Corregedoria-Geral do Ministério da Saúde têm uma percepção sobre as suas condições de trabalho, incluindo aspectos relacionados ao ambiente físico, carga horária, relacionamento interpessoal e a comunicação. Permitindo assim uma visão clara dos principais aspectos que afetam a Qualidade de Vida no Trabalho;
- Identificar os principais fatores que impactam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na Corregedoria-Geral do Ministério da Saúde em Brasília.

1.5 Justificativa

Hoje em dia é necessário pensar em como e quanto do tempo o lugar onde as pessoas trabalham ocupa na vida de cada um. A importância do trabalho para muitos é muito além do valor econômico de suas vidas e de suas famílias, as pessoas não têm uma realização profissional muitas vezes pela forma que a organização mexe com o psicológico de muitos funcionários.

Considera-se que uma pessoa gasta cerca de 8 horas por dia dentro do ambiente onde trabalha. Muitos saem de casa de manhã e só voltam para casa à noite, não tendo tempo de fazer absolutamente mais nada além de trabalhar, e muitos problemas pessoais não conseguem nem mesmo serem resolvidos pela falta de tempo. Uma pesquisa feita por uma empresa do Reino Unido, a VoucherCloud, mostrou que o ser humano é capaz de produzir cerca de 3 horas por dia da jornada

obrigatória de 8 horas de trabalho. O trabalho ocupa pelo menos 35 anos da vida das pessoas. Mostrando que na maior parte da vida do ser humano, o trabalho tem uma certa importância até pelo tempo na vida social que é construído no ambiente de trabalho, pois é um lugar onde é construído muito dos vínculos (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). Qualidade de Vida no Trabalho leva a mais possibilidade de alcançar qualidade de vida pessoal, familiar e também social.

O mundo das organizações de hoje é caracterizado por demandas constantes para aumentar a competitividade e a rentabilidade da organização, mas prejudicando muito o bem-estar de quem trabalha para elas. Várias empresas alegam que precisam garantir que o trabalho dentro das organizações seja bom, mas na verdade muitas delas não têm boas relações com os funcionários. É direito de toda pessoa que as empresas da qual fazem parte garantam um ambiente digno e decente para todos. Assim, donos dessas empresas deveriam ter um compromisso de gerenciar uma melhoria contínua das ações dentro do local de trabalho, e que obtivessem grandes mudanças para melhorar as situações que muitos funcionários passam, como o estresse, e cada vez mais haveriam profissionais satisfeitos e motivados, fazendo com que eles trabalhassem melhor. Afinal, um ambiente de trabalho que seja calmo, com energia positiva, e que seja respeitoso faz com que esses funcionários possam alcançar e ter mais sucesso.

Dessa forma, esse trabalho é justificado pelas dimensões sociais, institucionais e acadêmicas. Sociais, porque através da percepção da QVT, os serviços prestados à população melhorariam muito. Institucionalmente, pois permite a identificação e o combate ao real problema que prejudica o bem-estar, acarretando na baixa produtividade. Academicamente ajudaria a haver mais estudos e contribuiria para a construção de uma abordagem preventiva de QVT na área da Administração.

2 REVISÃO TEÓRICA

2.1 Evolução Histórica e Conceito de QVT

O interesse de empresários e gestores na Qualidade de Vida no Trabalho não é recente. De acordo com Macedo (2004), já era objeto de interesse há mais de meio século, mas somente a partir da década de 1970, QVT virou objeto de preocupação e de investimento. Rodrigues (1999) aponta que os primeiros relatos aconteceram com os princípios de geometria, advindos de Euclides de Alexandria em 300 a C., assim como também ocorreu com a formulação das “Leis das Alavancas de Arquimedes”, onde a primeira lei permitiu a melhoria do método de trabalho dos agricultores da época e o segundo reduziu o esforço físicos dos trabalhadores.

O autor aponta que mesmo com outros títulos e em diversos contextos, entretanto focado na facilitação, satisfação ou bem-estar do trabalhador durante a execução de suas tarefas, a Qualidade de Vida sempre foi objeto da preocupação humana. Nos anos de 1960, nos Estados Unidos da América, foi criada a *National Commission on Productivity* e o *National Center for Quality or WorkingLife*. A comissão tinha como objetivo analisar os motivos que levavam à baixa produtividade das indústrias e o centro objetivava viabilizar a pesquisa da Qualidade de Vida no Trabalho. Já na década de 1970, ocorreu uma paralisação do desenvolvimento com relação a QVT.

O melhoramento da qualidade de vida do trabalho no campo da Administração, segundo Guimarães e Macedo (2005), só foi possível devido ao estudo das teorias de Mayo, Maslow, Herzberg, McGregor e Lewin. Mayo contribuiu através de suas pesquisas e principalmente a influência de vários fenômenos humanos na produtividade dos grupos, relacionadas às relações sociais e à motivação em relação à aceitação de metas. Maslow fez contribuições quanto ao desenvolvimento da teoria da hierarquia das necessidades, que consiste em cinco necessidades básicas, como as fisiológicas, de segurança, de amor, de estima e de autorrealização. Herzberg desenvolveu teoria segundo a qual as necessidades humanas são divididas em dois subgrupos: as de condições de trabalho e as relações interpessoais. Com sua Teoria X, Mc Gregor aponta que essa obrigação das pessoas em relação às metas está ligada às recompensas possíveis, unificando

assim as metas individualmente com organizacional. No final, há o Lewin, com o estudo da dinâmica de grupo, onde mostra que a participação e havendo uma convivência mais harmoniosa aumenta muito a qualidade do trabalho em si. Nadler e Lawler (1996) fazem uma divisão quanto ao desenvolvimento do tema Qualidade de Vida no Trabalho em seis momentos, em que cada um desses momentos são vistos de formas diferentes.

Quadro 1: Evolução do conceito de QVT

Conceitos Evolutivos do QVT	Características ou Visão
1 - QVT como uma variável (1959 a 1972)	Como o indivíduo reage ao trabalho. Investiga-se de que forma pode aperfeiçoar a qualidade de vida no trabalho para o funcionário.
2 - QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era no indivíduo durante o processo, antes do resultado organizacional; e, ao mesmo tempo, trazia melhorias tanto ao funcionário quanto à direção.
3 - QVT como um método (1972 a 1975)	Diversas abordagens, métodos ou técnicas para a melhora do ambiente de trabalho e o tornar mais produtivo e satisfatório.
4 - QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração de ideias sobre o início do trabalho e as relações dos funcionários com a instituição. A administração participativa e a democracia industrial eram constantemente faladas como ideias do movimento de QVT.
5 - QVT como tudo (1979 a 1982)	Solução genérica para todos os problemas da organização.
6 - QVT como nada (futuro)	Se acontecer de algum projeto de QVT falhar no futuro, não deixará de ser apenas um "modismo" passageiro.

Fonte: Nadler e Lawler (1983, apud Fernandes, 1996)

Segundo Andrade e Veiga (2012), organizações que buscam alta competitividade em mercados globalizados têm a Qualidade de Vida no Trabalho como uma preocupação crescente e fundamentada uma vez que Martins e Michels (2002) apontaram que o investimento na saúde de seus funcionários é capaz de gerar lucro à organização.

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho não é único e, de acordo com FRANÇA (1997), a origem de tal conceito advém da medicina psicossomática, que propõe uma visão integrada do ser humano. O conceito mais conhecido é o de FRANÇA (1997, p.80), que conceitua QVT como o somatório das ações da empresa, incluindo a implementação de melhorias e inovações gerenciais e técnicas no ambiente de trabalho. A construção da Qualidade de Vida no Trabalho começa no momento em que enxergamos a empresa e as pessoas como um todo. Outro conceito é dado por Albuquerque e Limongi-França (1997, apud ANDRADE E

VEIGA, 2012, p.307) é que a Qualidade de Vida no Trabalho é um conjunto de medidas implementadas por uma empresa, com o objetivo de criar condições de pleno desenvolvimento humano para e durante o desempenho, gestão, tecnologia e incluindo diagnóstico e implementação de melhorias estruturais e inovações.

Já para ROSA (2015), a Qualidade de Vida no Trabalho é definida como o nível de satisfação e prazer da pessoa associado ao seu emprego, ou seja, o quanto ela gosta e se sente motivada a trabalhar.

Fernandes (1996, p. 36) afirma que a QVT se refere “às reformulações ao nível da própria obra que constituem o seu objeto principal”. Para Búrigo (1997, p.30) a QVT busca humanizar as relações de trabalho dentro da organização, manter uma relação próxima com a produtividade e manter a satisfação dos colaboradores, principalmente no ambiente de trabalho. Dando condições de um bem-estar elevado.

Para Vieira & Hanashiro (1990, p. 45) O conceito de QVT é muito extenso e casual e pode ser definido da seguinte forma:

(...) melhoria nas condições de trabalho – com extensão a todas as funções de qualquer natureza e nível hierárquico, nas variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais que venham, juntamente com políticas de Recursos Humanos condizentes, humanizar o emprego de forma a obter-se um resultado satisfatório, tanto para o empregado como para a organização.

De acordo com Bom Sucesso (1997) a QVT está relacionada a fatores como a renda, que seria capaz de atender às expectativas sociais e também as pessoais, uma vida emocional bem mais satisfatória, tendo assim um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, o que é bastante difícil de se conseguir, ter horários e condições de trabalho compatíveis com as necessidades especiais e manter uma boa imagem da organização para toda a comunidade, além de uma possibilidade muito boa de aproveitar e desenvolver o potencial de todos os funcionários dentro da empresa.

2.2 Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho

2.2.1 Modelo de Walton - 1973

O modelo de QVT que é considerado uns dos mais populares é o modelo de Richard Walton (1973). Walton divide em oito categorias conceituais a QVT: 1- compensação justa e adequada, 2- Condições de trabalho, 3- Uso e

desenvolvimento de capacidades, 4- Oportunidades de crescimento e segurança, 5- Integração social na organização, 6- Constitucionalismo, 7- Trabalho e o espaço total de vida e 8- Relevância do trabalho na vida.

Vieira (1996), descreve as oito categorias de Walton do seguinte modo, segundo o autor, a remuneração justa e adequada pode ser vista e alcançada não apenas por critérios de justiça, mas também pela adequação da remuneração do trabalho.

1. Segundo o autor, a remuneração justa e adequada pode ser vista e alcançada não apenas por critérios de justiça, mas também pela adequação da remuneração do trabalho. O trabalho é visto como a forma de o indivíduo ganhar a vida, o que acaba se tornando um conceito relativo, pois não há consenso sobre os padrões pelos quais se avalia a razoabilidade. A este respeito dimensões mais trabalhadas são:

- a) Remuneração adequada: O quão alto deveria ser o salário mínimo do funcionário para ter uma certa dignidade dentro das necessidades pessoais, culturais, sociais e também até econômicas. E se há alguma compatibilidade de salário e função exercida;
- b) Equidade interna: é remuneração igual entre outros membros da mesma organização;
- c) Equidade externa: Quão alta é a equidade salarial em comparação com outros trabalhadores no mercado de trabalho.

2. Condições de trabalho: São caracterizadas pelas condições reais que existem no ambiente de trabalho para a realização das tarefas. Que são:

- a) Jornada de trabalho: é onde são analisados o número de horas trabalhadas, previstas ou não em lei, e sua relação com as tarefas a serem executadas;
- b) Carga de trabalho: corresponde à quantidade de trabalho realizado em um turno de trabalho;
- c) Ambiente físico: onde o local de trabalho está localizado e a relação considerado em termos de bem-estar, conforto e organização necessária para o desenvolvimento do trabalho;
- d) Material e equipamento: diz respeito à quantidade e qualidade do material disponível para realizar o trabalho;
- e) Ambiente saudável: adequação do local de trabalho e suas condições

de saúde e segurança em relação aos riscos de injúrias e doenças, que são causados muitas das vezes dentro do ambiente de trabalho;

- f) Estresse: nível percebido de estresse vivenciado pelo profissional durante sua jornada de trabalho

3. Utilização e desenvolvimento de competências: diz respeito à necessidade de utilização das competências e conhecimentos do trabalhador, para desenvolver a sua capacidade, autocontrole e autonomia. Este ponto leva em consideração:

- a) Importância da tarefa: a importância da tarefa que está sendo realizada para a vida e obra de outras pessoas, sejam elas dentro ou fora das empresas;
- b) Autonomia: entendida como independência e alto grau de liberdade no planejamento e execução do trabalho;
- c) Variedade de Habilidades: é a oportunidade de fazer uso extensivo das habilidades e habilidades de um indivíduo;
- d) Feedback: destina-se a informar o indivíduo sobre a avaliação de seu trabalho e ações;
- e) Identidade da tarefa: medida da tarefa em sua completude e na avaliação do resultado.

4. Oportunidades de crescimento e segurança: refere-se à chance de crescimento na profissão, comunidade, familiares. Que são:

- a) Crescimento profissional: é entendido como o processo de educação continuada por meio do qual o potencial do indivíduo é desenvolvido e aplicado;
- b) Segurança no emprego: é o grau de segurança dos trabalhadores em termos de retenção no emprego;
- c) Possibilidade de Carreira: Oportunidade de crescimento organizacional e de carreira onde há reconhecimento da comunidade, família e dos colegas de trabalho.

5. Integração social da empresa: visa medir, entre outros, a ausência de diferenças hierárquicas pronunciadas, abertura interpessoal, ausência de preconceito, apoio mútuo. E trabalha com:

- a) Relacionamento: analisa-se o grau de relação existente, que se caracteriza pela ajuda mútua, abertura interpessoal, respeito pelas

individualidades e apoio sócio emocional;

- b) Senso comunitário: grau de senso de comunidade que está na empresa;
- c) Igualdade de oportunidades: diz respeito ao grau da falta de divisão na organização do trabalho e à discriminação em relação à origem, estilo de vida, aparência, gênero, fé, etc.

6. Constitucionalismo: Aborda o direito dos funcionários atendidos na instituição. Trabalha com:

- a) Privacidade Social: Nível de privacidade que os funcionários possuem dentro da empresa;
- b) Liberdade de expressão: a forma como o funcionário pode expressar suas opiniões e ponto de vista a seus superiores sem medo de represálias;
- c) Normas e Rotinas: Como as normas de rotina influenciam o desenvolvimento do trabalho;
- d) Respeito pela lei e direitos trabalhistas: diz respeito ao respeito pelos direitos dos trabalhadores, incluindo o acesso a recursos legais.

7. Espaço de trabalho e convivência geral: É considerado o equilíbrio entre a vida social do trabalhador e sua vida no ambiente de trabalho. Que são:

- a) Horários de entrada e saída: equilíbrio entre os horários de entrada e saída do trabalho e da família;
- b) Função equilibrada no trabalho: tem relação à necessidade de equilíbrio entre jornada, demandas do trabalho e vida familiar.

8. Relevância geral da vida profissional: engloba a percepção do funcionário sobre a responsabilidade social da organização, a qualidade da prestação de serviços e o cuidado com seus funcionários. Trabalha com:

- a) A imagem da instituição: Analisa a visão que o funcionário tem em relação à instituição de trabalho. A importância da instalação para a comunidade, a satisfação do funcionário e o orgulho pessoal de fazer parte da empresa;
- b) Responsabilidade Social do Colaborador: É a visão do colaborador quanto à sua valorização e participação na instituição por meio das políticas de RH;
- c) A responsabilidade social da organização: é a percepção dos

funcionários sobre a responsabilidade social da instituição para com a comunidade, que se reflete na preocupação em resolver os problemas da comunidade e não em prejudicá-la;

- d) Responsabilidade Social pelos Serviços: Refere-se à percepção dos funcionários sobre a responsabilidade da instituição pela qualidade dos serviços prestados à comunidade.

Uma síntese do modelo de Walton com os temas centrais e suas categorias pode ser melhor vista no Quadro na próxima página.

Quadro 2: Modelo de Richard Walton (1973), segundo Fernandes (1996) (Continua)

Categoria	Cr�terios	
Compensac�o justa e adequada: categoria que tem como objetivo mensurar a QVT em rela�o a remunera�o recebida pelo trabalho desenvolvido	Remunera�o adequada	remunera�o adequada para o funcion�rio viver com dignidade dentro das necessidades pessoais e dos padr�es culturais, sociais e econ�micos que a sociedade vive
	Equidade interna	equival�ncia na remunera�o entre outros membros de uma mesma empresa
	Equidade externa	equival�ncia na remunera�o em rela�o a outros profissionais no mercado de trabalho
Condi�es de trabalho: categoria que tem como objetivo mensurar a QVT em rela�o as condi�es existentes no ambiente de trabalho	Jornada de trabalho	n�mero de horas trabalhadas, previstas ou n�o pela legisla�o, e sua rela�o com a atividades desenvolvidas
	Carga de trabalho	quantidade de trabalho executado em turno de trabalho.
	Ambiente f�sico	local de trabalho e suas condi�es de bem estar e organiza�o para o desempenho do trabalho
	Material e equipamento	quantidade e qualidade do material dispon�vel para o desenvolvimento das atividades
	Ambiente saud�vel	condi�es de seguran�a e de sa�de em rela�o aos riscos de inj�ria ou doen�as
	Estresse	quantidade not�vel de estresse que o empregado � submetido

Fonte: adapta o de Fernandes, 1996.

Quadro 2: Modelo de Richard Walton (1973), segundo Fernandes (1996) (Continua)

Categoria	Cr�terios	
Uso e Desenvolvimento de Capacidade: categoria que tem como objetivo mensurar a QVT em rela�o as oportunidades que o empregado tem de aplicar em seu dia-a-dia seu conhecimento e suas aptid�es profissionais	Autonomia	liberdade substancial, independ�ncia e descri�o na programac�o e desenvolvimento de seu trabalho
	Significado da tarefa	import�ncia da tarefa produzida na vida e no trabalho de outras pessoas, dentro ou fora da organiza�o
	Identidade da tarefa	medida da tarefa na sua integridade e na avalia�o do resultado
	Retroinforma�o	informa�o ao indiv�duo sob a avalia�o do seu trabalho e de suas a�oes
Oportunidade de Crescimento e Seguran�a: categoria que tem como objetivo mensurar a QVT em rela�o as oportunidades que a organiza�o estabelece para o desenvolvimento e crescimento pessoal dos seus trabalhadores e para a seguran�a do emprego	Possibilidade de carreira	possibilidade de oportunizar avan�os na institui�o e na carreira
	Crescimento pessoal	processo de educa�o a longo prazo para o desenvolvimento das potencialidades da pessoa e aplica�o das mesmas
	Seguran�a no emprego	grau de seguran�a dos empregados quanto a manuten�o de seus empregos
Integra�o Social na Organiza�o: categoria que tem como objetivo mensurar o grau de integra�o social existente na organiza�o	Igualdade de oportunidades	aus�ncia de estratifica�o no ambiente de trabalho.
	Relacionamento	grau de relacionamento interpessoal como aux�lio rec�proco, apoio s�cio-emocional, respeito as individualidades, entre outros
	Senso Comunit�rio	grau de senso comunit�rio presente na organiza�o
Constitucionalismo: categoria que tem como objetivo mensurar o grau em que os direitos do empregado s�o realizados na organiza�o	Direitos trabalhistas	an�lise do cumprimento dos direitos trabalhistas
	Privacidade pessoal	grau de privacidade que o trabalhador possui dentro da organiza�o
	Liberdade de express�o	maneira como o trabalhador pode expressar seus pontos de vista aos seus superiores, sem medo de retalia�es
	Normas e rotinas	forma como as normas e rotinas influenciam o desenvolvimentos das atividades

Fonte: adapta o de Fernandes, 1996.

Quadro 2: Modelo de Richard Walton (1973), segundo Fernandes (1996) (Conclusão)

Categoria	Cr�terios	
Trabalho e espa�o total de vida: categoria que tem como objetivo medir o equil�brio entre a vida do empregado e a vida no trabalho	Papel balanceado no trabalho	equil�brio entre jornada de trabalho, exig�ncias da carreira e conv�vio familiar
	Hor�rio de entrada e sa�da do trabalho	equil�brio entre hor�rio de entrada e sa�da no trabalho e conv�vio familiar
Relev�ncia Social da Vida no Trabalho: categoria que tem como objetivo mensurar a QVT em a partir da vis�o dos seus empregados em rela�o a responsabilidade social da institui�o na comunidade, a qualidade de presta�o dos servi�os e ao atendimento a seus empregados	Imagem da Institui�o	vis�o do trabalhador em rea�o a sua institui�o de trabalho
	Responsabilidade social da Institui�o	percep�o do trabalhador em rela�o a responsabilidade social da Institui�o para a comunidade
	Responsabilidade social pelos servi�os	percep�o do empregado quanto a responsabilidade da Institui�o com a qualidade dos servi�os postos a disposi�o da comunidade
	Responsabilidade social pelos empregados	percep�o do empregado quanto a sua valoriza�o e participa�o na institui�o, atrav�s da pol�tica de RH

Fonte: adapta o de Fernandes, 1996.

2.2.2 Modelo de Hackman e Oldhan -1975

O modelo apresentado por Hackman e Oldhan (1975, apud FERNANDES, 1996) prescreve que a QVT seja baseada na positividade pessoal e no resultado do trabalho gerado pela combina o de motiva o interna, satisfa o no trabalho, desempenho, qualidade, Tais resultados devem ser alcançados quando os três estados psicológicos, que são a importância percebida, responsabilidade percebida e conhecimento dos produtos do trabalho, estão presentes em um determinado trabalho.

Existem neste modelo sete dimensões da tarefa que influenciam a QVT, são elas:

1. A variedade de habilidades - VH: onde o cargo requer diversas e diferentes habilidades, conhecimentos e competências da pessoa;
2. Identidade da tarefa - IT: onde o trabalho deve ser realizado do início ao fim por uma mesma pessoa de modo que ela perceba que produz um resultado palpável;

3. Significado da tarefa - ST: é necessário que a pessoa tenha uma clara percepção de como seu trabalho produz efeitos e impacta o trabalho das outras pessoas.

4. Inter-relacionamento - IR: a tarefa deve promover ou menos possibilitar o contato interpessoal dos executantes com outras pessoas ou clientes sejam eles externos ou internos;

5. Autonomia - AU: a pessoa é responsável pelo planejamento e execução das tarefas;

6. Feedback do próprio trabalho ou retroalimentação do próprio trabalho - FT: a tarefa deve ser capaz de proporcionar informações de retorno à pessoa de modo que ela possa realizar uma autoavaliação de seu desempenho;

7. Feedback Extrínseco ou retroalimentação extrínseca - FE: deve haver o retorno proporcionado pelos superiores ou clientes a respeito do desempenho na tarefa.

O modelo de Hackman e Oldhan pode ser visualizado no quadro abaixo:

Quadro 3: Modelo das dimensões básicas da tarefa de Hackman e Oldhan – 1975

Dimensão da Tarefa	Estados Psicológicos Críticos	Resultados Pessoais de Trabalho
Variedade de habilidades (VH) Identidade da tarefa (IT) Significado da tarefa (ST)	Percepção da significância do trabalho (PST)	Satisfação geral com o trabalho (SG) Motivação interna para o trabalho (MIT)
Inter-relacionamento (IR) Autonomia (AU)	Percepção da responsabilidade pelos resultados (PRT)	Produção de alta qualidade (PTQ)
Feedback do próprio trabalho (FT) Feedback Extrínseco (FE)	Conhecimento dos reais resultados do trabalho (CRT)	Absenteísmo e rotatividade baixas

Fonte: Walton (1973 apud FERNANDES, 1996).

2.2.3 Modelo de William Westley - 1979

O modelo de Westley (1979) é um dos que também vem sendo pesquisado e estudado ao longo das últimas décadas. Neste modelo são analisados quatro tipos de problemas que afetam diretamente a QVT, são eles: políticos, econômicos, psicológicos e sociológicos. O principal ponto desse modelo é que a má gestão das quatro variáveis pode levar à injustiça, alienação, anomia e infelicidade com a

segurança.

Goulart e Sampaio (2004) afirmam que esse modelo procura focar na posição (cargo) de acordo com os fatores exibidos, sendo assim possível obter um resultado que reflita o potencial motivacional de uma tarefa em relação às suas características.

Os indicadores de QVT de Westley podem ser vistos no quadro abaixo:

Quadro 4: Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho

Indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho			
Econômico	Político	Psicológico	Sociológico
-Equidade Salarial	Segurança Emprego	-Realização	-Participação nas decisões
-Remuneração Adequada	-Atuação Sindical	-Potencial	-Autonomia
-Benefícios	-Retreinamento	-Nível de Desafio	-Relacionamento Interpessoal
-Local de Trabalho	-Liberdade de expressão	-Desenv. Profissional	-Grau de Responsabilidade
-Carga Horária	-Valorização do cargo	-Criatividade	-Valor Pessoal
-Ambiente Externo	-Relacionamento com a Chefia	-Auto Avaliação	
		-Variedade de Tarefa	
		-Identidade c/ Tarefa	

Fonte: Fernandes (1996).

2.3 Abordagem Assistencialista e Abordagem Preventiva

No Brasil, existem, pelo menos, duas abordagens de QVT: a clássica, que possui caráter assistencialista; e a contra hegemônica, de caráter preventivo. Segundo Ferreira, Alves e Tostes (2009), a abordagem assistencialista possui um maior volume de estudos de QVT e é considerada dominante. Essa abordagem, assistencialista, tem como principais características: “a responsabilização do trabalhador por sua Qualidade de Vida no Trabalho de natureza compensatória do desgaste que os trabalhadores vivenciam e ênfase na produtividade levada ao extremo em função da competitividade globalizada” (FERREIRA et. al. 2009, p.14). Martel e Dupuis (2006), entre outros autores, afirmam que, entre as principais variáveis trabalhadas nas organizações baseadas nessa abordagem, têm destaque: a realização de atividades de lazer, físicas e culturais, motivação, satisfação social, enriquecimento do cargo e das tarefas e do comprometimento, ginástica laboral, tai chi chuan, terapia com luzes, entre outras.

Nessa abordagem, considera-se a natureza assistencialista e seu papel

compensatório, baseando-se em atividades antiestresse do tipo que Ferreira chama de “ofurô corporativo”, o qual é um conjunto de práticas voltadas para a garantia ou aumento da produtividade dos trabalhadores por meio do aumento, em igual grau, da sua resistência física e mental para enfrentar os problemas do contexto de trabalho.

A maior limitação dessa abordagem é a dificuldade de adesão duradoura dos trabalhadores aos programas, apontada por Antloga e Lima (2007), além da entrega de resultados não sustentáveis no campo da Qualidade de Vida no Trabalho.

Segundo Ferreira et al, (2009), existem críticas a essa abordagem devido:

1. Risco de tais práticas serem utilizadas como meio de mascarar a perspectiva ideológica de trabalho e de ser humano que lhes são subjacentes;
2. A dificuldade da organização, ao longo do tempo, em manter o interesse em tais práticas por parte dos trabalhadores;
3. As atividades, por si só, não são consideradas inúteis, entretanto, são apenas paliativas;
4. O trabalhador, sob essa ótica é visto como uma variável de ajuste, não existindo necessidade de modificação do contexto de produção de bens e serviços, onde na maioria das vezes reside o real problema.

Diferentemente da abordagem assistencialista, a abordagem contra hegemônica possui um viés preventivo, baseado na Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT). Os primeiros estudos nessa área foram realizados por Ferreira (2006). O foco desta abordagem está em remover, atenuar ou combater os problemas causadores de mal-estar no trabalho que estão presentes no contexto, em três dimensões interdependentes, apontadas pelo autor: as condições, a organização, e relações socioprofissionais de trabalho (FERREIRA, ANTLOGA, BERGAMASCHI, 2009). A Qualidade de Vida no Trabalho, portanto, é vista como uma tarefa de todos na organização, onde deve-se buscar a harmonia entre o bem-estar, a eficiência e a eficácia no ambiente organizacional. Deste modo, a produtividade deixa de ser o foco e passa a ser consequência. Este enfoque alternativo tem como características centrais: a promoção do bem-estar no trabalho, tendo como referência o ponto de vista coletivo dos trabalhadores da organização.

Ferreira (2009), aponta que o sucesso das políticas e programas de Qualidade de Vida no Trabalho que partem apenas dos gerentes são muito baixas.

Nessa abordagem, a Qualidade de Vida no Trabalho abrange duas perspectivas interdependentes:

Sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, ao desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e ao exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos sujeitos, ela se expressa por meio das representações globais que estes constroem sobre o contexto de 17 produção no qual estejam inseridos, indicando o predomínio de vivências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais (Ferreira, 2006a, p.219).

A principal diferença, apontada por Ferreira (2006), entre as abordagens é o fato de que elas se filiam a uma perspectiva analítica de natureza macro processual, onde o foco do estudo é a organização como um todo, enquanto a tradição de estudos e pesquisas em ergonomia da atividade filiam-se em uma perspectiva de natureza micro processual.

2.4 Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho

A Qualidade de Vida no Trabalho é uma abordagem baseada na filosofia humanista, cujo sentido prega a valorização do trabalhador como ser humano e busca o equilíbrio entre o indivíduo e a empresa, gerando benefícios a ambos.

A origem dos estudos em Qualidade de Vida no Trabalho é atribuída a Eric Trist e seus colaboradores que, em 1950, desenvolveram várias pesquisas no Tavistock Institute de Londres, com base na análise e reestruturação das tarefas, com o objetivo de tornar a vida dos trabalhadores menos penosa. Contudo, apesar dessa terminologia estar sendo largamente difundida nos últimos anos em todo o mundo, ela ainda incorpora uma imprecisão conceitual e nem sempre tem sido usada de forma correta. A dificuldade de conceituação talvez esteja ligada ao fato de se tratar de uma expressão abrangente e dotada de grande subjetividade. O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho passa por noções de motivação, satisfação, saúde e segurança no trabalho e envolve recentes discussões sobre novas formas de organização do trabalho e novas tecnologias.

Para um melhor acompanhamento da Qualidade de Vida no Trabalho é importante medi-la, entretanto esta não é uma tarefa simples. Para auxiliar nesta tarefa são utilizadas ferramentas de planejamento e decisão. Vários instrumentos

têm sido criados e utilizados, sendo que muitos deles trazem a satisfação profissional como definição principal da Qualidade de Vida no Trabalho. Entretanto, devem tomar cuidado, pois a satisfação é considerada como um dos indicadores existentes nos vários âmbitos de vida de um trabalhador e se baseando somente neste, pode não ser possível mensurar com exatidão o sujeito.

Vários autores, começando pelos clássicos Maslow (1954) e Herzberg (1968), desenvolveram modelos de indicadores para se avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho, os quais envolvem os fatores motivacionais ligados às necessidades humanas. Nesse sentido, uma adaptação simplificada dos modelos de indicadores propostos por Rocha (1998) poderá ser útil para uma abordagem comparativa na determinação da medida de Qualidade de Vida no Trabalho.

Esses indicadores encontram-se no Quadro 5 abaixo:

Quadro 5: Modelos de QVT e seus indicadores determinantes (Continua)

Autor dos modelos	Indicadores determinantes
Walton (1974)	Compensação justa e adequada, condições de trabalho, oportunidade de crescimento e segurança, integração social no trabalho, constitucionalismo, trabalho e espaço total da vida e relevância social da vida no trabalho.
Hackman e Oldham (1975)	Variedades de tarefas, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia e feedback.
Westley (1979)	Enriquecimento das tarefas, trabalho auto-supervisionado, distribuição de lucros e participação nas decisões.

Fonte: Adaptado de Rocha (1998).

Quadro 5: Modelos de QVT e seus indicadores determinantes (Conclusão)

Autor dos modelos	Indicadores determinantes
Davis e Werther (1983)	Projeto de cargos segundo a habilidade, disponibilidade e expectativas sociais do empregado, práticas de trabalho não mecanicistas, autonomia, identidade da tarefa e retroinformação.
Nadler e Lawler (1983)	Participação nas decisões, reestruturação do trabalho através de enriquecimento de tarefas e grupos de trabalhos autônomos, inovação no sistema de recompensas e melhora do ambiente de trabalho.
Huse e Cummings (1985)	Participação do trabalhador, projeto de cargos, inovação no sistema de recompensa e melhoria no ambiente de trabalho.
Siqueira e Coletta (1989)	Próprio trabalho, relações interpessoais, colegas, chefes, política de Recursos Humanos e empresa.

Fonte: Adaptado de Rocha (1998)

Os modelos seriam:

- **MODELO DE WALTON (1974)** – É um dos modelos mais citados e usados em trabalhos acadêmicos científicos e como base para programas de implantação em empresas. Representado pela amplitude de oito critérios que afetam de maneira mais significativa o trabalhador, pode ser feita através de um questionário ou entrevista. Este modelo serve de base para nortear pesquisas, pela abrangência dos seus critérios, podendo ser enriquecido com outros critérios, levando-se em consideração peculiaridades da empresa ou da atividade, bem como o contexto socioeconômico no qual está inserida.
- **MODELO DE HACKMAN E OLDHAN (1975)** - Este modelo representa a importância e responsabilidade que a gestão tem para a conscientização da

qualidade de vida dos trabalhadores. Por exemplo, no quesito significado da tarefa, depende da visão da empresa em mostrar a importância desta ao trabalhador. Ou seja, a tarefa pode ser simples, mas de vital importância para o processo e isso ser entendido pelo funcionário, o que traz um sentido de satisfação pessoal ao desempenhar o trabalho que lhe foi designado.

- **MODELO DE WESTLEY (1979)** – Este modelo leva em consideração, principalmente, os mais antigos problemas enfrentados pelos trabalhadores: a segurança e equidade. O modelo sugere uma melhor divisão dos lucros ou um acordo de produtividade. Propõe que isto pode diminuir a injustiça praticada pela empresa.

- **MODELO DE DAVIS E WERTHER (1983)** – Este modelo está calcado em um projeto de cargo que leva em consideração os fatores ambientais, organizacionais e comportamentais. O modelo sugere que as empresas deveriam fazer com que o desenho dos cargos evolua continuamente, tornando-o mais abrangente conforme mais elevado o grau de instrução, o conhecimento e a mobilização dos trabalhadores.

- **MODELO DE NADLER E LAWLER (1983)** - Este modelo demonstra que o ser humano passa a ser parte integrante da empresa e mostra a evolução da importância dos mesmos. Um exemplo é a tendência da participação nas decisões, que a ideia retrógrada de que os funcionários deviam ser simples executores e outros com mais capacidades, os planejadores e “pensadores”.

- **MODELO DE HUSE E CUMMINGS (1985)** – Este modelo define a QVT através do envolvimento das pessoas, trabalho e organização, gerando assim 29 três aspectos: o primeiro sendo o bem-estar do trabalhador, o segundo sendo a eficácia organizacional e o terceiro a participação de todos os envolvidos no processo decisório. O modelo refere-se ao envolvimento dos trabalhadores nas decisões da empresa, eliminando de vez a alienação.

- **MODELO DE SIQUEIRA E COLETTA (1989)** – Este modelo leva em consideração a democratização do ambiente de trabalho e satisfação dos funcionários, indo contra a busca das relações humanas no trabalho na organização, manter um bom relacionamento se mantendo produtivo e principalmente com os funcionários que estão satisfeitos em seu local de trabalho.

2.5 Programas de Qualidade de Vida no *Trabalho*

Para a realização de melhorias na qualidade de vida dos trabalhadores são desenvolvidos programas que buscam alcançar esse objetivo, os chamados Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT). Tais programas têm como objetivo criar organizações humanizadas, que se preocupem com o bem-estar físico, psicológico, emocional e social dos indivíduos, o que acaba proporcionando senso de maior responsabilidade, autonomia no trabalho e melhor adequação às tarefas. Walton (1973 apud FERNANDES, 1996, p. 36) diz que:

Um programa de QVT tem como meta “gerar uma organização mais humanizada na qual o trabalho envolve, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e de autonomia a nível do cargo, recebimento de “feedback” sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo.

A adoção de PQVT traz ganhos à organização e ao indivíduo. De acordo com Silva e Marchi (1977), a utilização de QVT torna o indivíduo mais resistente ao estresse, às instabilidades emocionais, promove a eficiência no trabalho, motiva e melhora o relacionamento.

Os programas que englobam o aspecto relacionados com Qualidade de Vida no Trabalho visam criar uma organização mais humanizada com o objetivo de satisfazer e facilitar as necessidades do trabalhador dentro do ambiente organizacional. Esses programas têm o objetivo de desenvolver na organização através de ações específicas e estudadas para o desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador no ambiente laboral.

Nesse sentido, a QVT só ocorre quando as empresas percebem que seus funcionários são a parte mais importante de sua organização e precisam tomar medidas especiais para o bem-estar desses funcionários, o que beneficia diretamente a organização.

Segundo Campos (1992), um dos principais pontos dos programas de qualidade de vida é o fundamento de que somente o mensurável pode ser melhorado e, portanto, deve ser medido para ser melhorado. Por isso, é necessário avaliar a satisfação dos funcionários para identificar os resultados positivos de cada trabalho bem feito. Segundo a psicóloga americana Maslach e o psicólogo canadense Leiter (1999), os trabalhadores passam mais tempo no ambiente de

trabalho do que com suas famílias. Portanto, o estresse físico e emocional está aumentando no local de trabalho. Isso acontece, na maioria das vezes, por muito trabalho sem considerar as necessidades pessoais de cada um.

Um dos principais problemas causados por todo esse desgaste no trabalho é a Síndrome de Burnout, que é a Síndrome do Esgotamento Profissional. O desgaste afeta as pessoas, suas famílias e empresas, afinal, não ter uma redução do estresse, faz com que haja uma redução do suporte em suas próprias vidas, tornando-as incapazes de resolver problemas operacionais, além de reduzir a produtividade. Acredita-se que uma solução para esse problema seria a própria empresa criar proteção, além de programas de QVT, pois de acordo com o rendimento dos funcionários, à medida que o trabalhador ganha, a empresa também ganha através do ganho secundário. (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Entretanto, para se conseguir a aprovação da diretoria e colocar em prática esses programas não é uma tarefa simples pois os custos de implantação são geralmente muito altos. Então, deve-se provar para a diretoria que com estes programas conseguirá uma redução de custos elevados no futuro. Porém, nem todas as ações dentro da empresa relacionadas com QVT precisam ter necessariamente um elevado custo de implantação. Há a possibilidade de se pôr em prática, dois grandes valores básicos, com comprovação científica, que podem ser desenvolvidos dentro das empresas e que promovem também a qualidade de vida dos trabalhadores: desenvolver a auto-estima e a empatia (MASLACH; LEITER, 1999).

O planejamento estratégico é essencial para a implementação das atividades e programas de QVT. Isso inclui diagnóstico e implementação de melhorias, inovação de gestão, desenvolvimento de tecnologia e inovação dentro e fora do ambiente de trabalho, a fim de proporcionar todas as condições para que o desenvolvimento humano funcione. Os diagnósticos podem ser feitos para a análise da situação relativa à empresa ou aos seus recursos humanos. As empresas americanas que criam programas de promoção da saúde o fazem para benefício próprio, e não para o bem dos executivos da empresa, ou seja, todo o programa de QVT dessas empresas focam na produtividade, na competição e na redução dos custos gerados pelos funcionários (ALVAREZ, 1996). No Brasil, algumas grandes e médias empresas têm modificado os programas de qualidade de vida oferecidos por empresas nos Estados Unidos com o objetivo de reduzir custos com assistência

médica, atendimentos, acidentes, melhorar a segurança e a saúde dos trabalhadores, a partir de uma visão holística.

O quadro 6 a seguir apresenta algumas das ações e programas utilizados por grandes empresas que obtiveram resultados positivos no desempenho ambiental, aumento da produtividade e mais benefício para a empresa, o que pode ser visto como um modelo a ser seguido.

Quadro 6: Ações, programas e principais resultados (continua)

Ações/ Programas	Principais Resultados
Treinamento e desenvolvimento dos trabalhadores	Aumento do capital intelectual, aperfeiçoamento das atividades, satisfação profissional, aumento da produtividade.
Exercícios físicos	Aumenta a disposição e satisfação dos trabalhadores, aumenta a tolerância ao estresse, redução do absenteísmo, melhora do relacionamento interpessoal, redução dos acidentes de trabalho, redução dos gastos médicos.
Preparação para aposentadoria	Motivação, satisfação profissional, aumento da auto-estima, melhora na relação interpessoal, descobrimento de novas habilidades e competências, benefícios na vida social e familiar do trabalhador.
Ginástica Laboral	Aumento do desempenho nas atividades, redução dos acidentes de trabalho.
Higiene e segurança do trabalho	Gera um ambiente mais saudável, prevenção de riscos à saúde, diminuição dos acidentes de trabalho, diminuição do absenteísmo e rotatividade, aumento da produtividade.
Avaliação de desempenho	Aumento do desempenho do trabalhador, aumento da produtividade, aumento da satisfação profissional.

Fonte: Revista INTERFACEHS – v.6, n.1, Artigo, Abril. 2011

Quadro 6: Ações, programas e principais resultados (conclusão)

Ações/ Programas	Principais Resultados
Ergonomia	Prevenção e reabilitação de doenças ocupacionais, prevenção de acidentes de trabalho, melhor integração entre os trabalhadores, diminuição do absenteísmo, aumento da produtividade.
Benefícios	Motivação, satisfação profissional, satisfação das necessidades pessoais, aumento da produtividade.
Estudo de cargos e salários	Mantêm seus recursos humanos, aperfeiçoamento da administração dos recursos humanos, aumento da motivação e satisfação dos trabalhadores, aumento da produtividade.
Controle de álcool e drogas	Redução de riscos, melhora na segurança operacional e da saúde dos trabalhadores, melhora na auto-estima, diminuição dos acidentes de trabalho e absenteísmo.
Orientações nutricionais	Diminuição da obesidade, mudança no comportamento de risco, aumento do desempenho e disposição, aumento da produtividade.
Anti-tabagismo	Aumento da autoestima, aumento do desempenho e disposição, prevenção de doenças
Terapias alternativas	Aumento da tolerância ao estresse, melhora no relacionamento interpessoal, aumento da produtividade.
Musicoterapia	Aumento da autoestima, aumento do desempenho profissional, melhora no relacionamento interpessoal, aumento da tolerância ao estresse, prevenção de doenças.

Fonte: Revista INTERFACEHS – v.6, n.1, Artigo, Abril. 2011

2.6 Problemas causados pela jornada de trabalho

Um dos problemas mais fortes hoje em dia é o Burnout. Essa síndrome de Burnout é um fenômeno psicossocial que é consequência de pressão ou tensão emocional que as pessoas sofrem no trabalho (LIMA, 2007). O termo burnout foi criado pelo psicanalista americano Herbert Freudenberger em 1974 para descrever o adoecimento que observou em si mesmo e em colegas. A Síndrome de Burnout é caracterizada por um estado de exaustão física, emocional ou mental que surge geralmente devido ao acúmulo de estresse no trabalho, sendo, por isso, muito comum em profissionais que têm que lidar com pressão e responsabilidade constante. O burnout tem consequências sobre a saúde física e mental, mas é mais perceptível no ambiente de trabalho. Entre as possíveis consequências, tem-se o desenvolvimento de episódios dissociativos, ansiedade, depressão, pensamentos intrusivos, paranóia, hipervigilância e relações pessoais interrompidas (Juntunen et

al., 1988).

De acordo com Demerouti, Bakker, Nachreiner e Schaufeli (2000), em um estudo que teve por base um modelo de burnout e satisfação com a vida, o burnout tem um papel mediador entre as condições de trabalho e a satisfação com a vida. Reinhold (2002) caracteriza o burnout como consequência do stress crônico, uma exaustão física, emocional/mental, sendo um tipo especial de stress ocupacional, caracterizado por um profundo sentimento de frustração e exaustão em relação ao trabalho desempenhado, sentimento este que irá se propagar por todas as áreas da vida do indivíduo. Segundo Maslach e Jackson (1997), existem 3 características importantes relacionadas ao Burnout que seria a diminuição da realização do trabalho, que mostra que o indivíduo não se acha competente o suficiente para exercer a sua função. Quando se chega nesse nível de esgotamento, os indivíduos ocasionados com essa síndrome estão propensos a largar o emprego, diminuir sua qualidade e produtividade.

Maslach e Leiter (1997) afirmam:

[...] os indivíduos que estão neste processo de desgaste estão sujeitos a largar o emprego, tanto psicológica quanto fisicamente. Eles investem menos tempo e energia no trabalho, fazendo somente o que é absolutamente necessário e faltam com mais frequência. Além de trabalharem menos, não trabalham tão bem. Trabalho de alta qualidade requer tempo e esforço, compromisso e criatividade, mas o indivíduo desgastado já não está disposto a oferecer isso espontaneamente. A queda na qualidade e na quantidade de trabalho produzido é o resultado profissional do desgaste.

Dejours (1992) garante que o ambiente de trabalho é sim um fator que pode provocar uma reação ou consequência nos trabalhadores, que são as doenças ou os distúrbios mentais. Ele também garante que a organização do trabalho desempenha uma ação sobre o trabalhador, que em algumas situações faz surgir um sofrimento. Então os sofrimentos provocados nos trabalhadores durante a jornada de trabalho podem gerar ou até mesmo provocar danos à saúde mental do trabalhador, como a síndrome de Burnout.

1. Exaustão: desgaste emocional e falta de energia para lidar com suas atividades diárias;
2. Despersonalização: o indivíduo tem atitudes e sentimentos negativos no ambiente de trabalho.

Em um estudo de equipe pertencente à OMS, considerou-se o burnout como uma das principais doenças dos europeus e americanos, ao lado da diabetes e das

doenças cardiovasculares (Akerstedt, 2004; Weber e Jaekel-Reinhard, 2000).

Alguns autores como Codo (1999) e Benevides-Pereira (2002) afirmam que esse nome se deu como uma metáfora, para expressar algo que chega ao seu limite total.

O grande nível de exigência que as organizações usam para aumentar a produtividade e fazer com que seus funcionários alcancem metas, que muitas vezes são impossíveis de serem alcançadas, é um grande risco, que pode ocasionar o surgimento desta síndrome.

Outro problema que é muito relatado por funcionários de várias empresas é o estresse, que é conhecido como um dos males do século e que tem a rotina agitada e as cobranças das responsabilidades como grandes responsáveis. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), 90% da população mundial sofre com a condição. Quando não tratado, pode levar a algumas doenças, como ansiedade, depressão, gastrite, infarto e até a alguns tipos de câncer. Seyle (1959) define o estresse como um grau de esgotamento total causado na vida de uma pessoa. Outros autores apontam que o estresse pode ser causado também pela dificuldade que as pessoas têm em enfrentar mudanças e adaptações, além da frustração causada ao lidar com seus problemas (HELMAN, 1994).

Os sintomas do estresse são inúmeros e podem afetar as partes cognitiva, emocional, comportamental e física. Ocasionalmente problemas de memória, dificuldade em manter a concentração, ansiedade excessiva, pensamentos acelerados, visão negativa dos fatos, preocupação constante entre outros. Também pode prejudicar o indivíduo em seu ambiente de trabalho com a alteração da velocidade de resposta, à diminuição da qualidade do trabalho, ao comprometimento da capacidade de organizar e planejar, aos distúrbios do pensamento, ao prejuízo na capacidade de decisão, à diminuição das restrições morais e emocionais, à depressão, à diminuição da autoestima e da motivação para o trabalho, aos problemas sexuais, à diminuição da atenção, à alteração do sono, aos transtornos psicossomáticos, às doenças degenerativas e ao uso de drogas (Lima, 2004; Lipp & Tanganelli, 2002).

Já o Burnout é uma síndrome caracterizada por uma situação onde o indivíduo atinge o seu limite emocional, tendo como consequência um sentimento de tensão emocional que causa uma sensação de esgotamento, de falta de energia e vontade ao ter que lidar com as práticas da rotina profissional. O trabalhador deixa

então de enxergar sentido em sua relação com o trabalho, não se importando em se esforçar para alcançar suas metas profissionais e nem mesmo pessoais. Essa síndrome está negativamente relacionada com a saúde, performance, satisfação no trabalho, qualidade de vida e bem-estar psicológico (Rabin, Feldman & Kaplan, 1999).

Apesar de serem desenvolvidos principalmente no ambiente de trabalho, o estresse e o burnout possuem suas diferenças. O burnout resulta de um processo prolongado de uma série de tentativas de lidar com certas condições de estresse (Rabin, Feldman & Kaplan, 1999). Segundo Farber (citado em Roazzi, Carvalho, & Guimarães, 2000), o estresse é um evento, ao passo que o burnout é um processo, causado por um quadro clínico mental extremo de estresse (León e Iguti, 1999). Como consequência do burnout há uma dessensibilização dirigida aos colegas de trabalho, clientes e até mesmo a própria organização, já o estresse causa um esgotamento diverso que interfere não só no trabalho do indivíduo mas também na sua vida pessoal (Codo & VasquesMenezes, 1999).

Burnout e estresse não são parecidos, pois no Burnout apresentam aspectos sempre negativos com atividades desgastantes que são exercidas profissionalmente e já no estresse podem ter aspectos negativos quanto positivos. De acordo com Lima (2007) as desfavoráveis condições de trabalho costumam causar estresse.

Embora estresse e esgotamento estejam relacionados, eles não são a mesma coisa. O estresse é uma resposta normal a situações desafiadoras e pode até ser útil em alguns casos, motivando-nos a agir. No entanto, quando o estresse se torna crônico e opressor, pode levar ao esgotamento. Burnout é uma condição que resulta do estresse prolongado e crônico no local de trabalho. Geralmente ocorre quando um indivíduo experimenta exaustão emocional, despersonalização e diminuição da sensação de realização pessoal como resultado de seu trabalho. Enquanto o estresse é principalmente uma resposta física e emocional a pressões externas, o burnout é uma resposta psicológica e emocional ao estresse crônico no local de trabalho. Burnout é frequentemente caracterizado como uma sensação de esgotamento emocional, exaustão mental e desgaste físico. Ao contrário do estresse, que pode ser gerenciado por meio de técnicas de relaxamento ou pausas, o esgotamento requer soluções de longo prazo, como mudanças no ambiente de trabalho ou nas responsabilidades do trabalho. Para gerenciar o burnout, os indivíduos podem precisar buscar apoio de colegas, supervisores ou um profissional

de saúde mental.

Então, enquanto o estresse pode ser uma parte normal da vida, o esgotamento é uma condição mais séria que pode ter impactos negativos significativos no bem-estar físico, emocional e mental de um indivíduo.

2.7 Condução da QVT

2.7.1 Liderança, cultura organizacional, Política de Pessoal e Benefícios Organizacionais

A liderança é um importante fator na condução da QVT. Líderes que demonstram competência, habilidades de comunicação e capacidade de motivar e inspirar seus funcionários tendem a criar uma cultura corporativa ainda mais positiva. O clima de trabalho é um importante indicador de QVT, pois reflete a percepção dos funcionários sobre a cultura e o ambiente em que estão inseridos. Outros fatores relevantes na promoção da saúde e da QVT são o apoio social e as relações no trabalho. Funcionários que se sentem apoiados por seus colegas e gerentes ou superiores, tendem a ter um desempenho melhor e a serem mais felizes em seus empregos. Por outro lado, conflitos interpessoais e falta de suporte social podem levar a altos níveis de estresse, absenteísmo e rotatividade.

As políticas de pessoal de uma organização também podem ter um impacto significativo na QVT. Salários justos e razoáveis, benefícios, segurança e saúde no trabalho são elementos essenciais na promoção da QVT. Quando os funcionários se sentem valorizados e protegidos por sua organização, eles tendem a se envolver mais em seu trabalho. A liderança, cultura organizacional, suporte social, relacionamento interpessoal e política de pessoal são fatores-chave na condução da QVT. As organizações que investem nesses aspectos tendem a se beneficiar não apenas da satisfação e bem-estar dos funcionários, mas também da produtividade e do desempenho organizacional. Tendo assim o impacto da Qualidade de Vida no Trabalho na satisfação e bem-estar dos funcionários, produtividade e desempenho organizacional em um todo. Estudos têm mostrado que a QVT está positivamente correlacionada com a satisfação, motivação e engajamento dos funcionários. Quando as condições de trabalho são boas, os funcionários tendem a ser mais felizes, mais motivados e mais comprometidos com os objetivos organizacionais.

Isso pode reduzir o absenteísmo e a rotatividade e aumentar a produtividade. Além disso, QVT pode ajudar a melhorar o desempenho organizacional. Funcionários felizes e engajados tendem a ser mais produtivos e ter melhor desempenho em suas atividades, o que pode ter um impacto positivo nos resultados de uma empresa.

A implementação de um programa de QVT traz diversos benefícios para a organização. A redução de ausências no trabalho, dever ou obrigação, seja por falta ou atraso, falta de motivação ou devido a algum motivo interveniente e da rotatividade é um exemplo de benefício tangível que pode levar à economia de custos para uma empresa. Além disso, a melhoria da produtividade e do desempenho dos funcionários pode melhorar o desempenho financeiro de uma empresa, gerando mais vendas e lucros. A QVT também pode trazer benefícios intangíveis para sua organização, como melhorar a imagem da sua organização. Organizações que se preocupam com a qualidade de vida de seus colaboradores são vistas como mais responsáveis e comprometidas com o bem-estar de suas comunidades, o que pode gerar maior confiança e fidelidade de clientes e público. A implementação de um programa de QVT pode não apenas levar ao aumento da produtividade e do desempenho organizacional, mas também pode ser uma estratégia eficaz para melhorar o ambiente de trabalho e promover a saúde e o bem-estar dos funcionários. Pois com uma empresa com um olhar mais humanista, faz com que se tenha melhoras bem mais produtivas e comerciais (FREITAS; SOUZA, 2009).

2.7.2 Características da QVT no Setor Público com Foco no Setor da Saúde

No setor privado, a questão da Qualidade de Vida no Trabalho tem sido abordada e discutida com mais frequência ao longo dos anos. No entanto, no setor público, essa questão ainda está em estágio inicial e seu estudo científico é limitado em termos de interesse (Ferreira, 2006).

A QVT no setor público, principalmente no setor saúde, possui diversas características e peculiaridades que a distinguem da QVT em outros setores. O setor público é caracterizado pela complexidade de suas operações e pela grande variedade de necessidades e carências de seus cidadãos. Especialmente na área médica, o trabalho é altamente estressante e exige alto nível de atenção e responsabilidade, o que pode afetar negativamente a qualidade de vida dos

profissionais. Além disso, as instituições públicas geralmente têm orçamentos limitados e enfrentam muitas restrições e burocracias na gestão de recursos humanos. Esses fatores podem afetar a capacidade de uma organização em promover a QVT e proporcionar um ambiente de trabalho saudável e satisfatório para seus funcionários.

2.7.3 Desafios e oportunidades para a promoção da QVT

Apesar dos desafios, existem caminhos para a promoção da QVT no setor público, principalmente na área da saúde. Um primeiro passo é avaliar os profissionais e reconhecer seu importante papel na promoção da saúde da população e na oferta de condições de trabalho adequadas ao desempenho de suas funções. Além disso, é importante que as instituições públicas invistam em programas de treinamento e desenvolvimento voltados para o aprimoramento das habilidades e competências de seus funcionários e na implementação de políticas de pessoal que promovam a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Os benefícios de saúde e segurança, horário de trabalho flexível, remuneração justa e atraente e políticas de benefícios, seria algo que ajudaria muitos a ter mais vontade pelo seu trabalho. Outra oportunidade é o uso da tecnologia para facilitar o trabalho dos profissionais e melhorar a qualidade dos serviços prestados. A informatização dos processos e a utilização de sistemas de gestão podem reduzir a carga de trabalho, melhorar a eficiência e a qualidade da assistência, além de impactar positivamente na Qualidade de Vida dos profissionais. A QVT no setor público, principalmente na área da saúde, apresenta algumas peculiaridades e muitos desafios. No entanto, em relação a isso, existem várias formas de promover a qualidade de vida no ambiente de trabalho, como a valorização dos profissionais, a implementação de políticas de pessoal adequadas e o uso de tecnologias que possam facilitar o trabalho profissional. De acordo com Alves (2011), as empresas muitas vezes realizam investimentos sem um planejamento adequado, o que resulta em resultados insatisfatórios. Para evitar essa situação, é fundamental que os programas sejam planejados de forma adequada e direcionada.

2.7.4 Ergonomia

A ergonomia é o campo do conhecimento que visa adequar o ambiente de trabalho às características físicas e psicológicas dos trabalhadores, a fim de prevenir lesões e doenças ocupacionais e promover conforto e bem-estar no ambiente de trabalho. Para Barros (1996) é o conjunto de leis que controla o trabalho em si. A ergonomia inclui ajustes como iluminação, temperatura, móveis e design do ambiente de trabalho, que podem afetar a saúde e o bem-estar do trabalhador e pode, portanto, ser vista como uma ferramenta importante para a promoção da QVT em organizações, incluindo o setor público, como o Ministério da Saúde.

A ergonomia da atividade pode e deve contribuir com a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho, mas com base em outra perspectiva. Uma perspectiva de QVT que se apóie em uma abordagem de natureza preventiva, cooperativa com outras ciências do trabalho e seus especialistas e, sobretudo, em uma concepção ontológica do sentido do trabalho que resgate o seu papel humanizador no âmbito das organizações (FERREIRA 2008; FERREIRA, 2006, e MENDES e FERREIRA, 2004 apud FERREIRA 2008).

O uso da ergonomia para impulsionar a QVT traz muitos benefícios para trabalhadores e organizações. Na Corregedoria-Geral do Ministério da Saúde, onde o trabalho pode ser muito exigente e estressante, a aplicação de princípios ergonômicos reduz o risco de lesões musculoesqueléticas, fadiga, doenças físicas e mentais. De acordo com Verdussen (1978) as condições do ambiente que o funcionário está como o ruído, a iluminação, a temperatura pode piorar a insatisfação dos funcionários, diminuindo assim a sua produtividade. A ergonomia melhora a produtividade e a eficiência do trabalhador, reduz o absenteísmo e a rotatividade e ajuda a melhorar a imagem organizacional da organização, como no caso do Ministério da Saúde, que é um órgão completamente importante para a população brasileira. Uma vez que os funcionários estão saudáveis, motivados e felizes com o trabalho, isso se traduz em um ambiente organizacional mais confortável e produtivo, trazendo melhores resultados para a empresa como um todo.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

O estudo foi realizado através da aplicação de um questionário online feito no Google Forms, com o intuito de facilitar tanto a coleta dos dados como o alcance de funcionários, e foi aplicado para 32 trabalhadores da Corregedoria-Geral do Ministério da Saúde em Brasília. O questionário é baseado em uma escala Likert de 0 a 10, permitindo que os participantes expressem seu grau de concordância ou discordância com determinadas afirmações sobre Qualidade de Vida no Trabalho.

Baseado em uma revisão da literatura sobre Qualidade de Vida no Trabalho que identifica os principais componentes e variáveis relevantes para o domínio da gestão, as afirmações são formuladas para representar diferentes aspectos da Qualidade de Vida no Trabalho, como o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, relacionamento com colegas, ambiente físico, suporte organizacional e outros. O questionário foi disponibilizado on-line por meio do Google Forms, que é de fácil acesso e os participantes do estudo receberam um convite via e-mail, com instruções sobre como acessar e responder à pesquisa, e de forma anônima, para que os funcionários tivessem mais confiança na hora de responder o questionário.

3.1 Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa

Trata-se de um estudo que envolve abordagens quantitativas e qualitativas, pois busca combinar a análise estatística de dados numéricos com a interpretação e análise minuciosa de dados não numéricos, com o objetivo de identificar e mensurar a percepção dos participantes sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, com dados primários e recorte temporal transversal, pois a coleta de dados foi feita somente em um momento específico e não será mais coletado (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006). Além disso, é de caráter exploratório, porque para dar a explicação necessária sobre o assunto tratado, sendo uma pesquisa bibliográfica, usa-se como base artigos, sites, livros através de alguns autores que tratam sobre o assunto (YIN, 2001).

Em termos de visão geral da pesquisa, a principal estratégia de coleta de dados é a aplicação de questionários online e o uso de escala Likert. O questionário foi elaborado para abranger diferentes aspectos da Qualidade de Vida no Trabalho, e os participantes são solicitados a indicar seu grau de concordância ou

discordância com cada afirmação proposta em uma escala de 0 a 10. Essa abordagem nos permite quantificar a resposta, tendo assim dados numéricos que possam ser tabulados e analisados estatisticamente. Valores médios, desvios padrões e possíveis correlações são calculados para ajudar a entender a percepção dos participantes sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. Essas técnicas de pesquisa foram escolhidas para fornecer um quadro abrangente das percepções dos participantes e permitir a análise estatística e a identificação de padrões e tendências.

3.2 Caracterização da organização, setor ou área, indivíduos objeto do estudo

A Corregedoria-Geral que é uma unidade Correccional, criada em 2013, mas que teve o seu trabalho iniciado em 2014, está localizada no gabinete do ministro, no Ministério da Saúde em Brasília e é responsável pelo controle interno, fiscalização e ação corretiva do Ministério da Saúde. E conta com 5 servidores e mais de 25 analistas, que desenvolvem as suas rotinas administrativas, com a elaboração de análises, juízo de admissibilidade e para os julgamentos, que visa investigar a conduta dos servidores públicos, para assim identificar as responsabilidades na infração, caso for cometida no quando se estiver no exercício de suas atribuições FILHO (2016).

Em sua tese, Osvaldo de Jesus Filho discute que a atuação dessa unidade visa assegurar o cumprimento, a transparência, a ética e a eficiência das políticas e processos na administração. O Ministério da Saúde desempenha um papel importante na monitorização, prevenção e combate à fraude e na promoção da melhoria contínua da qualidade dos serviços e das condições de trabalho. No Ministério da Saúde existem equipes responsáveis por atividades relacionadas com a gestão de pessoal, recursos humanos, operações administrativas, planejamento, orçamentação e outras necessidades operacionais. Cada equipe apoia as atividades do Ministério da Saúde e desempenha um papel importante na garantia de um ambiente de trabalho adequado aos colaboradores e à sociedade FILHO (2016).

O estudo pretende compreender e avaliar os fatores que influenciam o bem-estar, a satisfação e o desempenho dos colaboradores neste contexto específico. Oferecendo oportunidades de melhoria e oportunidades mais saudáveis,

promovendo um ambiente de trabalho mais produtivo.

3.3 População e amostra ou Participantes da pesquisa

A amostra foi caracterizada como não probabilística por conveniência (SAMPIERE et al., 2006). Das 30 pessoas que trabalham na Corregedoria-Geral do MS, somente 20 funcionários responderam, fazendo com que isso fosse uma limitação.

Os gráficos 1, 2, 3 e 4 representam o perfil dos participantes no que diz respeito a idade, sexo, escolaridade e área de atuação.

Gráfico 1: Distribuição dos participantes da Corregedoria-Geral por idade

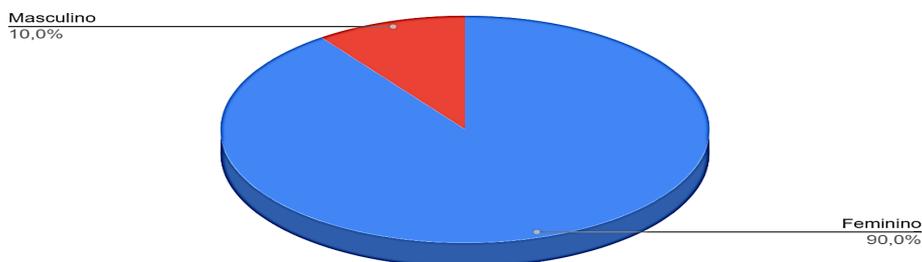


Fonte: Elaborado pelo autor

A média de idade foi de a pessoa mais nova ter 19 e a mais velha 51 anos (entre os respondentes).

Gráfico 2: Distribuição dos participantes da Corregedoria-Geral por sexo

Contagem de Qual é o seu gênero?

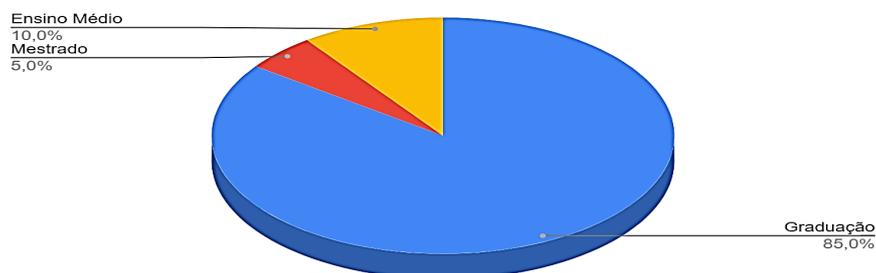


Fonte: Elaborado pelo autor

A maioria são do sexo feminino (90%), e o restantes masculino (10%). A distribuição por sexo revela uma diferença bem grande entre a área analisada.

Gráfico 3: Escolaridade dos participantes da Corregedoria

Contagem de Qual é o seu nível escolar?

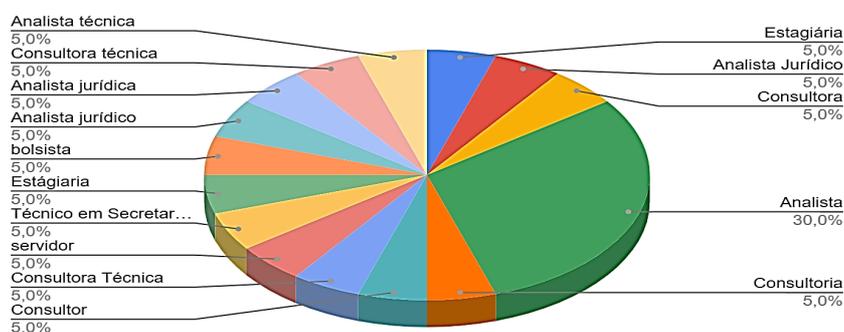


Fonte: Elaborado pelo autor

A maioria dos participantes possuem Graduação completa (85%) e o restante ficou dividido entre mestrado (5%) e ensino médio (10%).

Gráfico 4: Distribuição da área de atuação dos participantes

Contagem de Cargo (Área de atuação no MS)



Fonte: Elaborado pelo autor

Os participantes, em sua maioria, declaram ser 16 consultores (analistas), 1 técnico em secretariado e 2 estagiários.

3.4 Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa

O instrumento de pesquisa utilizado foi o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho - IA_QVT - (FERREIRA, 2009), que é um

e interpretar os dados de forma que as informações contidas neles possam ser transmitidas sem nenhuma distorção dos dados, garantindo maior credibilidade às conclusões. A validação estatística exploratória do instrumento foi realizada por meio do exame dos componentes-chave e da avaliação da fatorabilidade da matriz. No questionário há quatro fatores, que são:

1. Reconhecimento e Crescimento Profissional;
2. Relações SocioProfissionais;
3. Condições de Trabalho;
4. Organização do Trabalho.

Seguindo todos os processos descritos, o IA_QVT (Ferreira, 2009), teve 22 questões separadas nos quatro fatores que foram previamente definidas abaixo:

1. Reconhecimento e Crescimento Profissional: relacionado ao reconhecimento do trabalho, como o institucional, a realização profissional, os resultados e as metas alcançadas. Está relacionado também ao crescimento profissional, como a oportunidade de capacitação, os incentivos e benefícios, desenvolvimento e treinamento e a autonomia. Esse fator é composto por 6 itens. Um dos itens desse fator é "A sociedade reconhece a importância do meu trabalho".

2. Relações Socioprofissionais de Trabalho estão relacionado à análise das interações sócio-profissionais entre as relações de harmonia e a confiança, com as chefias, como o diálogo, o acesso, a conclusão de tarefas e a cooperação dos seus funcionários em geral, e também as mudanças que podem acontecer através de sua atividade como a comunicação, o ambiente harmonioso e os conflitos. O fator é composto por 5 itens. Um dos itens desse fator é "É fácil o acesso à chefia imediata".

3. Condições de trabalho: envolve as condições físicas, como o espaço, a localização, a temperatura, a iluminação e a umidade. Os materiais ou insumos, instrumentos como os equipamentos de trabalho, os móveis. Suporte técnico, que estão intimamente relacionados afetam a atividade laboral e são prejudiciais aos trabalhadores. O fator é composto por 6 itens. Um dos itens desse fator é " O mobiliário existente no local de trabalho é adequado".

4. Organização do Trabalho: esse já é conforme as variáveis de tempo, como os prazos, os intervalos de descanso. De controle, como a pressão e a supervisão. Já os traços das tarefas são a repetitividade e a rapidez, de sobrecarga, e prescrição como as normas e as regras, ligadas à atividade do trabalho. O fator é

composto por 5 itens. Um dos itens desse fator é "Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas"

5. Então os dados foram tratados através do aplicativo Pacote Estatístico para as Ciências Sociais (SPSS). Gerando dados para análise, estatísticas descritivas como média, variância e desvio padrão.

Depois os resultados foram analisados conforme descrito na figura 2 abaixo:

Figura 2: Escala Psicométrica de Interpretação dos Resultados do IA_QVT

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

Fonte: Cartografia Psicométrica, Ferreira (2012).

Para começar a análise dos dados, iniciou-se com o cálculo da média e do desvio-padrão de todos os itens do questionário, analisando assim as variáveis por meio de percentuais (%). Os itens integrantes dos fatores estruturadores de QVT foram apresentados em média e desvio padrão.

De acordo com Ferreira (2011), os resultados dos itens são interpretados da seguinte forma:

- De 0,0 até 3,9 representa um alto mal-estar no trabalho, o que representa risco à saúde e deve haver mudanças;
- De 4,0 até 5,9 estão na Zona de transição (situação-limite), sendo esse um resultado médio, onde o mal-estar quanto o bem-estar estão juntos no ambiente de trabalho, sendo necessário estar já em alerta em questão disso;
- De 6,0 até 10 os resultados são positivos, pois as situações de bem-estar são predominantes às de mal-estar. Em busca de um ambiente mais agradável e satisfatório no trabalho, as situações de bem-estar precisam predominar em relação às de mal-estar.

Além disso, o instrumento possibilita a definição do perfil socioprofissional dos participantes da pesquisa a partir dos seguintes dados, como a idade, sexo, escolaridade e cargo.

3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

Na coleta de dados os participantes são solicitados a avaliar cada enunciado no questionário usando uma escala Likert de 0 a 10. 0 representa discordância total e 10 representa concordância total, devendo escolher o número que melhor reflete a percepção de cada afirmação. O questionário está estruturado de forma a permitir uma análise abrangente, tendo em conta vários aspectos da Qualidade de Vida no Trabalho.

Na Análise dos Dados, o tratamento foi feito através do Pacote Estatístico para Ciências Sociais (SSPS), versão 21, fazendo com que os dados coletados fossem tabulados e avaliados estatisticamente. A média e o desvio padrão são calculados para cada declaração para fornecer uma medida central e uma medida da variabilidade dos dados. Além disso, análises estatísticas adicionais são realizadas, como correlações entre diferentes declarações, para identificar possíveis associações e padrões.

Foram tomadas medidas para garantir a confidencialidade e proteção dos dados dos participantes. Os resultados são processados de forma agregada, garantindo assim o anonimato pessoal. A pesquisa segue as diretrizes e padrões éticos aplicáveis à pesquisa envolvendo seres humanos para garantir o consentimento informado e proteger os direitos dos participantes.

Os dados foram coletados por meio da auto-aplicação do IA_QVT em formato online pelo Google Forms. A aplicação do instrumento durou 7 dias e ocorreu no mês de maio de 2023. Para responder o questionário, os participantes levaram cerca de 5 minutos. Houve uma boa receptividade dos funcionários da Corregedoria-Geral para responder todo o questionário, ajudando assim nesta pesquisa.

A estatística descritiva foi usada para examinar os dados quantitativos. Que são:

- A média;
- O desvio-padrão;
- Os valores mínimos e máximos;
- A frequência.

Os valores das estatísticas foram dados através do Excel, tendo a possibilidade da criação de tabelas e gráficos.

4 RESULTADO E DISCUSSÃO

Os dados foram obtidos com a aplicação do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT), por meio de um questionário no Google Forms. O tratamento dos dados se deu por meio de estatística descritiva. Abaixo está uma tabela com todos os ítems do questionário, junto com as estatísticas das respostas dos participantes. Com a análise de cada item temos:

Tabela 1: Estatísticas descritivas (continua)

Estatísticas descritivas					
Ítems	Número	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
1.A Corregedoria-Geral do Ministério da Saúde oferece oportunidade de crescimento profissional.	20	1	10	7,5	2,875
2.O resultado obtido com meu trabalho é reconhecido.	20	4	10	8,05	1,849
3.Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho.	20	2	10	7,2	2,745
4.A sociedade reconhece a importância do meu trabalho.	20	4	10	7,5	1,85
5.Recebo incentivos de minha chefia.	20	3	10	7,45	2,038
6.As atividades que realizo são fonte de prazer.	20	2	10	7,6	2,01
7.A convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa.	20	7	10	9,6	0,821
8.Há confiança entre os colegas.	20	6	10	9,25	1,07
9.É fácil o acesso à chefia imediata.	20	8	10	9,55	0,826
10.A comunicação entre funcionários é satisfatória.	20	1	10	8,5	2,646
11.A distribuição das tarefas é justa.	20	1	10	7,8	2,262
12.A temperatura ambiente é confortável.	20	0	10	6,9	3,243
13.O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades.	20	2	10	8,65	2,3
14.As condições de trabalho são adequadas.	20	0	10	8,35	2,777

Fonte: SSPS, versão 21

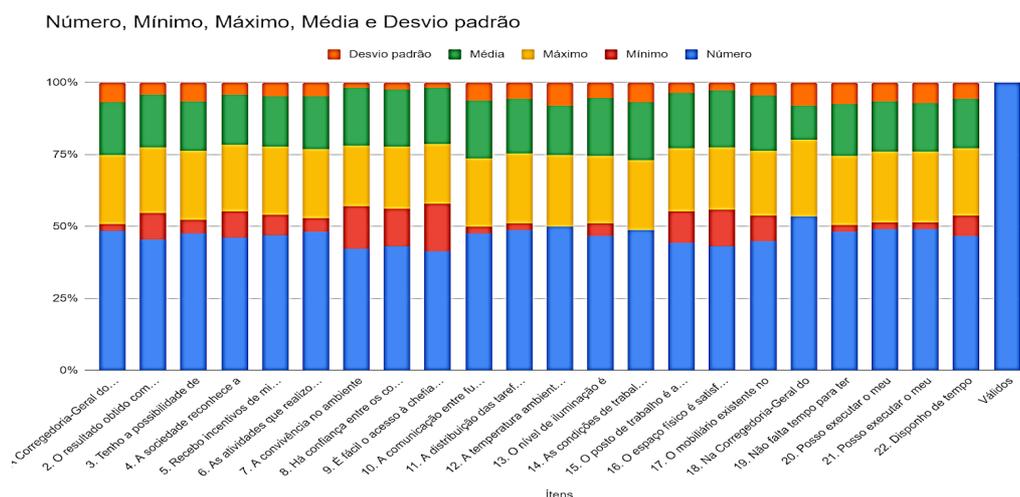
Tabela 1: Estatísticas descritivas (conclusão)

Estatísticas descritivas					
Ítems	Número	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
15.O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas	20	5	10	8,7	1,559
16.O espaço físico é satisfatório.	20	6	10	9,25	1,251
17.O mobiliário existente no local de trabalho é adequado.	20	4	10	8,6	1,957
18.Na Corregedoria-Geral do Ministério da saúde a cobrança por resultados é adequada.	20	0	10	4,5	2,965
19. Não falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho.	20	1	10	7,5	3,086
20.Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas.	20	1	10	7,1	2,713
21.Posso executar o meu trabalho sem pressão.	20	1	10	6,95	2,911
22.Disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo.	20	3	10	7,4	2,349
Válidos	20				

Fonte: SSPS, versão 21

Baseado na tabela estabelecida acima, foi construído o seguinte gráfico:

Gráfico 5: Distribuição de todas respostas do questionário



Fonte: Elaborado pelo autor

Estes são os resultados de uma pesquisa que teve como objetivo identificar diferentes aspectos da satisfação no trabalho entre os funcionários da

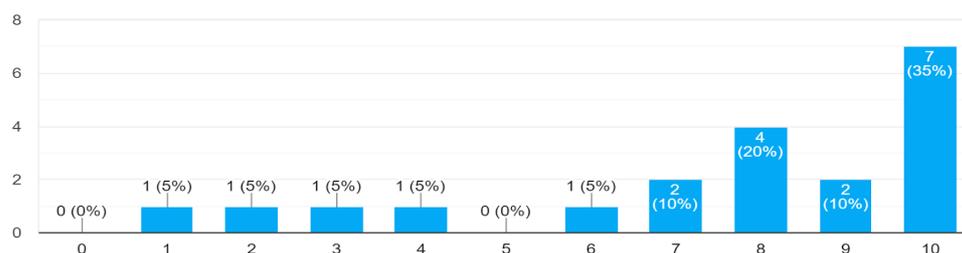
Corregedoria-Geral do Ministério da Saúde em Brasília. A pesquisa inclui 4 fatores, contendo 22 itens no geral, e cada item foi avaliado em uma escala de 0 a 10. Um total de 20 funcionários responderam à pesquisa.

A seguir, de maneira mais detalhada de todos os itens de cada fator, levando em consideração a figura 2 (Cartografia Psicométrica).

O primeiro fator é Reconhecimento e Crescimento no trabalho:

Gráfico 6: Fator Reconhecimento e Crescimento no trabalho

1. A Corregedoria-Geral do Ministério da Saúde oferece oportunidade de crescimento profissional.
20 respostas

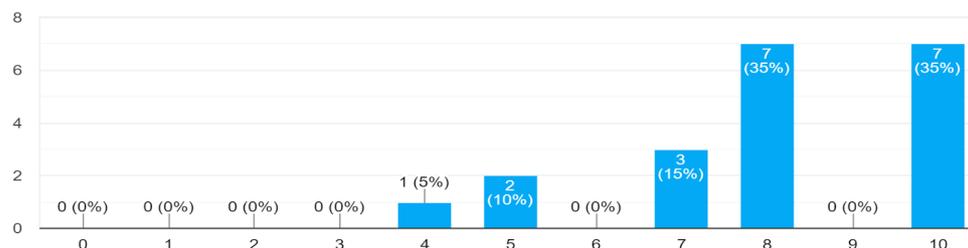


Fonte: Google Forms

A pontuação média neste item foi de 7,50 e o desvio padrão de 2,875, o que mostra que os funcionários concordam com a afirmativa de que a Corregedoria-Geral do Ministério da Saúde oferece oportunidades de crescimento profissional, indicando assim um resultado positivo voltado para as situações de bem-estar moderado. Tendo a resposta mínima em 1 (5%) e a máxima em 10 (35%), observa-se que o gráfico ficou bem distribuído.

Gráfico 7: Fator Reconhecimento e Crescimento no trabalho

2. O resultado obtido com meu trabalho é reconhecido.
20 respostas

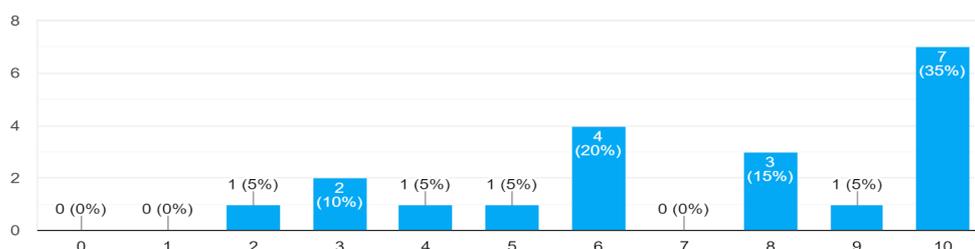


Fonte: Google Forms

A pontuação média neste item de 8,05 e o desvio padrão relativamente baixo de 1,849 mostram que os funcionários concordam que o resultado obtido no trabalho é reconhecido, indicando um bem-estar intenso. Tendo a resposta mínima em 4 (5%) e a máxima em 10 (35%), o gráfico mostra que as respostas são bem mais positivas.

Gráfico 8: Fator Reconhecimento e Crescimento no trabalho

3. Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho.
20 respostas

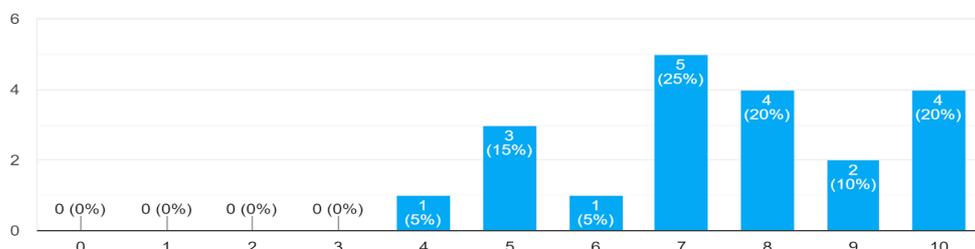


Fonte: Google Forms

A pontuação média neste item de 7,20 e o alto desvio padrão de 2,745 mostram que, apesar da maioria dos funcionários responderem que há a possibilidade de ser criativo em seu trabalho, há uma variabilidade significativa em funcionários que não concordam com essa afirmação. Tendo a resposta mínima em 2 (5%) e a máxima em 10 (35%), aqui as respostas ficaram bem divididas.

Gráfico 9: Fator Reconhecimento e Crescimento no trabalho

4. A sociedade reconhece a importância do meu trabalho.
20 respostas

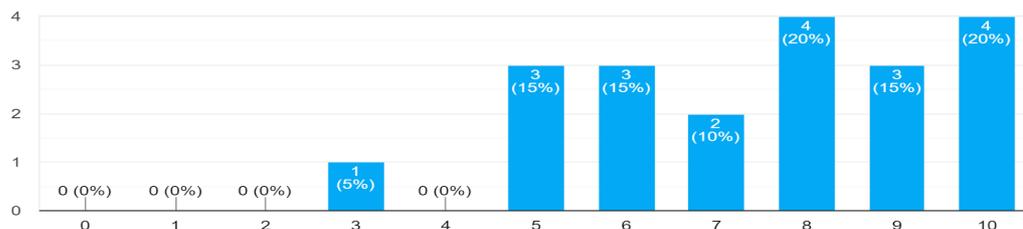


Fonte: Google Forms

A pontuação média neste item foi de 7,50 e o desvio padrão de 1,850, o que mostra que os funcionários concordam com a afirmativa que a sociedade reconhece a importância de seu trabalho, com pouca variabilidade nas respostas, indicando um bem-estar moderado. Tendo a resposta mínima em 4 (5%) e a máxima em 10 (20%).

Gráfico 10: Fator Reconhecimento e Crescimento no trabalho

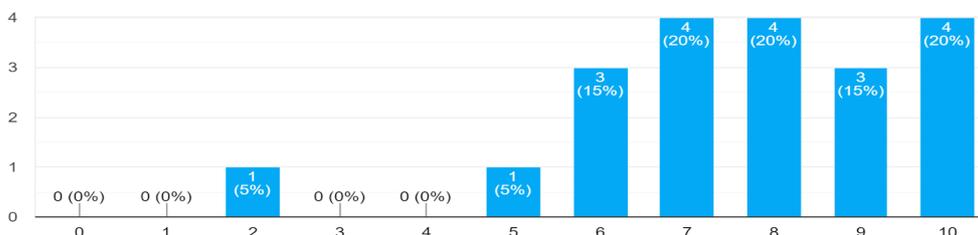
5. Recebo incentivos de minha chefia.
20 respostas



A pontuação média de 7,45 e o desvio padrão de 2,038 mostram que os funcionários concordam que recebem incentivos de sua chefia e, embora tenha somente uma resposta negativa, essa afirmativa indica um bem-estar moderado. Aqui a resposta mínima ficou em 3 (5%) e a máxima em 10 (20%).

Gráfico 11: Fator Reconhecimento e Crescimento no trabalho

6. As atividades que realizo são fonte de prazer.
20 respostas



Fonte: Google Forms

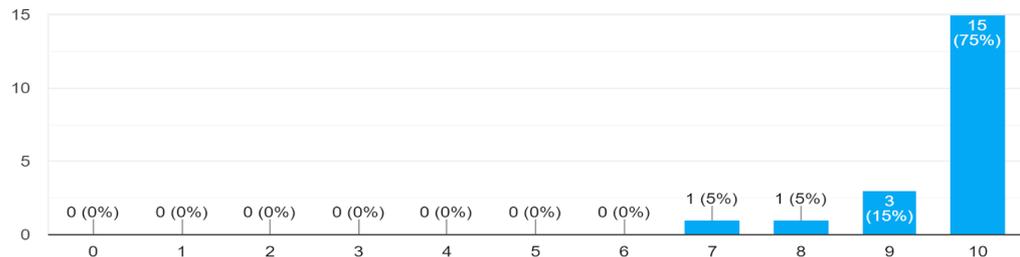
A pontuação média foi de 7,60 e o desvio padrão de 2,010, mostrando que os funcionários consideram suas atividades uma fonte de prazer, tendo somente uma resposta negativa, o que indica mais um resultado positivo de bem-estar moderado. Tendo a resposta mínima em 2 (5%) e a máxima em 10 (20%).

Agora o segundo fator é sobre as Relações Socioprofissionais:

Gráfico 12: Fator Relações Socioprofissionais

7. A convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa.

20 respostas



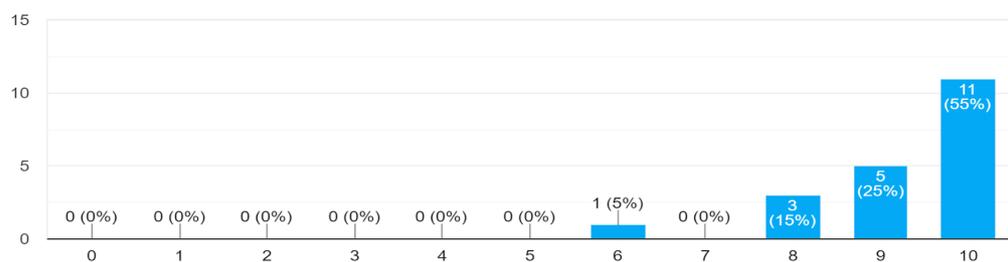
Fonte: Google Forms

A pontuação média foi de 9,60 e o desvio padrão bem baixo foi de 0,821, mostrando que os funcionários concordam na sua maioria que a convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa, indicando assim um resultado muito positivo de bem-estar intenso. Tendo a resposta mínima em 7 (5%) e a máxima de 10 (75%), observa-se que a maioria dos funcionários estão de total acordo.

Gráfico 13: Fator Relações Socioprofissionais

8. Há confiança entre os colegas.

20 respostas



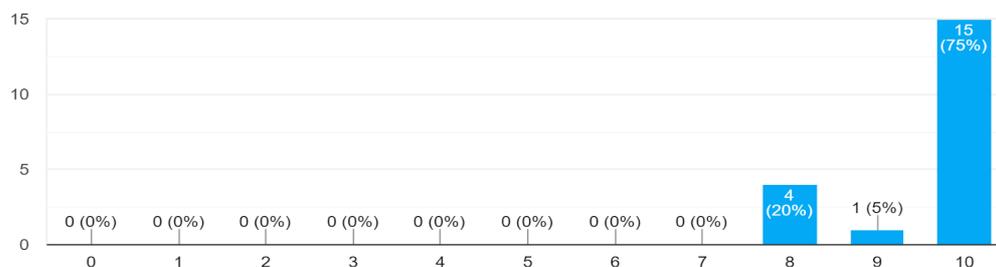
Fonte: Google Forms

A pontuação média de 9,25 e o desvio padrão de 1,070 mostram que os funcionários concordam que sim, existe confiança entre os colegas, com pouca variabilidade nas respostas, indicando um resultado muito positivo de bem-estar intenso. Tendo a resposta mínima em 6 (5%) e a máxima de 10 (55%).

Gráfico 14: Fator Relações Socioprofissionais

9. É fácil o acesso à chefia imediata.

20 respostas



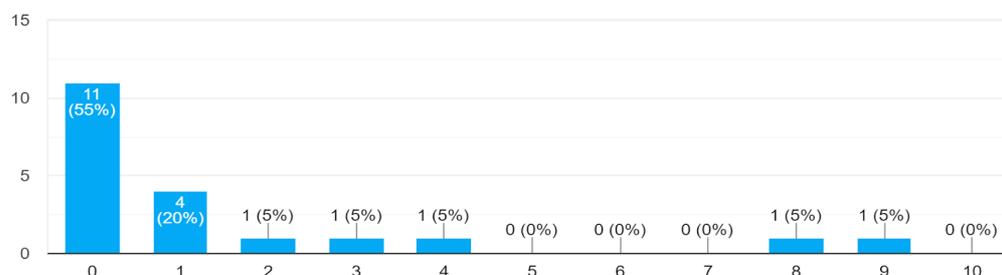
Fonte: Google Forms

A pontuação média foi de 9,55 e o desvio padrão bem baixo de 0,826, o que mostra que os funcionários concordam que têm fácil acesso ao chefe imediato. Indica um resultado muito positivo de bem-estar intenso, tendo a resposta mínima em 8 (20%) e a máxima em 10 (75%).

Gráfico 15: Fator Relações Socioprofissionais

10. A comunicação entre funcionários é insatisfatória.

20 respostas



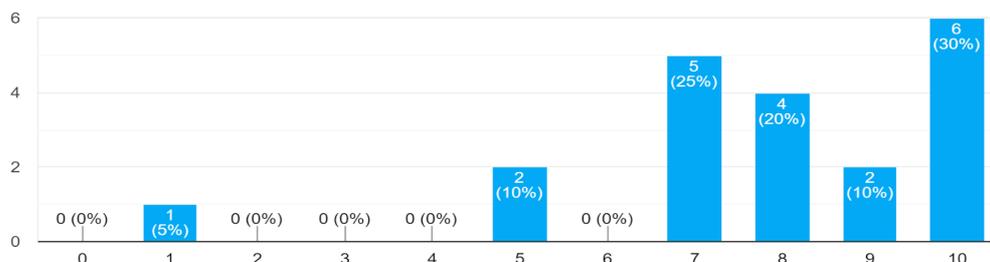
Fonte: Google Forms

A pontuação média de 8,50 e o desvio padrão de 2,646 mostram que os funcionários tiveram opiniões diferentes sobre a comunicação entre os funcionários, com alguns concordando enquanto outros discordam. Mesmo assim, indicou um resultado positivo de bem-estar intenso, tendo a resposta mínima em 9 (5%) e a máxima em 0 (55%).

Gráfico 16: Fator Relações Socioprofissionais

11. A distribuição das tarefas é justa.

20 respostas



Fonte: Google Forms

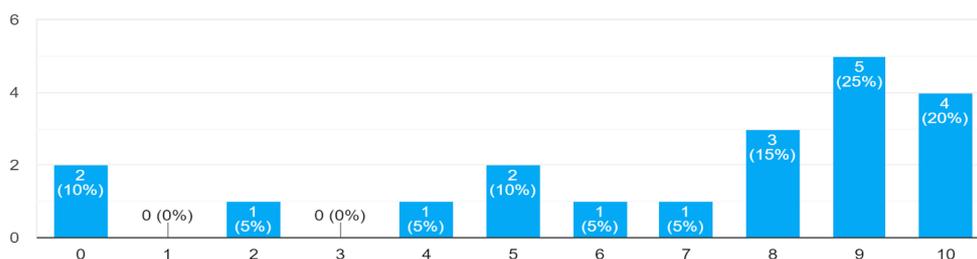
A pontuação média foi de 7,80 e o desvio padrão de 2,262, o que mostra que os funcionários concordam que a distribuição das tarefas é justa e, embora tenha havido discordâncias, o resultado também foi positivo. Indicando um resultado positivo de bem-estar moderado, teve a resposta mínima em 1 (5%) e a máxima de 10 (30%).

O terceiro fator é Condições de trabalho:

Gráfico 17: Fator Condições de trabalho

12. A temperatura ambiente é confortável.

20 respostas



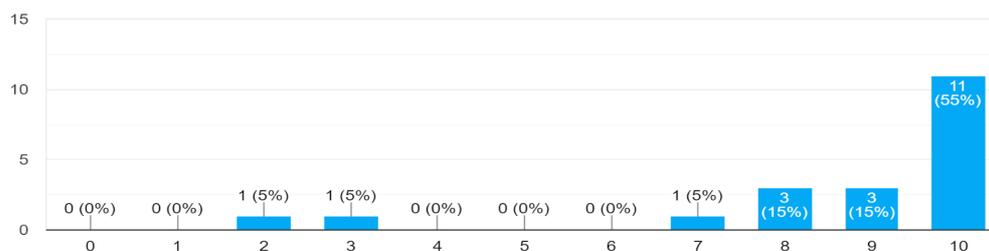
Fonte: Google Forms

A pontuação média foi de 6,90 e desvio padrão bastante alto de 3,243, o que mostra que enquanto alguns funcionários acham a temperatura do ambiente confortável, outros discordam fortemente dessa afirmação. Então o resultado foi de bem-estar positivo, tendo a resposta mínima em 0 (10%) e a máxima em 10 (20%).

Gráfico 18: Fator Condições de trabalho

13. O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades.

20 respostas



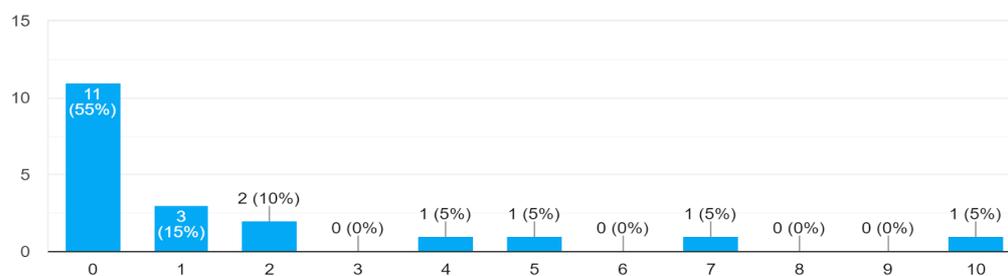
Fonte: Google Forms

A pontuação média de 8,65 e o desvio padrão de 2,300 mostram que os funcionários concordam que o nível de iluminação é suficiente para a execução das atividades. Indicando assim um resultado positivo de bem-estar moderado, com a resposta mínima em 2 (5%) e a máxima em 10 (55%).

Gráfico 19: Fator Condições de trabalho

14. As condições de trabalho são precárias.

20 respostas



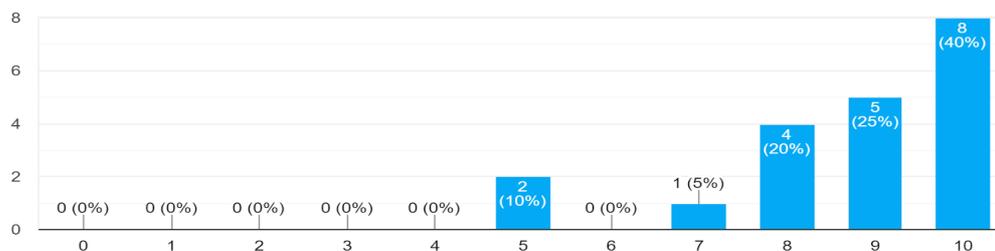
Fonte: Google Forms

A pontuação média foi de 8,35 e o desvio padrão bem alto foi de 2,777, mostrando que, embora a maioria dos funcionários considerem que as condições de trabalho não são precárias, há uma variabilidade significativa. Indicando um resultado mesmo assim positivo de bem-estar intenso.

Gráfico 20: Fator Condições de trabalho

15. O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas.

20 respostas



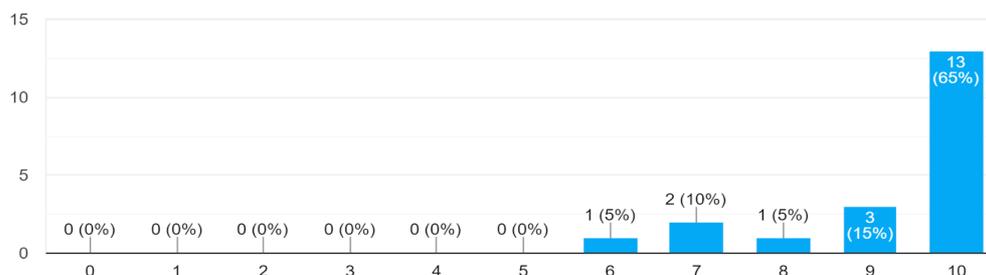
Fonte: Google Forms

A pontuação média aqui foi de 8,70 e o desvio padrão foi de 1,559, o que mostra que os funcionários concordam com a afirmativa de que o trabalho é adequado para a realização de tarefas. Indicando um resultado positivo de bem-estar moderado, tendo a resposta mínima em 5 (10%) e a máxima em 10 (40%).

Gráfico 21: Fator Condições de trabalho

16. O espaço físico é satisfatório.

20 respostas



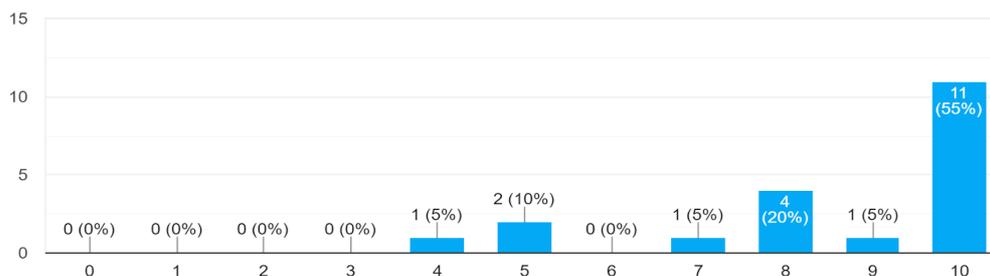
Fonte: Google Forms

A pontuação média de 9,25 e o desvio padrão de 1,251 mostram que os funcionários concordam fortemente que o espaço físico é satisfatório. Isso indica um resultado positivo de bem-estar intenso, tendo a resposta mínima em 6 (5%) e a máxima em 10 (65%).

Gráfico 22: Fator Condições de trabalho

17. O mobiliário existente no local de trabalho é adequado.

20 respostas



Fonte: Google Forms

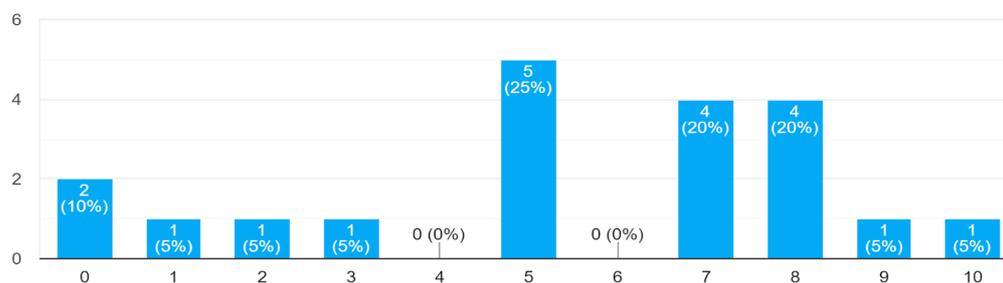
A pontuação média de 8,60 e o desvio padrão de 1,957 mostram que os funcionários concordam que o mobiliário existente no local de trabalho é adequado, mas houve certa variabilidade em suas respostas. Indicando um resultado mesmo assim positivo de bem-estar intenso, a resposta mínima ficou em 4 (5%) e a máxima em 10 (55%).

O quarto fator é Organização no trabalho:

Gráfico 23: Fator Organização do trabalho

18. Na Corregedoria-Geral do Ministério da saúde existe forte a cobrança por resultados.

20 respostas



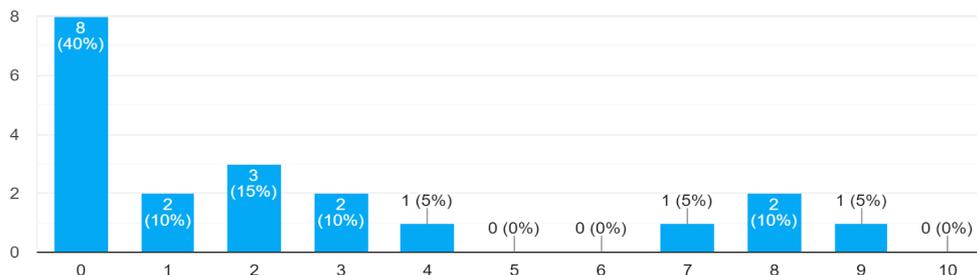
Fonte: Google Forms

A pontuação média de 4,50 e o desvio padrão muito alto de 2,965 mostram que, enquanto alguns funcionários acham que há uma forte demanda por resultados na Corregedoria-Geral do Ministério da Saúde, outros discordam. Indicando mesmo assim um resultado positivo de bem-estar intenso, tendo a resposta mínima em 7 (5%) e a máxima em 10 (75%).

Gráfico 24: Fator Organização do trabalho

19. Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho.

20 respostas



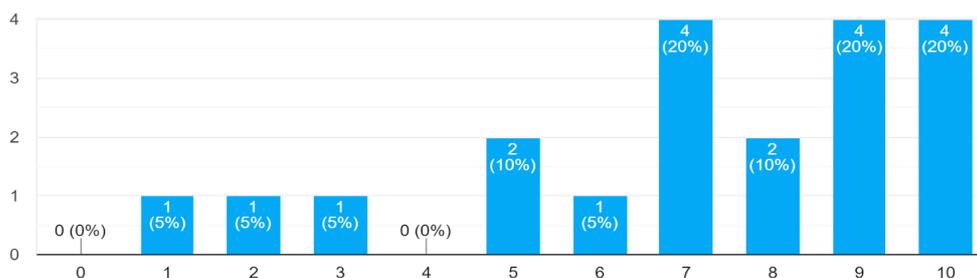
Fonte: Google Forms

A pontuação média de 7,50 e o alto desvio padrão de 3,086 mostram que alguns funcionários sentem falta de tempo para descanso no trabalho mas, ainda assim, indicou um resultado de bem-estar moderado.

Gráfico 25: Fator Organização do trabalho

20. Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas.

20 respostas



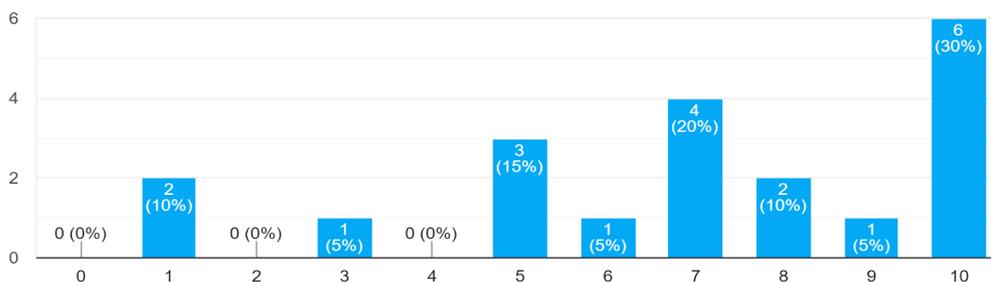
Fonte: Google Forms

A pontuação média foi de 7,10 e o desvio padrão de 2,713, mostrando que alguns funcionários acham que podem executar seu trabalho sem tarefas de sobrecarga. Indicando um resultado positivo de bem-estar intenso.

Gráfico 26: Fator Organização do trabalho

21. Posso executar o meu trabalho sem pressão.

20 respostas

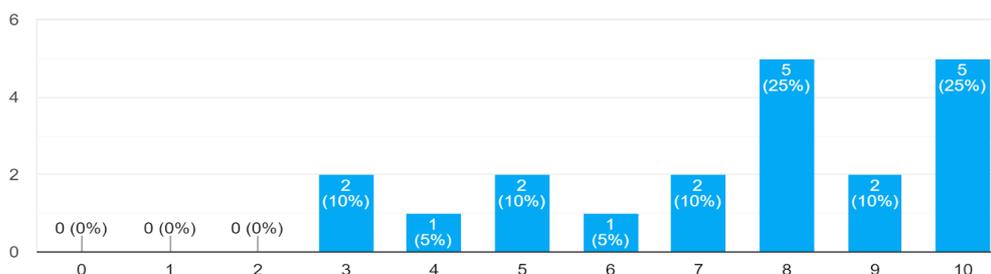
**Fonte:** Google Forms

A pontuação média de 6,95 e o alto desvio padrão de 2,911 mostram que alguns funcionários achavam que poderiam executar seu trabalho sem pressão. Indicando um resultado positivo de bem-estar moderado.

Gráfico 27: Fator Organização do trabalho

22. Disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo.

20 respostas

**Fonte:** Google Forms

A pontuação média de 7,40 e o desvio padrão de 2,349 mostram que os funcionários geralmente concordam que têm tempo para executar seu trabalho com zelo, mas houve certa variabilidade em suas avaliações. Ainda assim, indica um resultado positivo de bem-estar intenso.

A seguir, um quadro explicativo do resultado de todos os itens, com base no ponto médio da escala:

Quadro 7: Pontuação do ponto médio da escala (continua)

Fator	Itens	Mal-Estar Dominante 0 a 3,9	Zona de transição 4 a 5,9	Bem-Estar Dominante 6 a 10
Reconhecimento e Crescimento no trabalho	1. Oferece oportunidade de crescimento profissional			7,5
	2. Resultado obtido no trabalho é reconhecido			8,5
	3. Há a possibilidade de ser criativo em seu trabalho			7,2
	4. A sociedade reconhece a importância do seu trabalho			7,5
	5. Recebem incentivos de sua chefia			7,45
	6. Consideram suas atividades uma fonte de prazer			7,6
Relações Socioprofissionais	7. Convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa			9,6
	8. Existe confiança entre os colegas			9,25
	9. Existe fácil acesso ao chefe imediato			9,55
	10. A comunicação entre funcionários é insatisfatória.			8,5
	11. A distribuição das tarefas é justa			7,8
Condições de trabalho	12. A temperatura ambiente é confortável.			6,9
	13. O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades			8,65
	14. As condições de trabalho são precárias			8,35
	15. O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas			8,7
	16. O espaço físico é satisfatório			9,25
	17. O mobiliário existente no local de trabalho é adequado			8,6

Fonte: Elaborado pelo autor baseado na média dos resultados do questionário, de acordo com a Cartografia Psicométrica de Ferreira (2012)

Quadro 7: Pontuação do ponto médio da escala (conclusão)

Fator	Itens	Mal-Estar Dominante 0 a 3,9	Zona de transição 4 a 5,9	Bem-Estar Dominante 6 a 10
Organização no trabalho	18. <i>Existe forte a cobrança por resultados</i>		4,5	
	19. <i>Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho</i>			7,5
	20. <i>Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas.</i>			7,1
	21. <i>Posso executar o meu trabalho sem pressão</i>			6,95
	22. <i>Disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo</i>			7,4

Fonte: Elaborado pelo autor baseado na média dos resultados do questionário, de acordo com a Cartografia Psicométrica, Ferreira (2012)

O quadro acima mostra de uma forma mais clara quais itens estão de acordo com a pontuação do ponto médio da escala, da Cartografia Psicométrica (figura 2) em relação a mal-estar dominante, zona de transição e bem-estar dominante. Mostrando que as pontuações médias para cada item dão uma ideia do nível de satisfação que os funcionários da Corregedoria-Geral estão com vários aspectos de seu ambiente organizacional. Os itens 7 (média 9,6), item 8 (média 9,25), item 9 (média 9,55) e item 16 (média 9,25) receberam as pontuações mais altas, indicando que os funcionários geralmente sentem que têm um ambiente de trabalho harmonioso, onde há confiança entre os colegas, têm fácil acesso aos seus superiores imediatos e com o espaço físico satisfatório. Fazendo com que seja caracterizado com um bem-estar intenso. O item 18 recebeu a pontuação mais baixa (média 4,50), mostrando que pode haver uma alta demanda, fazendo com que haja uma forte cobrança por resultados no ambiente de trabalho. Houve vários itens que tiveram uma boa pontuação no ponto médio da escala, mas que tiveram uma dispersão nas respostas, fazendo com que o desvio padrão fosse bastante alto, como é o caso do item 1 (desvio padrão 2,8), o item 3 (desvio padrão 2,7), o item 12 (desvio padrão 3,2), mostrando que neste item têm uma variabilidade muito grande, o item 18 (desvio padrão 2,9), item 19 (desvio padrão 3,08) e o item 21 (desvio padrão 2,9). Uma observação interessante, é que no item 7 sobre a harmonia no ambiente de trabalho, o desvio padrão (0,8) é o mais baixo de todos itens

No geral, os resultados sugerem que, embora existam alguns aspectos positivos em trabalhar na Corregedoria-Geral do Ministério da Saúde, também existem áreas que podem ser melhoradas para aumentar a satisfação geral no trabalho entre os funcionários.

A seguir, uma tabela explicativa da média geral de todos os itens dos quatro fatores e a média da QVT na Corregedoria-Geral:

Tabela 2: Resumo das Estatísticas descritivas

Estatísticas descritivas					
Fator	Números	Mínimo	Máximo	Média Geral	Desvio Padrão
1. Rec. Trab	20	5	9,67	7,55	1,58031
2. Rel. Soc	20	5,6	10	8,94	1,16637
3. Cond. Trab	20	3,83	10	8,4083	1,74506
4. Org. Trab	20	2	10	6,69	2,126
QVT	20	4,25	9,7	7,8971	1,3084
Válidos	20	-----	-----	-----	-----

Fonte: SSPS, versão 21

Essas estatísticas apresentadas na tabela acima, fornecem uma descrição numérica dos dados gerais, como medidas de tendência central (média), variabilidade (desvio padrão) e amplitude (valores mínimos e máximos). E essas estatísticas são bastante úteis para resumir e compreender as características de um conjunto de dados.

Sendo assim mostra que:

- Fator 1 - Reconhecimento e Crescimento no trabalho (Rec. Trab): A escala de pontuação possível é de 5 (mínimo) a 9,6 (máximo), indicando que a resposta média foi 7,55. O valor do desvio padrão de 1,58 indica o quanto as pontuações variam da média.
- Fator 2 - Relações Socioprofissionais: A escala de pontuação possível é de 5,6 (mínimo) a 10 (máximo), indicando que a resposta média foi 8,94. O valor do desvio padrão de 1,16 indica o quanto as pontuações variam da média.
- Fator 3 – Condições de trabalho: A escala de pontuação possível é de 3,83 (mínimo) a 10 (máximo), indicando que a resposta média foi 8,40.

O valor do desvio padrão de 1,7 indica o quanto as pontuações variam da média.

- Fator 4 – Organização no trabalho: A escala de pontuação possível é de 2 (mínimo) a 10 (máximo), indicando que a resposta média foi 6,69. Sendo a média mais baixa entre os outros três fatores. O valor do desvio padrão de 2,1 indica o quanto as pontuações variam da média, mostrando que teve uma maior variação entre os outros fatores também.

Na tabela 2, mostra o resultado final sobre a percepção geral dos funcionários sobre a Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários da Corregedoria-Geral em Brasília. A faixa de pontuação possível é de 4,25(mínimo) a 9,7 (máximo), com uma média geral de 7,8, sendo que pontuações mais altas indicam uma percepção mais positiva sobre a QVT e o valor do desvio padrão foi de 1,3. Concluindo assim, que o resultado foi positivo, e houve predominância de bem-estar em quase todos os itens, caracterizando assim que há o bem-estar dominante na Corregedoria-Geral. Representando uma Qualidade de Vida moderada. Cada uma dessas variáveis fornece informações sobre diferentes aspectos das experiências dos funcionários no local de trabalho e pode ser usada para identificar áreas onde melhorias podem ser necessárias para aumentar a satisfação e o bem-estar dos funcionários em todos os fatores descritos.

É importante observar que o número válido de 20 indica que não houve valores ausentes para nenhuma das variáveis no conjunto de dados e todos os casos foram incluídos na análise.

5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO

Compreender e conhecer o conceito, a evolução, as abordagens, os programas e ações de QVT permite ganhos tanto para a organização quanto para os funcionários. Sua aplicação dependendo do tipo de abordagem utilizada, preventiva ou assistencialista, permite um impacto diferente na organização assim como também seu entendimento e aplicação do modo de atuação. Atualmente as empresas utilizam-se de programas variados para promover dentro da instituição uma melhoria da qualidade de vida de seus funcionários.

Os diversos modelos teóricos permitem realizar a análise da organização baseada em princípios e técnicas que visam medir e pontuar as questões que dentro de uma organização comprometem a qualidade de vida de seus funcionários. Entende-se que investir na melhoria de vida no trabalho é investir e desenvolver também a organização.

Nos dias atuais onde as doenças psicológicas encontram-se presentes na sociedade e acabam retirando bons profissionais do mercado de trabalho e, portanto, também das instituições, o investimento em medidas, ações e programas que visam promover e melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho, saúde, bem-estar, engajamento torna-se um fator importante e um diferencial.

O que pode ser identificado neste trabalho é que para a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho é recomendado que a empresa busque desenvolver estratégias e práticas de gestão de pessoas que promovam a QVT, sempre levando em consideração as características e necessidades específicas da área.

Foi identificado que houve predominância de bem-estar dominante na Corregedoria-Geral, com uma média geral de 7,8, sendo que pontuações mais altas indicam uma percepção mais positiva sobre a QVT e o valor do desvio padrão foi de 1,3, caracterizando uma Qualidade de Vida moderada. E embora tenha sinal verde na Qualidade de Vida no Trabalho, há áreas que podem ser melhoradas para aumentar a satisfação geral no trabalho entre os funcionários.

Com base nos resultados analisados, observa-se a necessidade da criação de planos e ações específicas que abordem os desafios encontrados até aqui. Isso pode envolver a implementação de programas de treinamento, políticas de reconhecimento, flexibilização de horários, entre outras iniciativas para a melhoria da qualidade tanto dos seus funcionários quanto a melhoria da área. Implementar

programas e ações que visem o bem-estar físico e mental dos seus funcionários, desenvolvendo programas e ações que promovam o bem-estar geral, incluindo atividades de promoção da saúde, ergonomia no ambiente de trabalho e programas de prevenção do estresse. Essas medidas visam garantir um ambiente de trabalho saudável, ajudando assim a reduzir os impactos negativos na saúde física e mental das pessoas que trabalham na área. Estabelecer canais de comunicação efetivos e incentivar a participação dos colaboradores: Esse objetivo destaca a importância da comunicação aberta e transparente no ambiente de trabalho. É fundamental criar canais de comunicação eficientes em que os colaboradores expressem suas opiniões, forneçam feedback e participem ativamente na tomada de decisões e na solução de problemas relacionados ao ambiente de trabalho. Isso contribui para um clima organizacional saudável e fortalece a QVT. Realizar estimativas periódicas da QVT na área administrativa e monitorar os indicadores de satisfação, saúde, produtividade e retenção de talentos. Por meio dessas estimativas, é possível verificar os resultados das ações incorporadas, identificar áreas de melhoria e ajustar as estratégias conforme necessário. Essas considerações abrangem os principais pontos relacionados aos objetivos específicos apresentados, mostrando que os objetivos propostos foram alcançados, fazendo com que se tenha uma visão geral das ações necessárias para a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho na área Correicional da Corregedoria-Geral do Ministério da Saúde.

Houve duas limitações, a primeira foi pela amostra que foi pequena. Seria necessário a aplicação a uma amostra maior para que os resultados fossem mais concretos. E a segunda que o foco de estudo foi somente na Corregedoria-Geral de Brasília, não tendo a Corregedoria-Geral que também tem no Rio de Janeiro, impossibilitando que houvesse a comparação necessária e se existem fatores iguais nos dois ambientes de trabalho.

Conclui-se que é bastante necessário que sejam realizadas novas pesquisas que usem a aplicação do questionário utilizado aqui em uma amostra ou em uma população maior. Isso ajudaria muito que o resultado e as estatísticas tivessem valores mais certos a respeito da qualidade de vida dentro do ambiente profissional, fazendo com que os dados fossem mais abrangentes, havendo um diagnóstico mais certo e bastante eficaz, facilitando assim toda a implementação de velhas e também novas políticas para a melhoria e programas de Qualidade de Vida no

Trabalho mais eficientes. Além disso, é necessário ter uma realização de estudos longitudinais para que se tenha um perfil mais concreto da organização estudada.

Com base nos resultados obtidos, recomenda-se viabilizar a realização de um estudo semelhante em uma empresa do setor privado. Isso permitirá estabelecer um comparativo entre as condições de QVT no setor público e privado, possibilitando uma análise mais aprofundada das diferenças e similaridades entre esses dois ambientes organizacionais. E por fim, sugere-se a realização de uma pesquisa que analise a teoria da hierarquia das necessidades de Maslow.

6 REFERÊNCIAS

ABREU, K. L. de, Stoll, I., Ramos, L. S., Baumgardt, R. A., & Kristensen, C. H. (2002). **Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia**. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 22(2), 22–29.

ADLER, Marcelo. *Estratégia, vantagem competitiva e competências gerenciais para definição do perfil do gestor*. Dissertação de mestrado – NPGA, Universidade Federal da Bahia: Salvador, 2003

Akerstedt, T. **Sleep Gender, age, stress, work hours**. In: WHO technical meeting on sleep and health. Bonn, Germany, pp. 156-180, 2004

ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Estratégias de recursos humanos e Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total**. *RAUSP Management Journal*, v.33, n. 2, p. 40-51, 1998.

ALVAREZ, B. R. **Qualidade de vida relacionada à saúde de trabalhadores: Um estudo de caso**. 1996. 117 f. *Dissertação (Mestrado em engenharia de produção)* -Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Tecnológico, Florianópolis, 1996.

ALVES, E F. **Programas e ações em qualidade de vida no trabalho**. *Revista INTERFACEHS – v.6, n.1, Artigo, Abril. 2011. Maringá, Brasil*. Disponível em: http://www3.sp.senac.br/hotsites/blogs/InterfacEHS/wp-content/uploads/2013/08/4_ARTIGO_vol6n1.pdf . Acessado: 05 de dez. 2022

ALVES, Everton Fernando: **Qualidade de Vida no Trabalho: indicadores e instrumentos de medidas**. In: *Diálogos & Saberes* 6 (2010), 1, pp. 77-87. URN:Paulo: Atlas, 2006.

ANDRADE, P.P.; VEIGA, H.M.S. **Avaliação dos trabalhadores acerca de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho: validação de escala e análise qualitativa**. *Psicol. cienc. prof.*, Brasília, v. 32, n. 2, 2012

ARAÚJO, L. C. G. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo

As Dimensões do Trabalho – APTD – Consultoria Empresarial, Coaching e Gestão por Competências. (n.d.). São PAULO, 2023. Disponível em: <https://www.aptd.com.br/as-dimensoes-do-trabalho/>. Acessado: 10 de jun. 2023

ASANA. **Colaboração no ambiente de trabalho: 11 formas de melhorar o desempenho da sua equipe**. 2022. Disponível em: <https://asana.com/pt/resources/collaboration-in-the-workplace>. Acessado: 03 de mar. 2023

BARROS, Isabel Falcão do Rego. **Fatores antropométricos e biomecânicos da segurança do trabalho**. Manaus: Editora da Universidade do Amazonas, 1996.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. (org.), **Burnout: quando o trabalho ameaça o**

bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002, p. 17-57.

BOM SUCESSO, E. P. **Trabalho e qualidade de vida.** Rio de Janeiro: Dunya, 1997

BRASIL. Ministério da Saúde. Regimento Interno – Decreto nº 8.901, de 10 de novembro de 2016.

BÚRIGO, C. C. D. **Qualidade de Vida no Trabalho: dilemas e perspectivas.** Florianópolis: Insular, 1997.

CAMPOS, V. F. **TQC - Controle da qualidade total.** 2. ed. São Paulo: Bloch, 1992.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CODO, Wanderley. **Educação: carinho e trabalho.** Petrópolis: Vozes. 1999.

CODO, Wanderley. SAMPAIO, José J C. HITOMI, AllbertoH. **Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar.** Petrópolis: Vozes, 1994.

Coeficientes de correlação: Para que servem e como interpreta-los?

(n.d.).Disponível em:<https://statplace.com.br/blog/coeficientes-de-correlacao/>.

Acessado: 10 de jul. 2023

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. and Schaufeli, W.B. (2000) **A Model of Burnout and Life Satisfaction among Nurses.** *Journal of Advanced Nursing*, 32, 454-464. <http://dx.doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01496.x>

Farber, B. (1985). **Clinical psychologists perceptions of psychotherapeutic work.** *Clinical Psychologist*, 38, 10-13.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar.** 2.ed. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.

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

FERREIRA, L. N. **Utilidades, Qalys e medição da qualidade de vida. 2000. Dissertação (Mestrado em Gestão e Economia da Saúde)–Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2000.**

FERREIRA, M. C. **A ergonomia da atividade pode promover a qualidade de vida no trabalho? Reflexões de natureza metodológica.** *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho (Rpot)*, Florianópolis, v. 11, n. 1, p. 8-20, 2011.

FERREIRA, M. C. **A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas.** *Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho*, v. 11, pp. 83-99. 2008.

FERREIRA, M. C. **Atividade, categoria central na conceituação de trabalho em ergonomia**. Revista Alethéia, Canoas - RS, v. 1, n. 11, p. 71-82, 2000.

FERREIRA, M. C. **Embrutecimentopatia**. Brasília, 2009a. Disponível em: <<http://www.unb.br/noticias/unbagencia/cpmod.php?id=25602> >. Acesso em: 10 de junho de 2023.

FERREIRA, M. C. **Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: Saúde e Promoção do Bem-estar dos Trabalhadores em Questão**. Revista Eletrônica Tempus – Actas de Saúde Coletiva, v. 6, n. 2, p. 61-78, 2012b.

FERREIRA, M. C. **Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho: instrumento de diagnóstico e monitoramento nas organizações**. Brasília: Universidade de Brasília, 2009b

FERREIRA, M. C. **Ofurô corporativo**. Brasília, 2006b. Disponível em: <http://www.unb.br/noticias/unbagencia/artigo.php?id=202> >. Acesso em: 13 de jun. 2023.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**. In: CATTANI, A.D.; HOLZMANN, L. (Org.) Dicionário de Trabalho e Tecnologia. Porto Alegre, RS: Editora da UFRGS, v. 1, p. 219-222, 2006.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. 2ª ed. Brasília: Paralelo 15, 2012a. 341p.

FILHO, O. J. **A implantação da Corregedoria-Geral do Ministério da Saúde: discutindo mudanças no campo da gestão**. Brasília: Universidade de Brasília, 2016. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://bdm.unb.br/bitstream/10483/14384/1/2016_OsvaldodeJesusFilho.pdf&ved=2ahUKEwiL-ML0-pqAAxVUjJUCHQ5DCOEQFnoECC4QAQ&usg=AOvVaw0Hy0VEHOzBGLp3J0c3vVpt. Acessado dia 05 de jul. 2023

FRANÇA, A. C. L. **Treinamento e qualidade de vida**. São Paulo: USP/Departamento de Administração, 2005.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. **Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas**. IV Congresso Nacional de Excelência em Gestão Responsabilidade Socioambiental das Organizações Brasileiras. Niterói, RJ, Brasil, 31 de julho, 01 e 02 de agosto de 2008.

FREITAS, A.; SOUZA, R. de. **Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas**. Sistemas & Gestão, v. 4, n. 2, p. 136-154, 2009.

Freudenberger, H. J. (1969a). **The Drug “Scene” in Haight-Ashbury, U.S.A.** International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology, 13(1), 13–17.

Freudenberger, H. J. (1969b). **Treatment and dynamics of the “disrelated” teenager and his parents in the American society.** *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 6(4), 249–255.

Freudenberger, H. J. (1970). **The case of the missing male authority.** *Journal of Religion and Health*, 9(1), 35–43.

Freudenberger, H. J. (1971a). **Free clinics: what they are and how do you start one.** *Professional Psychology*, Spring, 169–173.

Freudenberger, H. J. (1971b). **The “Free Clinic” Concept.** *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 15(2), 121–133.

Freudenberger, H. J. (1971c). **New psychotherapy approaches with teenagers in a new world.** *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 8(1), 38–43.

Freudenberger, H. J. (1973a). **Third Gathering of the National Free Clinic Council: Where Were the Psychologists?** *Professional Psychology*, 4(4), 369–372.

Freudenberger, H. J. (1973b). **The psychologist in a free clinic setting: an alternative model in health care.** *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 10(1), 52–61.

Freudenberger, H. J. (1973c). **Developing a Paraprofessional Staff Enrichment Program in na Alternative Institution.** *Professional Psychology*, 4(4), 429–433.

Freudenberger, H. J. (1974a). **Staff Burn-Out.** *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.

Freudenberger, H. J. (1974b). **Introduction and Acknowledgment.** *Journal of Social Issues*, 30(1), 1-7.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas.** São Paulo: Atlas S.A., 2006.

GOEDERT, F.; MACHADO, M. M. **Qualidade de Vida no Trabalho na empresa plasvale ind. de plástico do vale Ltda.** Blumenau: UNIBES, 2007.

GOEDERT, F; MACHADO, M. M. **Qualidade de Vida no Trabalho na empresa plasvale ind. de plástico do vale Ltda.** Blumenau: UNIBES, 2007.

HACKMAN, J. N.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. IN: **Journal of Applied Psychology**, s.l., v. 60. n. 2. p.159-170, 1975.

HELMAN, C.G. **Cultura, saúde e doença.** Trad. Eliane Mussnich. 2. ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 1994. Cap. 4, p. 70-99.

HERZBERG, F., Mausner, B. and Snyderman, B. (1959), *The Motivation to Work*, Wiley, New York, NY

HERZBERG, Frederick. **O conceito de higiene como motivação e os problemas do potencial humano no trabalho.** In: HAMPTON, David R. *Conceitos de comportamento na administração.* São Paulo: EPU, 1973. P. 53-62

JANINI, L. O; LA COSTA, M. M; FREITAS, R. A. **ODS 3 SAÚDE E BEM-ESTAR.** São Paulo, 2019. Disponível em:

<https://www.pucsp.br/sites/default/files/download/eventos/bisus/11-saude-e-bem-estar.pdf>. Acessado: 01 de out. 2022

Juntunen, J.; Asp, S.; Olkinuora, M.; Aarimaa, M.; Strid, L.; Kauttu, K. - Doctors' drinking habits and consumption of alcohol. *BMJ* 297: 951-954, 1988.

León, L. M., & Iguti, A. M. (1999). **Saúde em tempos de desemprego.** Em: L. A. M. Guimarães, & S. Grubits (Orgs.), *Série Saúde Mental e Trabalho* (pp. 239-258). São Paulo: Casa do Psicólogo.

LIMA, V. **Ginástica Laboral: atividade física no ambiente de trabalho.** São Paulo: Phorte, 2003

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2004

Lipp, M. E., & Tanganelli, M. S. (2002). **Stress e Qualidade de Vida em Magistrados da Justiça do Trabalho: Diferenças entre Homens e Mulheres** *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15(3), 537–548.

Lipp, M. N., & Rocha J. C. (1994). **Stress, hipertensão arterial e qualidade de vida: Um guia de tratamento ao hipertenso** Campinas: Papirus.

Macedo, K. B. (2004). **Qualidade de Vida no Trabalho: o olhar da psicologia e da administração.** Goiânia:UCG.

MALASCH, C.; LEITER, M. P. **Trabalho: fonte de prazer ou desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa.** Campinas: Papirus, 1999.

Maslach, C & Jackson, S. (1984b). **Burnout in organizational settings.** *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133-153.

Maslach, C. & Goldberg, J. (1998). **Prevention of burnout: news perspectives.** *Applied & Preventive Psychology*, 7, 63-74.

Maslach, C. & Jackson, S E. (1984a). **Patterns of burnout among a national sample of public contact workers.** *Journal of Health Resources Administration*, 7, 189-212.

Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). **The measurement of experienced burnout.** *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.

Maslach, C. & Leiter, M. P. (1999). **Take this job and ...love it.** *Psychology Today*, 32, 50-57, 1999.

Maslach, C. (1982). **Burnout: the cost of caring** Englewood Cliffs, N.J.: Prentice – Hall.

Maslach, C.; Schaufeli, W.B. & Leiter, M. P. (2001). **Job burnout.** *Annual Review Psychology*, 52, 397-422.

Maslow, A. H. **A theory of human motivation.** *Psychological Review*, 50: 390-6,1943.

MENDES, A. M. (Org.). (2007). **Psicodinâmica do Trabalho: Teoria, Método e Pesquisas.** São Paulo: Casa do Psicólogo

MENDES, Ana Magnólia, BORGES, Livia de Oliveira, FERREIRA, Mário César. **Trabalho em transição saúde em risco.** Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2002.

MOREIRA, Ramon Luiz Dias; ARAÚJO, M.G. **Os sete pilares da qualidade de vida.** Belo Horizonte: Letras e Letras, 2005. 184.

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

Nipobrasileiros: **um estudo sobre a gestão de recursos humanos de empresas industriais japonesas situadas no Brasil.** Dissertação de mestrado, Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil.

OMS. **Promoción de la salud.** Glossario. Genebra: OMS; 1998

PEREIRA, D, L. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: INFLUÊNCIAS DOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS.** Ponta Grossa, 2011. Disponível em:

http://repositorio.utfpr.edu.br:8080/jspui/bitstream/1/23422/2/PG_CEGI-CI_VII_2011_06.pdf; Acessado: 06 de dez. 2022

Pizzolato, B. P.; Moura, G. L.; Silva, A. H. **Qualidade de Vida no Trabalho: UMA DISCUSSÃO SOBRE OS MODELOS TEÓRICOS.** Disponível em:

<https://www.eumed.net/ce/2013/qualidade-vida-trabalho.pdf>. Acessado em: 16 setembro 2016.

Pizzolato, B. P.; Moura, G. L.; Silva, A, H. **QUALIDADE VIDA NO TRABALHO: UMA DISCUSSÃO SOBRE OS MODELOS TEORICOS.** Disponível

em:<https://www.eumed.net/ce/2013/qualidade-vida-trabalho.html>; Acessado: 07 de dez. 2022

QUIRINO, Tarcisio ; XAVIER, Odiva. **Qualidade de Vida no Trabalho de organização de pesquisa.** *Revista de Administração de Empresas*, v. 22, n. 1, p. 72-81, jan/mar, 1987.

RABIN, S., Feldman, D., & Kaplan, Z. (1999). **Stress and intervention strategies in mental health professionals.** *British Journal of Medical Psychology*, 72, 159-169.

Roazzi, A., Carvalho A. D., & Guimarães, P.V. (2000). **Análise da estrutura de similaridade da síndrome de burnout: Validação da escala Maslach Burnout Inventory em professores** Trabalho apresentado no V Encontro Mineiro de Avaliação Psicológica: Teoria e prática & VIII Conferência Internacional de Avaliação Psicológica: Formas e contextos, Belo Horizonte, MG.

RODRIGUES, Marcus V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise**

no nível gerencial. Petrópolis: Editora vozes, 1999.

ROSA, Prestes. **Qualidade de Vida no Trabalho.** Disponível em: Acessado em: 16 setembro 2016.

SAMPAIO, J. R. (Org) (2004) **Qualidade de vida no trabalho e psicologia social.** (2a ed. São Paulo: Casa do Psicólogo. Sampaio, J. R. (1994)

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodologia de Pesquisa.** 3ª Ed. São Paulo: McGraw Hill, 2006.

SANTOS, C. M. S. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DA COORDENAÇÃO DE GESTÃO, DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CGDI – MINISTÉRIO DA SAÚDE.** Brasília, 2021

SciELO - Brasil - **Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia.** Disponível: [https://www.scielo.br/j/pcp/a/nHqtFfWQX4h3yHBdrmmSbBN;](https://www.scielo.br/j/pcp/a/nHqtFfWQX4h3yHBdrmmSbBN;Acessado em_02 de fev. 2023) Acessado em_02 de fev. 2023

SELYE, H. (1959). **Stress, a tensão da vida.** São Paulo: Ibrasa - Instituição Brasileira de Difusão Cultural.

SILVA, A.M. S. **ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO- QVT EM UMA CONCESSIONÁRIA DE ENERGIA ELÉTRICA NA CIDADE DE MOSSORÓ/RN.** João Pessoa, 2016. Disponível em: https://abepro.org.br/biblioteca/TN_STO_229_335_30754.pdf. Acessado: 20 de out. 2022

SILVA, A.C. C. J; FURTADO, J. H ; ZANINI, R. R. **UM ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E OS FATORES ASSOCIADOS.** Florianópolis, SC, Brasil, v. 7, n. 14, p. 182-200, 2015. Disponível em: https://incubadora.periodicos.ufsc.br/index.php/IJIE/article/download/3669/pdf_111/15218&ved=2ahUKEwjE6v7X7ZSAAxVzK7kGHUrgAGE4ChAWegQICBAB&usg=AOvVaw2q8MOhpaki3oWrhkMNDHOX. Acessado: 15 de mar. 2023

SILVA, M. A Dias da e DE MATCHI, Ricardo. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho.** São Paulo: Editora Best Seller, 1997.

SILVA, M. A.; DE MARCHI, R. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho.** São Paulo: Editora Best Seller, 1997.

SILVESTRE, D. M. F. **A QUALIDADE DE VIDA BUSCANDO O BEM ESTAR DO COLABORADOR.** UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES PÓS-GRADUAÇÃO “LATO SENSU” AVM FACULDADE INTEGRADA. Disponível em: https://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/N206737.pdf. Acessado: 03 de nov. 2022

PESSOA, R, S. **Monografia Programas e ações em QVT: Possibilidades e limites das organizações.** Disponível em: <https://pt.slideshare.net/isisdeca/qualidade-de-viva-do-trabalhador>. Acessado: 10 de dez. 2022

TRINDADE, P. A. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SEGUNDO O MODELO DE WALTON: um estudo de caso ligado à percepção dos servidores efetivos da Câmara dos Deputados**. UNICEUB. Brasília, 2017. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13915/1/21450867.pdf>. Acessado: 01 de out. 2022

UNIVERSA uol. **Estudo revela durante quanto tempo as pessoas são produtivas no trabalho**. Disponível em: <https://www.google.com/amp/s/www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2017/09/30/estudo-revela-que-jornada-de-trabalho-de-3-horas-melhora-productividade.amp.html>. Acessado: 10 de jul. 2023

Validação Estatística. Estat Júnior. Disponível em: <https://estatjr.com.br/validacao-estatistica/>. Acessado: 23 de mai. 2023

VEIGA. **Ainda. Tempos Modernos**. Revista Veja. São Paulo: Editora Abril, edição 1643, ano 33, nº 34, p. 122-129, 2000.

VERDUSSEN, Roberto. **Ergonomia – A racionalização humana do trabalho**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos Editora SA, 1978.

VERDUSSEN, Roberto. **Ergonomia: a racionalização humanizada do trabalho –** Rio de Janeiro: Livros técnicos e científico, 1978.

VIEIRA, D. F. V. B.; HANASHIRO, D. M. **Visão introdutória de qualidade de vida no trabalho**. Revista Gaúcha de Enfermagem. Porto Alegre, v.11 nº 2, p. 41-46, 1990.

WALTON, R. **Quality of working life: what is it?** Slow Management Review. USA, v.15, n.1, p. 11-21, 1973.

WALTON, Richard E. **Quality of working life: what is it? USA:** Slow Management Review, v.15, n.1, p.11-21, 1973.

Weber, A.; Jaekel-Reinhard, A. - **Burnout syndrome: a disease of modern societies?** Occup Med (Lond) 50: 512-517, 2000

WESTLEY, W. A. **Problems and solutions in the quality of working life. Humans Relations**, v. 32, n. 2, p. 111-123, 1979.

YIN, R. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZANELLI, J. C., SILVA, N. & SOARES, D. H. (2010). **Orientação para Aposentadoria nas Organizações de Trabalho: Construção de Projetos para O Pós-Carreira**. Porto Alegre: Artmed.

5 etapas da gestão de projetos para melhorar o fluxo de trabalho da sua equipe Asana. (n.d.). Disponível em: <https://asana.com/pt/resources/project-management-phases>

Complementos:

<https://www.passeidireto.com/arquivo/95754572/microsoft-word-interfacehs-31-artigo-everton-editado-doc/4>. Acessado em: 10 de fev. 2023

<https://doi.org/10.1590/S141498932002000200004>. Acessado em: 10 de fev. 2023

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=>. Acessado em: 10 de fev. 2023

<https://www.passeidireto.com/arquivo/67473429/tcc-qualidade-de-vida-no-trabalho/2>. Acessado em: 10 de fev. 2023

<https://www.qconcursos.com/questoes-de-concursos/questoes/1175cf77-cc>.

Acessado em: 10 de fev. 2023

7 ANEXO

Anexo A

Dados demográficos

Você foi convidado(a) a participar de uma pesquisa para o diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), e agora só para dar continuidade, preciso de algumas informações sobre questões demográficas de quem respondeu o questionário anterior.

As questões demográficas buscam caracterizar a amostra da pesquisa, de forma que seu anonimato está garantido, bem como a confidencialidade de suas respostas, as quais serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos.

Essas informações podem fornecer ao pesquisador detalhes sobre os usuários que outras perguntas da pesquisa não puderam alcançar. Graças a essas perguntas e suas respostas, o pesquisador pode realizar investigações confiáveis que fornecem respostas do público-alvo. E esses dados devem ser usados apenas para receber informações detalhadas dos respondentes.

A sua participação é muito importante para o desenvolvimento do projeto.

* Indica uma pergunta obrigatória



1. Qual é a sua idade? *

Marcar apenas uma oval.

18

19

20

21

22

23

() 24

() 25

() 26

() 27

() 28

() 29

() 30

() 31

() 32

() 33

() 34

() 35

() 36

() 37

() 38

() 39

() 40

() 41

() 42

() 43

() 44

() 45

() 46

() 47

() 48

() 49

() 50

() 51

() 52

() 53

() 54

() 55

() 56

() 57

() 58

() 59

() 60

2. Qual é o seu gênero? *

Marcar apenas uma oval.

Masculino

Feminino

Outro:

3. Qual é o seu nível escolar? * *Marcar*

apenas uma oval.

Ensino Médio

Graduação

Mestrado

Doutorado

4. Cargo (Área de atuação no MS) *

Este conteúdo foi aprovado pelo Google.

Google Formulários