



UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CAMPUS – CERRO LARGO
ADMINISTRAÇÃO – BACHARELADO

CLEIDIANE SAUZEN

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM OS SERVIDORES DA
SECRETARIA DE SAÚDE DA PREFEITURA MUNICIPAL DE ROQUE GONZALES-RS**

CERRO LARGO/RS

2017

CLEIDIANE SAUZEN

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM OS SERVIDORES DA
SECRETARIA DE SAÚDE DA PREFEITURA MUNICIPAL DE ROQUE GONZALES-RS**

Trabalho de conclusão de curso de graduação
apresentado como requisito para obtenção de grau
de Bacharel em Administração da Universidade
Federal da Fronteira Sul.

Orientador: Prof. Me. Rodrigo Prante Dill

CERRO LARGO/RS

2017

PROGRAD/DBIB - Divisão de Bibliotecas

SAUZEN, CLEIDIANE

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM OS
SERVIDORES DA SECRETARIA DE SAÚDE DA PREFEITURA
MUNICIPAL DE ROQUE GONZALES-RS/ CLEIDIANE SAUZEN. --
2017.

82 f.:il.

Orientador: RODRIGO PRANTE DILL.

Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de
ADMINISTRAÇÃO , Cerro Largo, RS, 2017.

1. Satisfação. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3.
Percepção dos servidores. I. DILL, RODRIGO PRANTE,
orient. II. Universidade Federal da Fronteira Sul. III.
Título.

CLEIDIANE SAUZEN

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM OS SERVIDORES DA SECRETARIA DE SAÚDE DA PREFEITURA MUNICIPAL DE ROQUE GONZALES-RS

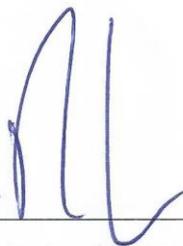
Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado como requisito para obtenção de grau de Bacharel em Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul.

Orientador: Prof. Me. Rodrigo Prante Dill

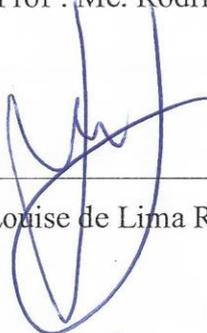
Este trabalho de conclusão de curso foi defendido e aprovado pela banca em:

22 / 11 / 17

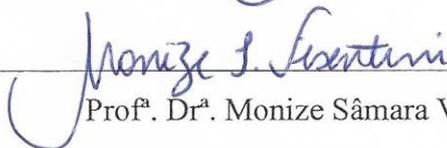
BANCA EXAMINADORA



Orientador Prof.^o. Me. Rodrigo Prante Dill - UFFS



Prof.^a. Dr.^a. Louise de Lima Roedel Botelho - UFFS



Prof.^a. Dr.^a. Monize Sâmara Visentini - UFFS

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por ter renovado minha fé todas as vezes que pensei em desistir da faculdade.

Dedico também aos meus pais, por sempre terem me dado forças nos momentos difíceis e serem tão importantes na minha vida, pelo exemplo de vida que são.

Dedico ainda para meus irmãos que sempre estiveram ao meu lado, me apoiando nessa longa jornada.

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer a todos que colaboraram ao longo dessa jornada. Especialmente:

A Deus por sempre estar a meu lado, em todos os momentos, principalmente nos momentos mais difíceis;

A minha mãe Irmina, meu pai Inácio, meu irmão Claudio e meu irmão Clandio por estarem ao meu lado me apoiando, e na torcida para que alcançasse meus objetivos.

A todos os meus amigos que estiveram presentes nessa longa jornada de graduação. Agradeço em especial as minhas colegas Dânia, Letícia e Dienifer, que me auxiliaram nas duvidas pertinentes a elaboração do trabalho. Agradeço também a meu amigo Jeferson pelo auxílio na busca de material didático na instituição de ensino em que estuda.

Ao professor Rodrigo Prante Dill, meu orientador, pela paciência, dedicação, ajuda e ensinamentos fundamentais para a conclusão deste trabalho.

A todos os professores do Curso de Administração, da Universidade Federal da Fronteira Sul *Campus* Cerro Largo, pelas contribuições para o meu desenvolvimento e crescimento profissional.

Enfim, obrigada a todos que colaboraram de alguma forma para que essa etapa de minha vida fosse cumprida.

RESUMO

A temática da pesquisa refere-se à qualidade de vida no trabalho, tendo como finalidade analisar a percepção dos pesquisados em relação aos aspectos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais. Dessa forma, o estudo tem como problema de pesquisa: Qual a percepção dos servidores da Secretaria de Saúde da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales/RS, em relação à qualidade de vida no trabalho? Para responder a este problema, estabeleceu-se como objetivo geral do trabalho verificar a percepção dos servidores da secretaria de saúde da Prefeitura municipal de Roque Gonzales/RS em relação à qualidade de vida no trabalho. Para atingir ao objetivo, optou-se pela realização de uma pesquisa do tipo descritiva, pois se pretende analisar, conhecer, identificar e detectar a percepção dos servidores em relação à qualidade de vida no trabalho. Quanto à natureza da pesquisa, classifica-se como quantitativa. Conforme Prodanov e Freitas (2013), a pesquisa quantitativa considera que tudo pode ser quantificável, o que significa revelar em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Sendo os dados coletados por meio de questionário estruturado sobre a qualidade de vida no trabalho, originalmente elaborado por Limongi-França (1996), sendo adaptado e reformulado para a presente pesquisa, o mesmo possui ainda, uma escala *likert* (de 0 a 10), onde foram obtidas as médias, porcentagens, e desvio-padrão. Para facilitar a análise, os dados foram analisados através de planilhas eletrônicas do *software* LibreOffice, na qual realizou-se tabelas para melhor compreensão dos resultados. Constatou-se que ambos os aspectos biopsicossociais foram considerados satisfatórios pelos respondentes da pesquisa, sendo o aspecto psicológico o que possui maior média de satisfação, o que correspondeu a 7,23. O aspecto que possui menor média de satisfação foi o aspecto biológico, com média igual a 7,01. A maioria dos respondentes da pesquisa relacionou a qualidade de vida no trabalho com a palavra “confiança”, e quanto ao estado pessoal de qualidade de vida no trabalho os respondentes encontram-se satisfeitos com ambos os critérios, sendo o critério com maior media relacionado à satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida) e a menor média atribuída ao estado geral de tensão (stress) pessoal, ambos com médias 8,19 e 5,95, respectivamente. Quanto às ocorrências de saúde-doença, os aspectos que apresentaram maior índice de ocorrência foram a utilização de remédios para dores específicas e a ausência no trabalho por mal-estar ou doença, sendo estas assinaladas 14 e 10 vezes, respectivamente. Por fim, a grande maioria dos respondentes acreditam que a presente pesquisa pode colaborar para possíveis melhorias em relação a qualidade de vida no trabalho.

Palavras-chave: Satisfação. Qualidade de vida no trabalho. Percepção dos servidores.

ABSTRACT

The search thematic refers to the quality of life at work, aiming to analyze the researched perceptions regarding to biological, psychological, social and organizational aspects. Therefore, as a study problematic: What is the perception of the servers from the City Hall of Roque Gonzales/RS Secretary, concerning to the quality of life at work? To answer this problem, a main goal was established to verify servers' perception from the health secretary of the City Hall of Roque Gonzales/RS regarding to the quality of life at work. To reach the present goal, a descriptive research was opted, since it is intended to analyze, recognize, identify and detect the servers' perception in relation with their quality of life at work. As for the research nature, it can be classify as quantitative. According to Prodanov and Freitas (2013), the quantitative research consider everything that can be quantified, which means that it can turn opinions and information into numbers to classify and analyze them. The data were collected through a structured questionnaire about quality of life at work, originally elaborated by Limongi-França (1996), adapted and reformulated for the present study, with a likert scale (0 to 10), where the averages, percentages and standard deviation were obtained. To facilitate the analysis, the data were analyzed through spreadsheet from the LibreOffice software, on which tables were developed for better comprehension of results. It was verified that the research respondents considered both biopsychosocial aspects satisfactory, although psychological aspects obtained a highest satisfaction average, which corresponds to 7,23. The lower satisfaction average obtained was the biological aspect, its average equals to 7,01. Most of the respondents related quality of life at work with the word "trust", as for the personal state of quality of life at work the respondents were found satisfied with both criteria, being the self-manner of live dairy (lifestyle) the criterion with highest average associated to satisfaction, on the other hand the lower average was attributed to a general state of personal tension (stress), both with 8,19 and 5,95 averages, respectively. As to the health-disease occurrences, the aspects that presented predominance were the usage of medicine for specific pains and the absence at work due to malaise or diseases, checked 14 and 1 time, respectively. Finally, the majority of respondents believe that the present research may collaborate for possible improvements on what concerns quality of life at work.

Keywords: Satisfaction. Quality of life at work. Servers' perception.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Principais conceitos de qualidade de vida no trabalho.....	21
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Qualidade de convênios do vale alimentação.....	41
Tabela 2 - Oportunidade para distração.....	41
Tabela 3 - Atendimento aos filhos.....	42
Tabela 4 - Qualidade do vale alimentação.....	42
Tabela 5 - Qualidade dos seguros de previdência privada	43
Tabela 6 - Incentivo para cursos externos	44
Tabela 7 - Avaliação da satisfação dos servidores em relação aos aspectos sociais	44
Tabela 8 - Qualidade das SIPATS.....	45
Tabela 9 - Controle de riscos ergonômicos e ambientais	45
Tabela 10 - Atendimento do ambulatório.....	46
Tabela 11 - Atendimento do convênio médico (UNIMED).....	46
Tabela 12 - Oportunidade de realizar ginástica no trabalho.....	47
Tabela 13 - Estado geral de saúde dos colegas.....	47
Tabela 14 - Qualidade de atuação da CIPAs	48
Tabela 15 - Resultado geral dos aspectos biológicos	48
Tabela 16 - Confiança nos critérios de realização de concurso.....	49
Tabela 17 - Forma de avaliação do desempenho do seu trabalho	50
Tabela 18 - Clima de camaradagem entre as pessoas.....	50
Tabela 19 - Ausência de interferência na vida pessoal.....	50
Tabela 20 - Resultado geral dos aspectos psicológicos.....	51
Tabela 21 - Imagem da Empresa junto aos funcionários.....	52
Tabela 22 - Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional	52
Tabela 23 - Melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias	53
Tabela 24 - Qualidade dos processos administrativos.....	53
Tabela 25 - Atendimento às rotinas de pessoal	54
Tabela 26 - Resultados gerais de satisfação dos aspectos organizacionais	55
Tabela 27 - Resultados gerais dos aspectos da qualidade de vida no trabalho.....	56
Tabela 28 - Qualidade de vida no trabalho segundo a percepção dos servidores	57
Tabela 29 - Sensação de bem-estar no trabalho	58
Tabela 30 - Estado geral de tensão (estresse) pessoal	59
Tabela 31 - Satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida).....	59

Tabela 32 - Adequação das Ações de qualidade de vida no trabalho da Prefeitura para as suas necessidades pessoais	60
Tabela 33 - Importância da qualidade de vida no trabalho para o resultado do seu trabalho ..	60
Tabela 34 - Opinião pessoal de qualidade de vida no trabalho	61
Tabela 35 - Ocorrências de saúde-doença	62

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 TEMA DA PESQUISA	15
1.2 PROBLEMA DE PESQUISA	16
1.3 OBJETIVOS	17
1.3.1 Objetivo geral.....	17
1.3.2 Objetivos específicos.....	17
1.4 JUSTIFICATIVA	17
2 REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	19
2.1.1 Análise histórica da qualidade de vida no trabalho.....	19
2.1.2 Conceitos e definições de qualidade de vida no trabalho.....	20
2.2 LITERATURA SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	22
2.3 MODELO BPSO-96	34
3 METODOLOGIA.....	36
3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	36
3.2 POPULAÇÃO ALVO DO ESTUDO	36
3.3 PLANO E INSTRUMENTO DE COLETA DOS DADOS	37
3.4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS	38
3.5 COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA	38
4 ANÁLISE DOS DADOS	40
4.1 RESULTADOS INTERNOS DE SATISFAÇÃO EM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	40
4.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	56
4.3 ESTADO PESSOAL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	58
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	66
REFERÊNCIAS	70

APÊNDICE A – Questionário	75
APÊNDICE B – TCLE.....	81

1 INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos, a sociedade se encontra em constantes mudanças principalmente no que se refere à qualidade de vida. A preocupação com o bem estar é um fator de suma importância não só em suas vidas pessoais, mas também em suas vidas profissionais (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

De acordo com Araújo et al.(2016), a preocupação com a saúde e bem-estar vem sendo constantemente citada nas organizações, pois se acredita que as pessoas motivadas com seu trabalho desempenham suas tarefas com mais qualidade e eficiência. Portanto, as organizações estão cada vez mais preocupadas com a qualidade de vida de seus colaboradores, buscando assim, algumas práticas para melhorar o dia a dia de seus colaboradores. Visando essa melhoria, as organizações estão elaborando e implantando alguns programas, tais como: massagens, palestras motivacionais, caminhadas, feiras sobre qualidade de vida, alimentação saudável, dia de beleza, orientações médicas, entre outras atividades, todas voltadas para a saúde e a segurança no trabalho.

De acordo com Souza, Souza, e Barbosa (2016 apud FERNANDES, 1996 p. 174):

A origem dos estudos sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) pode ser associada ao grupo de pesquisadores dirigidos por Eric Trist, no Tavistock Institute, em Londres, que desenvolveram estudos específicos voltados para uma abordagem sócio técnica da relação indivíduo trabalho-organização do trabalho, visando promover a satisfação dos trabalhadores e evitar, assim, que a vida deles fosse se deteriorando. Contudo, é na década de 1970 que o termo qualidade de vida no trabalho (QVT), utilizado por Louis Davis, surge como um conceito.

Segundo Chiavenato (2010), o termo qualidade de vida no trabalho, cunhado por Louis Davis na década de 1970, como um conceito, refere-se à preocupação com o bem estar geral e a saúde dos colaboradores no desempenho de suas atividades.

Ainda de acordo com Chiavenato (2010 apud SOUZA; SOUZA; BARBOSA, 2016) os três modelos de qualidade de vida no trabalho mais estudados na literatura são os de Nadler e Lawler, de Hackman e Oldham e o de Walton. O modelo de Nadler e Lawler está fundamentado em quatro aspectos: envolvimento dos funcionários nas decisões; reestruturação do trabalho por meio do enriquecimento de tarefas; inovação nos sistemas de recompensas; melhorarias nas condições do ambiente de trabalho.

Já para Hackman e Oldham, as dimensões produzem efeitos psicológicos críticos que exercem influência sobre os resultados pessoais e de trabalho impactando na qualidade de vida no trabalho. As dimensões de cargo apresentadas por esses autores são as seguintes: a) variedade de habilidades; b) identidade da tarefa; c) significado da tarefa; d) autonomia;

e) retroação do próprio trabalho; f) retroação extrínseca; g) inter-relacionamento (CHIAVENATO, 2010).

O modelo proposto por Walton 1973 (ROBLE, 2012), identifica oito fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho, cada qual com suas devidas variáveis, as quais permitam identificar suas principais características. Para ele a qualidade de vida no trabalho pode ser avaliada de acordo com a satisfação dos trabalhadores em relação aos fatores que possam interferir no bem estar no trabalho. Os fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho são: compensação justa e adequada; condições de segurança e saúde no trabalho; utilização e desenvolvimento de capacidades; oportunidades de crescimento contínuo e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; relevância social da vida no trabalho.

A partir disso, percebe-se que a qualidade de vida no trabalho está vinculada a diversos fatores, tais como a higiene, segurança e saúde no trabalho. No Brasil a preocupação com qualidade de vida no trabalho surge mais tardiamente, em função da preocupação com a competitividade das empresas, em virtude da abertura para a importação de produtos estrangeiros (FERNANDES, 1996).

Desse modo, observa-se que a qualidade no trabalho envolve aspectos ligados diretamente ao local onde ocorrem as relações de produção, reconhecendo assim, que a relação de trabalho entre os colaboradores se inicia no chão de fábrica. Percebe-se, portanto, que a produtividade dos colaboradores está vinculada a satisfação, pois não existindo satisfação por parte dos colaboradores em relação às empresas, os colaboradores acabam não se sentindo motivados a realizar suas tarefas de forma adequada e da melhor maneira possível.

1.1 TEMA DA PESQUISA

Conforme apresentado na introdução e será descrito no decorrer do trabalho, existe grande preocupação por parte das empresas e colaboradores no que se refere à qualidade de vida no trabalho.

Contudo, observa-se nos últimos anos crescente preocupação com a qualidade de vida no trabalho. Pode-se constatar essa preocupação a partir da realização de uma análise bibliográfica realizada por Anschau (2015) considerando artigos publicados no evento da EnANPAD, no período que compreende 2002 a 2014.

A partir dos estudos encontrados na literatura, pode-se constatar uma crescente preocupação dos órgãos públicos com a temática abordada, devido possível carência de

estudos relacionados à qualidade de vida dos profissionais atuantes na área da saúde. Portanto, a presente pesquisa possui como tema a qualidade de vida no trabalho.

1.2 PROBLEMA DE PESQUISA

Nos últimos anos, a busca por melhores condições de vida no trabalho surge como fator de relevância para as organizações. As pessoas estão cada vez mais preocupadas com seu bem-estar e as organizações com a sua produtividade. Nesse sentido, percebe-se que a qualidade de vida no trabalho é de suma importância para o bom desempenho da organização como para seus colaboradores.

Nesse contexto, como houve mudanças organizacionais, houve também evolução no conceito de qualidade de vida no trabalho. Os principais estudos relacionados à qualidade de vida no trabalho iniciaram-se em 1959 como uma variável nos processos de melhoria da qualidade de vida do trabalhador, passando a ser considerada uma abordagem mais produtiva para as organizações. No final do século passado a qualidade de vida no trabalho voltou a focar no indivíduo, enquanto que no início deste século ela passou a ser vista também como um modelo focado não somente no indivíduo, mas também na organização e nos gestores das organizações que devem ter competências que facilita a implementação de programas de qualidade de vida no trabalho (MENDONÇA; VILAS BOAS; MORIN, 2016).

Segundo Limongi-França (2003), na última década, a qualidade de vida no trabalho dentro das empresas elevou-se, de modo que, a responsabilidade dos profissionais envolvidos tem início na questão da saúde e segurança do trabalho, ampliando-se para a qualidade pessoal.

De acordo com Limongi-França e Arellano (2002), a qualidade de vida no trabalho vem ganhando um espaço cada vez maior no mundo empresarial brasileiro dentro das estratégias de gestão de pessoas, seja pelo aumento da produtividade, seja como peça importante da competitividade e da modernidade da gestão de pessoas.

Nesse contexto, percebe-se que, os estudos relacionados a qualidade de vida no trabalho são importantes para as organizações, pois auxiliam na identificação de problemas dentro das mesmas. Diante disso, esta pesquisa apresenta o seguinte problema de pesquisa:

Qual a percepção dos servidores da Secretaria de Saúde da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS, em relação à qualidade de vida no trabalho?

1.3 OBJETIVOS

Nesta sessão será exposto o objetivo geral do presente estudo, e também serão apresentados os objetivos específicos estabelecidos.

1.3.1 Objetivo geral

Verificar a percepção dos servidores da Secretaria de Saúde da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS em relação à qualidade de vida no trabalho.

1.3.2 Objetivos específicos

- Analisar a percepção dos servidores da Secretaria de Saúde em relação aos aspectos psicológicos.
- Conhecer a percepção dos servidores da Secretaria de Saúde em relação aos aspectos sociais.
- Identificar a percepção dos servidores de Secretaria da Saúde em relação aos aspectos biológicos.
- Detectar a percepção dos servidores da Secretaria de Saúde em relação aos aspectos organizacionais.

1.4 JUSTIFICATIVA

Com o passar dos anos, nota-se constante preocupação com a qualidade de vida das pessoas. Autores como Fernandes (1996), Limongi-França (2003) e Araújo et al. (2016) citam essa importância, tanto para as organizações como para os colaboradores, pois ambos estão cada vez mais preocupados com o bem-estar, a satisfação e a motivação no ambiente de trabalho.

Portanto, as empresas precisam acabar se adaptando ao novo cenário do mercado de trabalho, pois o atual contexto organizacional mostra uma postura altamente competitiva entre as organizações. Essas mudanças no mundo empresarial vêm ocorrendo cada vez mais rápidas, ou seja, as empresas estão sendo 'obrigadas' a buscar novos meios de aprimoramento para manter-se no mercado competitivo (AMORIM, 2013).

Para Rocha (2012), a qualidade de vida no trabalho é um importante instrumento de gestão organizacional e sua possibilidade de sucesso depende de um novo modelo de gestão do trabalho. Dois dos fatores importantes para a determinação da qualidade de vida no

trabalho são o desempenho no cargo e o clima organizacional, pois ambos são os maiores motivos de insatisfação no ambiente de trabalho. Já para Coutinho (2009) o conceito qualidade de vida no trabalho tomou outro rumo, passando a envolver aspectos biológicos, psicológicos e sociais do ser humano.

Em virtude disso, as organizações passaram a oferecer melhores condições de trabalho para seus colaboradores, para que estes possam se sentir mais motivados no ambiente de trabalho que atuam. Desse modo, o presente estudo justifica-se pela relevância do tema proposto, pois as organizações que visam identificar a percepção dos seus colaboradores em relação à qualidade de vida no trabalho podem utilizar-se de diferentes formas para promover alguns progressos nas condições de trabalho já existentes.

Apesar de todos os avanços nas pesquisas relacionadas ao tema qualidade de vida no trabalho não foram encontrados na literatura estudos que abordassem o tema qualidade de vida no trabalho referente aos servidores da prefeitura municipal de Roque Gonzales-RS.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este estudo possui como foco a qualidade de vida no trabalho, e sua percepção diante dos servidores municipais da secretaria de saúde da prefeitura municipal de Roque Gonzales-RS, para tanto, o levantamento bibliográfico referente ao tema qualidade de vida no trabalho é de grande importância.

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Nesse capítulo serão abordados assuntos referentes à qualidade de vida no trabalho, tais como: breve análise e evolução histórica, conceitos e definições referentes ao tema.

2.1.1 Análise histórica da qualidade de vida no trabalho

Desde a antiguidade, quando o homem começou a ir em busca da sua sobrevivência, a qualidade de vida no trabalho era um item de preocupação dos indivíduos. Hoje, a qualidade de vida no trabalho vem ganhando ainda mais importância nos meios de trabalho, pois sabe-se que um dos elementos que elevam a produtividade de uma organização é a satisfação do trabalhador (FEITOSA et al., 2016).

De acordo com Rodrigues (1994 apud MORETTI, p. 3), “a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa”.

Segundo Ribeiro e Santana (2015), o movimento qualidade de vida surgiu na Inglaterra, em meados da década de 50, por meio de um psicólogo chamado Eric Trist, o qual juntamente com seus colaboradores desenvolveu estudos que compreendessem a relação entre os trabalhadores e a organização. Na década de 60, o movimento qualidade de vida no trabalho adquiriu mais força, pois os trabalhadores passaram a se interessar mais pelo seu bem estar e as empresas buscaram diminuir os aspectos negativos em relação à saúde física e mental de seus colaboradores. Mas apenas no início da década de 70, o movimento tornou-se conhecido mundialmente, intensificando a preocupação com relação à saúde e bem estar do trabalhador, passando assim, os sindicatos e trabalhadores reivindicar seus direitos. A década de 90 ocasionou a era da informação, levando conhecimento ao mundo todo em poucos segundos aumentando a competitividade entre as organizações, fazendo com que as mesmas se preocupassem mais em relação aos seus colaboradores e seu ambiente de trabalho.

Segundo ROBLE (2002), no Brasil o tema qualidade de vida é estudado pela Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV), que visa estimular ações e programas de qualidade de vida nas organizações, além disso, para estimular a melhoria de qualidade de vida dos colaboradores foi criado em 1996 o Prêmio Nacional de Qualidade de Vida (PNQV).

Contudo, a partir da análise da evolução, pode-se perceber que há muito para ser feito em relação à qualidade de vida no trabalho, tanto das empresas quanto dos colaboradores, para que ambos se sintam plenamente satisfeitos no que se refere à produtividade das empresas e ao bem-estar dos colaboradores.

2.1.2 Conceitos e definições de qualidade de vida no trabalho

Segundo Rocha (2012) a primeira definição de qualidade de vida no trabalho diz respeito às melhores condições físicas, aprimoramento das instalações, reivindicações de salário, diminuição na jornada de trabalho, benefícios, etc. No entanto, outros aspectos elevam a satisfação e produtividade, sendo estes os organizacionais, ambientais e comportamentais. Portanto, a qualidade de vida no trabalho pode ser determinada como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organizações, destacando-se dois pontos importantes: a preocupação com o bem estar e a eficiência; e a participação dos trabalhadores nas disposições e problemas do trabalho.

De acordo com Limongi-Franca e Arellano (2002 p. 297), “o conceito de qualidade de vida no trabalho tem sido avaliado e questionado através dos anos, definindo-se não como modismo passageiro, mas como um processo que consolida a busca do desenvolvimento humano e organizacional”.

Para Maximiano (2009 p. 62), “A qualidade de vida no trabalho baseia-se em uma visão integral das pessoas, que é o chamado enfoque biopsicossocial. O enfoque biopsicossocial das pessoas origina-se da medicina psicossomática, que propõe a visão integrada, ou holística, do ser humano”.

Conforme Limongi-França (1997 apud VASCONCELOS, 2001 p. 25):

Qualidade de vida no trabalho é o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.

Para Feitosa et al. (2016), a qualidade de vida no trabalho é um conceito vinculado a percepção do trabalhador com relação ao que a empresa apresenta no que diz respeito à remuneração, condições e jornada de trabalho, segurança e permanência no emprego, oportunidade de crescimento profissional e pessoal, entre outros aspectos que possam satisfazer e contribuir para o alívio de estresse e tensão na vida profissional dos trabalhadores, fazendo com que a produtividade do indivíduo e da organização aumente.

O Quadro 1 revela algumas das principais definições relacionadas ao tema qualidade de vida no trabalho ao longo dos anos.

Quadro 1 - Principais conceitos de qualidade de vida no trabalho

AUTORES/ANO	CONCEITOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
Walton (1973)	Qualidade de vida no trabalho é diretamente proporcional ao grau de satisfação e a autoestima do empregado.
Hackman & Oldham (1975)	Qualidade de vida no trabalho é resultante da combinação de dimensões básicas do trabalho capazes de causar estados psicológicos que resultam em motivação e satisfação em níveis distintos.
Trist (1975)	Qualidade de vida no trabalho é de fundamental relevância para as empresas, tanto dos países desenvolvidos, como dos países em desenvolvimento.
Westley (1979)	Considera a qualidade de vida no trabalho comprometida por quatro problemas: político, econômico, psicológico e sociológico.
Werther & Davis (1983)	Qualidade de vida no trabalho está ligado a um programa de cargos e carreira, instituído com equidade e bem conduzido na organização.
Nadler & Lawler (1983)	A qualidade de vida no trabalho vista como um conceito global e como uma forma de confrontar os problemas de qualidade e produtividade e a grande esperança das organizações para alcançarem altos níveis de produtividade, sem esquecer a motivação e satisfação do indivíduo.
Huse & Cummings (1985)	Qualidade de vida como forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização na qual se sobressaem os seguintes aspectos: preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional; participação do trabalhador nas decisões e problemas do trabalho.
Limongi-França (1995)	Qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida com as condições de vida no trabalho, incluindo aspectos de bem-estar, garantia de saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar trabalhos com segurança e bom uso da energia pessoal.
Albuquerque (1995)	Qualidade de vida no trabalho é um progresso da qualidade total. É o último elo da cadeia. E significa condições apropriadas e os desafios de respeitar e ser respeitado como profissional.
Fernandez Ballesteros (1996)	Qualidade de vida no trabalho equivale a bem-estar no campo social; a status de saúde, no campo da medicina; a nível de satisfação, no campo psicológico.
Fernandes (1996)	Qualidade de vida no trabalho está vinculada a melhoria das condições físicas, programas de lazer, estilo de vida, instalações, atendimento a reivindicações dos trabalhadores, aumento do conjunto de benefícios.
Marchi (1997)	Qualidade de vida no trabalho pode ser entendida como o grau alcançado por uma pessoa na consecução dos seus objetivos de forma hierarquizada e organizada.
Fernandes & Gutierrez (1998)	Qualidade de vida no trabalho é comprometida, ainda por questões comportamentais que dizem respeito às humanas e aos tipos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho, de alta relevância, como variedade, identidade de tarefa e retroinformação.
Gutierrez (2004)	Qualidade de vida no trabalho pode ser compreendida como um bem-estar relacionado ao emprego do indivíduo e à extensão em que sua experiência de

	trabalho é compensadora, satisfatória, despojada de stress e outras consequências negativas.
Limongi-França (2007)	Qualidade de vida no trabalho é a percepção de bem-estar, a partir das necessidades individuais, ambiente social e econômico e expectativas de vida.

FONTE: Coutinho (2009, p.61).

A partir do Quadro 1, observa-se que embora hajam várias definições relacionadas à qualidade de vida no trabalho, não existe um consenso entre os autores quanto a uma definição exata do tema abordado. Esta concepção é percebida ao longo do tempo através da evolução nos conceitos referentes à temática apresentada no decorrer do estudo.

No entender da autora, baseado em diferentes autores, é possível perceber que a qualidade de vida no trabalho está relacionada a diversos fatores, tais como: satisfação, motivação, bem-estar, segurança, higiene, saúde física e mental, etc., abrangendo não somente os colaboradores, mas também as organizações nos quais atuam, visando assim, alcançar maior produtividade com maior qualidade.

2.2 LITERATURA SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Nessa sessão serão descritos estudos relacionados à temática do presente trabalho. Para tanto, foram utilizados como critérios de análise as publicações contidas nos Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD) nos anos de 2015 e 2016, a qual é uma fonte de publicação de pesquisa com enorme importância na área de Administração. Para tanto, foram analisados treze artigos publicados no evento. Sendo, portanto, exposta na sequência à análise dos artigos extraídos do evento.

a. A Qualidade de Vida no Trabalho dos Professores da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica: percepções com a metodologia BPSO alinhado à qualidade da educação

O estudo realizado por Oliveira et al. (2015), tem por objetivo analisar o grau de satisfação dos professores da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica (REDE EPT) em relação à qualidade de vida no trabalho.

O presente trabalho teve como universo de pesquisa o III Fórum Mundial de Educação Profissional e Tecnológica realizado no período de 26 a 29 de maio de 2015, em Recife, Pernambuco – Brasil. O evento contou com a participação de aproximadamente 21500

peessoas, entre professores, estudantes, representantes da sociedade civil e de governos de diversos países. O plano amostral teve como critério a coleta de dados primários enquanto o evento ocorria, sendo que na abordagem, os pesquisadores fizeram a seguinte pergunta aos participantes: O(a) senhor(a) faz parte do quadro de professores efetivos da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica? No caso da resposta ser positiva, foi feito um convite para responder ao questionário da pesquisa, sendo respondidos 114 questionários o qual teve como fundamento a Metodologia Biopsicossocial e Organizacional – BPSO (Limongi, 1996) cuja versão foi validada por Oliveira (2012). Adotou-se a escala Likert de cinco pontos, onde a resposta mais próxima de um (1) revela um grau de Insatisfação e a mais próxima de cinco (5), revela um grau de satisfação. Para o estudo descritivo das notas de cada domínio foi calculada a média e seus respectivos intervalos de confiança.

De acordo com os autores, entre os cinco domínios avaliados, constatou-se que o domínio social foi o que apresentou o menor índice de satisfação, enquanto domínio psicológico obteve o maior índice de satisfação. Embora os resultados não possam ser generalizados para o expressivo universo de professores da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, bem como para a REDE EPT em si, os achados deste estudo demonstram a necessidade de alinhamento quanto à política de gestão de benefícios e apoio familiar e comunitário no grupo pesquisado e revelam a influência da qualidade de vida no trabalho relacionada ao ensino-aprendizado neste cenário.

Em termos de trabalhos futuros, os autores sugerem a triangulação de metodologias de pesquisa “quali/quantitativa” por meio de entrevistas em profundidade, bem como expandir o campo de estudo envolvendo outros atores envolvidos nesse campo de estudo.

b. Avaliando os Níveis de Qualidade de Vida no Trabalho a partir dos Modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975): estudo em uma Instituição Federal de ensino de Minas Gerais

O artigo elaborado por Paula e Marques (2016), apresenta uma avaliação dos níveis de qualidade de vida no trabalho em uma instituição Federal de Ensino de Minas Gerais a partir dos modelos de Walton(1973) e Hackman e Oldham(1975). O estudo tem por objetivo identificar os níveis de qualidade de vida no trabalho em uma Instituição Federal de Ensino de Minas Gerais, a partir da percepção de seus servidores, levando em consideração os dois mais influentes modelos de qualidade de vida no trabalho: o modelo de Walton (1973) e o modelo de Hackman e Oldham (1975).

A metodologia utilizada foi uma pesquisa descritiva. Classificou-se como um de estudo de caso com uso de pesquisa quantitativa. A população do estudo em questão foi os servidores técnico-administrativos de uma unidade de uma Instituição Federal de Ensino localizado em Minas Gerais, totalizando trezentos e quarenta e cinco indivíduos. A amostra, por sua vez, foi constituída por cento e setenta e cinco servidores escolhidos aleatoriamente. A coleta de dados do estudo se deu por meio de questionário, constituído de perguntas ordenadas, sendo que o questionário foi aplicado, de forma impressa, durante o mês de janeiro do ano de 2016.

De acordo com os autores, os resultados apurados são considerados adequados em ambos os modelos, revelando que os servidores técnico-administrativos da instituição analisada se consideram satisfeitos com o trabalho que executam e com a política de gestão de recursos humanos da instituição. Em relação ao modelo de Walton (1973), percebe-se que a estabilidade e o equilíbrio trabalho e vida são as variáveis que mais proporcionam satisfação em qualidade de vida no trabalho nos indivíduos avaliados. No que se refere ao modelo de Hackman e Oldham (1975), verificou-se que a dimensão que menos proporciona satisfação aos servidores foram as variáveis oportunidade de crescimento profissional e *feedback* extrínseco.

Dessa forma, os autores sugerem a realização de novos estudos na instituição utilizando outros modelos de qualidade de vida no trabalho, a fim de averiguar se as diferenças continuam; e também estudos em outras instituições para futura comparação de resultados.

c. Influências dos Vínculos Comprometimento e Entrincheiramento Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho

O estudo realizado por Milhome, Rowe e Santos (2016) tem por objetivo analisar as influências do comprometimento e do entrincheiramento organizacional na percepção da qualidade de vida no trabalho.

Para este estudo, realizou-se um estudo quantitativo e explicativo. Como estratégia de coleta de dados, utilizou-se o *survey*, com aplicação de questionários on-line distribuídos por *e-mail* e por rede social, com a utilização do *Survey Monkey*. O questionário foi composto por itens fechados em escala Likert. Foram respondidos 284 questionários, para os quais foram realizadas as análises de *missing values* e *outliers*, a fim de chegar à amostra final a ser analisada, composta por 187 respostas. A partir desta amostra, utilizou-se o software R para a

realização da análise fatorial confirmatória e análise fatorial exploratória, seguindo-se da Modelagem de Equações Estruturais.

De modo, de acordo com os autores é possível perceber importantes relações entre o comprometimento organizacional e a qualidade de vida no trabalho, bem como entre o entrenchamento organizacional e a qualidade de vida no trabalho. Os participantes da pesquisa são mais comprometidos do que entrenchados. O comprometimento organizacional influencia todas as dimensões da qualidade de vida no trabalho. Quanto ao entrenchamento organizacional, a dimensão arranjos burocráticos impessoais influencia a dimensão remuneração, de qualidade de vida no trabalho. Quanto maior o nível de comprometimento organizacional, melhor é a percepção da qualidade de vida no trabalho. Este resultado aponta para a importância de obter e manter trabalhadores altamente comprometidos com a organização.

Dessa forma, os autores sugerem para novas pesquisas, uma amostra maior, de forma que se possa perceber as possíveis diferenças a partir da área de atuação do público pesquisado, da idade e do nível de formação.

d. Psicodinâmica do Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Duas Faces da Mesma Moeda? Pesquisa-ação em uma Organização do Governo Brasileiro

A pesquisa realizada por Araújo et.al. (2016), teve por objetivo descrever a influência do uso de métodos de psicodinâmica como complemento aos programas de QVT, realizando assim, uma experiência com um grupo de servidores de um órgão público do Governo Brasileiro.

Quanto à metodologia, trata-se de um estudo de caso descritivo-exploratório, baseado em pesquisa ação com uma equipe de vinte servidores, todavia, participaram do experimento apenas quinze servidores do mesmo departamento público de um órgão do Governo Federal em Brasília-DF. Segundo os autores, a pesquisa dividiu-se em três fases. Na primeira, foi realizada aplicação de seis entrevistas na forma de grupo focal com o objetivo de coletar percepções dos colaboradores sobre a situação da equipe. O levantamento de dados também se valeu de pesquisa documental. Nesse caso foram utilizados os relatórios, transcrição das entrevistas e diários de bordo produzidos pelo grupo de colaboradores do órgão que também estiveram envolvidos com o trabalho. Na segunda fase, por meio dos dados obtidos, foram programadas intervenções com os servidores da equipe em questão, utilizando-se dos pressupostos da psicodinâmica do trabalho, criando o espaço de discussão e de cooperação.

Na terceira fase, foram realizadas reuniões com uso de técnica de Grupo Focal, com toda a equipe envolvida na pesquisa com objetivo de identificar as mudanças ocorridas após a intervenção.

Segundo os autores, os resultados apontam para importante contribuição de técnicas da psicodinâmica para os programas de qualidade de vida no trabalho lotados no departamento onde a pesquisa foi desenvolvida. Nesse sentido, a psicodinâmica do trabalho apresentou significativo resultado no sentido de alcançar maior prazer, motivação e, logo, mais qualidade de vida laboral, podendo assim, ser observado um caminho para a melhoria da qualidade de vida no trabalho através de práticas relacionadas à psicodinâmica.

Os autores esperam que essa evidência provoque o interesse em outros pesquisadores a fim de que mais estudos sejam implementados sobre essa aproximação entre promoção de qualidade de vida no trabalho e as práticas em psicodinâmica do trabalho. Além de promover o debate interdisciplinar entre psicologia organizacional e administração, essa abordagem pode originar construção de conhecimento para os dois campos além de importantes implicações práticas.

e. Percepções dos Servidores Técnico-Administrativos acerca da Qualidade de Vida no Trabalho em Duas Instituições Federais de Ensino

O estudo escrito por Passos, Rowe e Oliveira (2016), relata as percepções dos servidores técnicos-administrativos acerca da qualidade de vida em duas instituições federais de ensino. Segundo os autores, o estudo objetivou identificar a satisfação com a qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos de duas instituições públicas de ensino do nordeste brasileiro, a Universidade Federal do Vale do São Francisco e o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano, confrontando a percepção dos servidores com as práticas da área de gestão de pessoas quanto à qualidade de vida no trabalho.

Trata-se de uma pesquisa descritiva, onde realizou-se uma pesquisa *survey* como técnica predominantemente quantitativa, junto com técnicas complementares de coleta de natureza qualitativa, aplicando-se um questionário por meio da ferramenta *on line Survey Monkey*® para trezentos e três servidores e um pré-teste realizado por meio de entrevista semiestruturada com cinco gestores ocupantes de cargos de chefia no setor de gestão de pessoas nas duas instituições. Os dados quantitativos foram abordados através de análises descritivas e multivariadas, e os dados qualitativos foram analisados pela análise de conteúdo.

Os resultados encontrados, em se tratando da análise da satisfação, parecem indicar algumas importantes considerações: os indicadores resultantes apontam a relevância para a satisfação de algum retorno ou investimento dos órgãos que impliquem em melhorias e, por consequência na realização pessoal e profissional dos servidores. Desse modo, os resultados identificaram que os servidores estão brandamente satisfeitos com sua qualidade de vida no trabalho, com diferenças expressivas nos resultados de satisfação entre as instituições.

O conflito referente à percepção acerca da qualidade de vida no trabalho dos servidores com as práticas de gestão assinalou um desalinhamento entre as perspectivas dos colaboradores e o que é possível ser apresentado pelas instituições, avigorando a importância de um diálogo. Os resultados indicam maiores intervenções nas dimensões biológica e organizacional, nas duas instituições, principalmente ao propiciar espaços para realização de atividades físicas e interferências profissionais que incentivem as práticas comportamentais saudáveis.

Os autores ainda sugerem futuros estudos que aprofundem o conhecimento dos reais obstáculos incidentes sobre as práticas gerenciais na aplicação de um programa em qualidade de vida no trabalho, advindas do engessamento imposto pelas relações hierárquicas e legais da administração pública.

f. Percepções de qualidade de vida no trabalho e consciência Ecológica em condições extremas

O estudo realizado por Feitosa et al. (2016) visa relatar a percepção da qualidade de vida no trabalho e consciência ecológica em condições extremas. Para tanto, o estudo apresentou como objetivo geral analisar a percepção dos catadores de materiais recicláveis, na cidade de Fortaleza-CE, a respeito de sua qualidade de vida, incluindo suas relações com os intermediários e associações.

De acordo com os autores, o presente estudo tem natureza qualitativa sob a técnica da análise de conteúdo, proposta por Bardin (1977). A pesquisa ouviu vinte e três entrevistados: seis catadores; sete gestores de cooperativas/associações de catadores de materiais recicláveis; e dez gestores de estabelecimento comercializadores de materiais recicláveis. Os instrumentos utilizados para a obtenção dos dados foram os roteiros semiestruturados de entrevista, sendo um roteiro diferente para cada tipo de entrevistado.

Os resultados apresentados revelam uma insatisfação por parte dos catadores com a sua qualidade de vida no trabalho e buscam melhorias no que se refere a remuneração, condições de trabalho, integração social no trabalho e importância social da vida no trabalho.

Embora estejam insatisfeitos devido às condições precárias de trabalho, os catadores se sentem aliviados por conseguirem obter seu sustento por meio da atividade. Contudo, percebeu-se que as relações entre os catadores e as associações e intermediários é de total profissionalismo e que as associações se preocupam mais com os catadores do que os intermediários.

Os autores sugerem expandir os horizontes geográficos de estudo e pesquisar como se dá a percepção de qualidade de vida no trabalho destes trabalhadores, bem como as relações entre os intermediadores e as associações/cooperativas de catadores. Pode-se ampliar o público avaliado na análise de qualidade de vida no trabalho de profissionais envolvidos em situações extremas, contendo os garis e confrontando estas percepções e relações existentes entre regiões. Também se sugere empregar outros modelos de estudo de qualidade de vida no trabalho e outras metodologias que possam, de forma mais detalhada, avaliar a percepção e a importância dada a cada indicador de qualidade de vida no trabalho e fazer uma comparação entre os resultados de diferentes modelos.

g. Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) – qual eficácia possível?

O artigo realizado por Rezende e Lima (2016), propõe uma reflexão crítica a respeito da eficácia dos programas de qualidade de vida no trabalho, expondo suas fragilidades e limites, e ao mesmo tempo, enfatizando a importância de se preservar a qualidade de vida nos contextos funcionais.

O ponto de partida do estudo é uma breve apresentação sobre as origens e do contexto surgimento e os principais modelos de qualidade de vida no trabalho, abordando, em seguida, o contexto que consentiu sua generalização recente no cenário empresarial de múltiplos países, tais como Estados Unidos, Europa e Brasil. Faz-se também uma crítica dirigida aos principais programas de qualidade de vida no trabalho.

No entender dos autores, antes de colocar prática os programas relacionados há qualidade de vida no trabalho é importante considerar as mudanças ocorridas nos contextos de trabalho no decorrer das últimas décadas e de que forma elas vêm impactando a vida do trabalhador e o ambiente das empresas.

Contudo, conclui-se que as propostas que embasam esses programas só poderão ser colocadas em prática, de forma integral, se forem inseridas em um conjunto mais extenso de transformações econômicas e sociais.

h. Qualidade de vida no trabalho: diálogo entre gestores e trabalhadores da saúde mental no Brasil

O artigo realizado por Ferreira e Vasconcelos (2015), objetivou analisar o diálogo entre gestores e trabalhadores da saúde mental sobre a percepção da qualidade de vida no trabalho. Os trabalhadores atuantes na área da saúde mental lidam cotidianamente com fatores mentais estressores, pois estão interagindo com a insegurança por agressões dos portadores de sofrimento psíquico e os dependentes químicos.

A metodologia de estudo foi qualitativo descritivo, sendo utilizada uma entrevista semiestruturada aplicada aos hospitais do Sistema Único de Saúde especializado em Saúde Mental, contendo sete questões para os gestores e cinco questões abertas facultativas para os trabalhadores, sendo o questionário disponibilizado no *google drive*, e aplicada a técnica de análise de conteúdo para as entrevistas semiestruturadas e questões abertas, e o software Atlas TI.

De acordo com os autores, participaram do estudo 4 gestores e 85 trabalhadores. Dos 85, 31,7% percebem a qualidade de vida no trabalho. O diálogo entre gestores e trabalhadores sobre a concepção da qualidade de vida no trabalho evidencia consenso em vários aspectos como: condições de trabalho, necessidade do sujeito gostar do que faz, satisfação no trabalho, recursos humanos suficientes evitando sobrecarga ao trabalhador, plano de carreira e capacitação dos trabalhadores. O estudo comprovou que os trabalhadores da saúde mental necessitam de uma atenção especial devido ao contexto socioambiental do trabalho, por meio da implantação de estratégias como programas de qualidade de vida no trabalho, criação de um espaço para a fala do trabalhador e constante diálogo com os gestores. Portanto, os trabalhadores necessitam serem sujeitos do trabalho ao invés de objeto do trabalho. Necessita, ainda, reconhecimento pelo trabalho pela gerência imediata e diretoria.

O estudo sugere novas pesquisas e novos diálogos possibilitando identificar as causas do absenteísmo e da alta rotatividade dos trabalhadores na saúde, bem como, da qualidade do desempenho que não é percebida pela sociedade.

i. Qualidade de Vida no Trabalho de Professores Rede Estadual de Educação de Minas Gerais

O artigo escrito por Mendonça, Vilas Boas e Morin (2016) apresenta como temática a qualidade de vida no trabalho de professores da rede estadual de educação de Minas Gerais.

Segundo os autores, o estudo buscou descrever os indicadores de qualidade de vida no trabalho de professores da rede estadual de educação de Minas Gerais, na sua própria percepção, além de características sócio demográficas desses professores e uma caracterização de rede estadual de educação de Minas Gerais. O presente estudo se justificou pela importância de entender a qualidade de vida no trabalho, além disso, os professores são os responsáveis pela melhoria da educação, e a ausência de qualidade de vida no trabalho pode acabar influenciando de maneira negativa em seu trabalho.

Para a realização da pesquisa, a estratégia utilizada foi a de *survey*, sendo o tipo de pesquisa denominada como descritiva. A população da pesquisa é composta pelos professores do ensino fundamental e ensino médio da rede pública estadual de Minas Gerais, especialmente aqueles que estão na cobertura da área da Superintendência Regional de Ensino de Campo Belo-MG, compreendendo doze municípios. A adesão dos pesquisados se deu de maneira voluntária, onde participaram da pesquisa vinte e duas escolas estaduais, sendo que trezentos e dez professores receberam o convite para participação da pesquisa, tendo sido obtidas cento e três respostas.

A coleta dos dados foi realizada por meio de questionário estruturado. Por se tratar de uma pesquisa de conclusão de mestrado, a pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Lavras. Sendo que a coleta de dados foi realizada através de questionário aplicado nos meses de novembro e dezembro de 2015, e janeiro de 2016. Foram avaliados os seguintes indicadores de QVT: sentido do trabalho e sentido no trabalho, bem-estar psicológico e sofrimento psicológico, comprometimento organizacional (afetivo e de continuidade), comprometimento com o trabalho, estresse relacionado ao trabalho, presenteísmo e equilíbrio entre trabalho e vida privada.

Por meio da pesquisa, foi possível compreender que a qualidade de vida no trabalho engloba um conjunto de ações que instigam um ambiente de trabalho saudável. A partir dos resultados apresentados, constatou-se que os professores que compreendem um maior sentido no seu trabalho apresentam aspectos positivos em suas atividades funcionais e um maior comprometimento com o trabalho, e que há intensa relação entre o estresse e ao sofrimento psicológico relacionado ao trabalho. O aumento do bem-estar psicológico está vinculado à criação de vínculos afetivos, fazendo com que haja uma necessidade de investimento a capacitação e valorização dos profissionais com o intuito de que os professores entendam a importância do papel que desempenham na sociedade e que possam valorizar mais o trabalho que realizam. Para pesquisas futuras é interessante a aplicação de tal estudo em outras

Superintendências de Ensino do Estado de Minas Gerais, bem como de outras unidades federativas do Brasil.

Os autores sugerem a realização de pesquisas que incluam uma parte qualitativa para futuros trabalhos, o que poderá enriquecer ainda mais as discussões sobre qualidade de vida no trabalho de professores da rede pública de educação no Brasil.

j. Qualidade de Vida no Trabalho e Justiça Organizacional em Busca de Aproximações – Um Estudo Bibliométrico dos Artigos do Enanpad 2004-2014

O estudo elaborado por Andrade (2015) tem como objetivo identificar as relações possíveis entre Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho, Justiça Organizacional e Políticas de Gestão de Pessoas, a partir dos artigos publicados nos Anais da EnANPAD, entre 2004 e 2014.

Quanto a metodologia, considerando seu objetivo, a pesquisa consiste num estudo de natureza descritiva. Em relação aos procedimentos os mesmos caracterizam-se como bibliométricos.

Segundo a autora, os principais resultados do estudo demonstram que ao longo de dez anos as publicações de estudos referentes a qualidade de vida no trabalho foram constantes, já em relação à justiça organizacional em alguns períodos não foram encontrados artigos publicados, sendo assim um campo ainda não consolidado na área da Administração. Contudo, não foram encontrados estudos que relacionassem os dois temas, o que segundo a autora, indica um grande desafio para a ampliação de pesquisa na área.

k. Qualidade de Vida no Trabalho: um Modelo Sistêmico de Análise

O artigo escrito por Vilas Boas e Morin (2015) buscou testar a aplicabilidade de um modelo de qualidade de vida no trabalho em uma amostra de professores universitários em Minas Gerais – BR e do Quebec – CA. Buscou-se descrever o modelo de qualidade de vida no trabalho adotado, analisar os indicadores e fatores de qualidade de vida no trabalho na perspectiva dos professores universitários de instituições públicas e verificar a adequabilidade no referido modelo para avaliar a qualidade de vida no trabalho em instituições do setor público.

A metodologia adotada pelos autores constitui na aplicação de um questionário online em dois momentos distintos da pesquisa, sendo que a amostra foi constituída por 317

professores do Quebec e 354 professores de Minas Gerais. No segundo momento da pesquisa participaram da pesquisa 252 e 274 professores, respectivamente. Sendo os dados coletados entre janeiro e maio de 2013.

Desse modo, de acordo com os autores, a análise de correlação mostrou que tanto os indicadores, quanto os fatores que foram analisados apresentaram resultados coerentes com o modelo de referencia. Ainda de acordo com os autores, os resultados mostram que os construtos complementares, relacionados ao sistema do trabalho, também foram coerentes com as pesquisas anteriores que auxiliaram a construção do modelo.

Para novos estudos sobre qualidade de vida no trabalho no setor público e mesmo no setor privado, os autores sugerem a realização de pesquisas, similares em outras instituições e em outras universidades para verificar se os indicadores e fatores apresentam comportamento de modo similar em outras realidades brasileiras. Além disso, os autores sugerem que o modelo seja testado em outros tipos de instituições públicas, como bancos e escolas de ensino fundamental e médio.

I. Qualidade de Vida no Trabalho sob o Olhar do Operário de Empresa do Ramo da Construção Civil

O estudo elaborado por Soares e Nunes (2015) apresenta como temática a qualidade de vida no trabalho sob o olhar do operário de empresa do ramo da construção civil. O estudo tem por objetivo compreender como os aspectos da qualidade de vida no trabalho são percebidos por operários que atuam na indústria da construção civil, buscando investigar as categorias condições de saúde e segurança no trabalho, compensação justa e adequada, integração social na empresa, atuação sindical, expectativa e constitucionalismo sociais, e *feedback* do próprio trabalho.

A pesquisa adotou o método de estudo de caso e a abordagem qualitativa na coleta e análise dos dados. Participaram da pesquisa 15 operários (pedreiros, carpinteiros e serventes) que foram entrevistados no canteiro de obras de infraestrutura de uma construtora localizada na região Sudeste do país. Os dados foram ainda, analisados de acordo com as categorias temáticas.

De acordo com os autores, o estudo partiu da premissa de que, embora a Gestão de Pessoas seja suscetível às influências causadas pela complexidade do macroambiente, suas propriedades separam a ideia de que a área seja apenas mecanismo passivo diante da estrutura social em que se encontra. Desse modo, entende-se que é na dimensão micro que se

encontram as principais oportunidades organizacionais de valorização do trabalhador, especialmente aquelas voltadas à qualidade de vida no trabalho, que preservam relação com o bem-estar no trabalho e também com a produtividade e a eficiência dos processos produtivos.

m. Tratar as Causas ou os Sintomas do Adoecimento Corporativo? – O Dilema da Área de Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho de Uma Organização Pública Federal

O estudo escrito por Pestana, Ribeiro e Villardi (2016) visou identificar os reflexos dos traços culturais, políticos e gerenciais do ambiente interno de trabalho no percebido processo de adoecimento dos empregados em uma organização pública federal denominada INDUTEC.

De acordo com os autores, trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, delineada como estudo de caso. Os dados foram coletados mediante entrevista com roteiro, e interpretados, compreendidos e criticados de forma homogênea e indutiva.

Os resultados obtidos pelos autores levantaram como principais desafios da gestão de pessoas: a implantação de meritocracia na gestão de carreira; o desenvolvimento de líderes para gerir os conflitos do ambiente interno; a mudança cultural e a ampliação de programas de qualidade de vida no trabalho.

Ainda de acordo com os autores, com base nos resultados, foram percebidos no ambiente traços como o personalismo, a politicagem, o assistencialismo e o clientelismo, dentre outros, levando ao dilema da eficácia da atuação da gestão de qualidade de vida no trabalho com foco nos sintomas do adoecimento corporativo em vez de tratar suas causas.

Para estudos futuros, os autores sugerem aprofundar o conhecimento do papel das lideranças, da área de gestão de pessoas e do sindicato na dinâmica interna de poder da empresa estudada e levantar como cada uma atua na gestão de carreira dos empregados.

Através dos artigos publicados nos Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD), no ano de 2016 observa-se a importância dos estudos relacionados ao tema qualidade de vida no trabalho. Segundo os autores Araújo et al. (2016), acredita-se que pessoas motivadas com seu trabalho realizam suas tarefas com maior eficiência e mais qualidade, fazendo com que as empresas adotem práticas de programas voltadas para a qualidade de vida no trabalho.

No entanto para Passos, Rowe e Oliveira (2016), o tema qualidade de vida no trabalho atua sobre aspectos que influenciam em uma produtividade saudável, tais como: a motivação,

o desenvolvimento humano e o bem-estar pessoal e organizacional. De acordo com Feitosa, et al. (2016), na antiguidade o homem apenas trabalhava para obter o sustento próprio e familiar. Atualmente, alguns continuam trabalhando com o mesmo fim, já outros trabalham para alcançar algo a mais, ou seja, além do sustento querem ver algum sentido nas atividades que desempenham de modo a se sentirem satisfeitos para que sua produtividade aumente.

De acordo com os artigos analisados, percebe-se que a qualidade de vida no trabalho afeta tanto os colaboradores quanto as organizações, pois se os colaboradores não se sentem satisfeitos, por consequência a produtividade das organizações acaba por diminuir. Para tanto, Paula e Marques (2016), revelam que em um mundo competitivo é preciso que as organizações invistam no seu capital humano, e não somente invistam na modernização de máquinas e equipamentos, pois os colaboradores são considerados peças-chaves nos processos produtivos das organizações.

Contudo, mesmo com todos os avanços na área, observa-se, através dos meios de comunicação, uma carência quanto a investimentos em programas que possam melhorar a qualidade de vida no trabalho, levando em conta que muitos locais de trabalho ainda são considerados impróprios por não apresentarem mínimo de segurança, higiene, saúde, bem-estar, fazendo com que os trabalhadores se sintam insatisfeitos com o ambiente de trabalho no qual atuam.

2.3 MODELO BPSO-96

A seguir, apresenta-se o modelo BSPO-96, também encontrado na literatura, e tomado como referência na realização desta pesquisa. O modelo foi proposto por Limongi-França (1996) sendo utilizado por diversos autores, tais como: Schirrmeister (2006), Brito et al. (2014), Brito et al. (2015), Anschau (2015), dentre outros, na realização de suas pesquisas.

O modelo BPSO está elaborado com base na abordagem biopsicossocial, ou seja, tem como foco a condição humana no trabalho, apresentando alternativas que compõem o esforço do gestor e a satisfação dos empregados, ambas baseadas nos quatro critérios do modelo (SHIRRMEISTER; LIMONGI-FRANÇA, 2007).

Para Limongi-França (2003), toda a pessoa é um complexo biopsicossocial, possuindo potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem ao mesmo tempo às condições de vida. De acordo com Schirrmeister e Limongi-Franças (2007), o foco biopsicossocial surge para atender as considerações de Lippit com a visão das necessidades do indivíduo como um todo e tem como seu precursor Lipowski. Esta conceituação surgiu da

medicina psicossomática, sugerindo uma visão integrada, holística do ser humano, em oposição à abordagem cartesiana, que divide o ser humano em partes.

Assim, de acordo com Hulak (2003 apud OLIVEIRA, 2008 p. 38),

A psicossomática preocupa-se com as interfaces, as conexões, as ligações entre o biológico, psicológico e social. Preocupa-se com a integração, ao partir do princípio que o ser humano constitui-se numa unidade composta, indissociavelmente, por um corpo físico, uma subjetividade pessoal e singular, e um contexto histórico e social onde vive inserido. Cada ser humano é único, individual, mas todos os seres humanos vivem e convivem em interação uns com os outros e com o ambiente que os circunda. A interdisciplinaridade emerge naturalmente como forma inevitável de lidar com o conhecimento, na vivência do dia-a-dia.

Contudo, segundo Limongi-França (2003) a visão biopsicossocial está fundamentada em quatro dimensões:

- a dimensão biológica - refere-se às distinções físicas herdadas ou adquiridas no nascimento e durante toda a vida. Abrange metabolismo, resistências e vulnerabilidades dos órgãos ou sistemas;
- a dimensão psicológica – refere-se aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou inconscientes, que constituem a personalidade de cada indivíduo e seu modo de perceber e de se posicionar perante as demais pessoas e das circunstâncias que vivencia;
- a dimensão social – revela os valores socioeconômicos, a cultura e as crenças, o papel da família e as outras formas de organização social, no trabalho e fora dele, os sistemas de representação e a organização da sociedade a que cada indivíduo compete e da qual participa. O meio ambiente e a localização geográfica também constituem a dimensão social;
- a dimensão organizacional – refere-se às questões de imagem corporativa, inovação e tecnologia, sistemas de controle, movimentações e registros, programas de treinamento e desenvolvimento e outras atividades exclusivas das empresas.

Desse modo, conforme Limongi-França (2004 apud OLIVEIRA, 2008) este modelo permite alinhar as especialidades: saúde, benefícios, cultura e lazer, qualidade e produtividade, entre outros. Admite também alocar os setores que têm competências afins. Desta forma há possibilidade de gerenciar os modelos de equilíbrio referentes às melhores práticas de bem-estar pessoal e organizacional.

3 METODOLOGIA

Nesse capítulo será abordado o método de pesquisa, o qual se julgou ser mais adequado para que os objetivos da pesquisa fossem alcançados. Será explanada de forma detalhada a pesquisa quanto a sua classificação. Será também abordada a população alvo do estudo, bem como o plano e instrumento de coleta dos dados. Posteriormente, apresenta-se a análise dos dados e uma explanação quanto ao comitê de ética no qual a pesquisa será submetida.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa possui como objetivo verificar a percepção dos servidores da secretaria da saúde da prefeitura municipal de Roque Gonzales-RS em relação a qualidade de vida no trabalho.

No intuito de atender os objetivos propostos pelo estudo, a pesquisa classifica-se como descritiva, pois se pretende analisar, conhecer, identificar e detectar a percepção dos servidores em relação à qualidade de vida no trabalho. Portanto, para que os objetivos propostos no trabalho pudessem ser alcançados, entende-se como necessária a utilização desse tipo de pesquisa, com intuito de estabelecer a relação entre as variáveis do estudo. Gil (2010) relata que a pesquisa descritiva tem por objetivo principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou então o estabelecimento de relações entre variáveis.

No que se refere à natureza da pesquisa, classifica-se como quantitativa. Conforme Prodanov e Freitas (2013), a pesquisa quantitativa considera que tudo pode ser quantificável, o que significa revelar em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Demanda o uso de recursos de técnicas estatísticas tais com: porcentagem, média e desvio-padrão.

A pesquisa será constituída de dados oriundos de fonte primária, ou seja, dados que ainda não foram coletados, na qual será aplicado um questionário estruturado para os servidores da organização em estudo.

3.2 POPULAÇÃO ALVO DO ESTUDO

A população estudada, foram os servidores lotados na secretaria da saúde do município de Roque Gonzales-RS no ano de 2017, somando total de cinquenta servidores, sendo estes: médicos, enfermeiros, cirurgião dentista, auxiliares de dentistas, psicólogas,

farmacêutica, fisioterapeuta, agentes de saúde, assistentes sociais, agente de combate a endemias, etc., sendo realizada uma amostragem não probabilística por conveniência, nos qual participaram da pesquisa vinte e um servidores.

Sendo que, neste estudo não serão avaliados os demais servidores da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS, pois para a presente pesquisa apenas serão selecionados os servidores lotados à secretaria da saúde.

3.3 PLANO E INSTRUMENTO DE COLETA DOS DADOS

Para que os objetivos da pesquisa pudessem ser alcançados, observou-se que o método de coleta de dados apropriado fosse a aplicação de questionário diretamente ao público-alvo. A aplicação do mesmo foi realizada pela pesquisadora mediante horário previamente agendado no mês de outubro de 2017, de modo que os participantes foram convidados a participar da pesquisa, de modo voluntário.

O método de levantamento de dados denominado *survey*, consiste em interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer, através de algum tipo de questionário (PRODANOV; FREITAS, 2013). Segundo Marconi e Lakatos (2010) o questionário é uma ferramenta de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador.

O instrumento de coleta de dados aplicado (Apêndice A) é constituído por quatro blocos de questões. Sendo o primeiro bloco referente às questões que visam atender aos objetivos específicos do estudo, que buscam analisar a percepção dos servidores em relação aos aspectos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais, relacionados ao modelo BPSO – 96, proposto por Limongi-França (2003), pertinente à qualidade de vida no trabalho.

No segundo bloco, os pesquisados deveriam indicar por ordem de importância, três palavras que expressem para eles qualidade de vida no trabalho, sendo enumeradas de acordo com a maior importância. O terceiro bloco aborda o estado pessoal de qualidade de vida no trabalho dos servidores. O bloco está dividido em três partes, a primeira compreende cinco itens com uma escala de 0 a 10 cada, na qual os respondentes deveriam assinalar o seu grau de satisfação quanto ao bem-estar. A segunda parte desse bloco relaciona-se a questões das ocorrências de saúde-doença nos últimos doze meses, onde se apresentam algumas situações na qual os entrevistados deveriam assinalar a opção sim ou não na opção. Já a terceira parte do bloco, o entrevistado pôde descrever se a empresa realizou algum tipo de melhoria para a

qualidade de vida no trabalho, não havendo melhoria o respondente deveria assinalar as alternativas não sei ou nenhuma melhoria.

Por fim, o bloco quatro referiu-se ao perfil individual dos servidores, compreendendo questões como: cargo, idade, sexo, nível hierárquico, faixa salarial, escolaridade, número de dependentes. Sendo abordado ainda, uma questão aberta para que os respondentes pudessem relatar sua opinião quanto à relevância do estudo para a realização de novas práticas de qualidade de vida na Prefeitura.

3.4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Após os dados terem sido coletados, de acordo com os procedimentos anteriormente descritos, foi elaborado o processo de preparo e análise dos dados. Desta forma, segundo Prodanov e Freitas (2013), os dados, depois de registrados, são organizados e classificados de forma sistemática, passando pelas fases de tabulação, interpretação. Ainda segundo o autor, a tabulação e interpretação dos dados coletados serão dispostos em tabelas, facilitando assim, sua compreensão e interpretação.

O questionário aplicado aos servidores da Secretaria da Saúde contém nove questões de cunho pessoal e trinta e nove questões fechadas que dizem respeito ao modelo BPSO-96 proposto por Limongi-França (2003), aplicada anteriormente por Anschau (2015), composto por questões que se referem aos aspectos sociais, biológicos, psicológicos, organizacionais e de bem-estar, para o qual foi usado escala *Likert* de dez pontos, no qual 0 a 4 representam insatisfação total; 5 neutra; e 6 a 10 satisfação total.

Após os dados coletados, os mesmos foram tabulados em planilhas eletrônicas do *software* LibreOffice, permitindo assim melhor visualização dos dados. Os dados serão apresentados em tabelas, resultando assim, em uma análise mais precisa dos dados obtidos a partir da aplicação dos questionários.

3.5 COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

No que se refere às pesquisas com seres humanos, a resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, diz que toda pesquisa envolvendo seres humanos deverá ser submetida à apreciação de um Comitê de Ética em Pesquisa e compete à instituição onde se realizam as pesquisas a constituição do CEP.

Portanto, o presente estudo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), sendo o mesmo constituído por um colegiado interdisciplinar e independente que exerce um papel consultivo, educativo e deliberado referente às atividades de pesquisa que envolve seres humanos (UFFS, 2012).

Assim, sua principal atribuição é defender os interesses dos participantes de pesquisa em sua integridade e dignidade, e colaborar no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos, de acordo com a legislação vigente, com os princípios básicos da UFFS e com a defesa da vida, em sua diversidade (UFFS, 2012).

Diante do exposto, antes da aplicação do questionário aos servidores da Secretaria da Saúde, a presente pesquisa será submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos. Cada respondente da pesquisa receberá um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice B), onde será explicado que sua participação não é obrigatória tendo o respondente livre escolha de sua participação ou não na pesquisa, não tendo sua identificação divulgada.

4 ANÁLISE DOS DADOS

A presente seção visa expor os resultados alcançados por meio do instrumento de coleta de dados.

Inicialmente serão apresentados os dados atribuídos ao primeiro bloco do questionário, que diz respeito aos resultados internos de satisfação em qualidade de vida no trabalho, demonstrando suas percepções em relação aos quatro aspectos que compõem o modelo BPSO-96. Em seguida, serão expostos os resultados atribuídos ao segundo bloco do questionário, que diz respeito à qualidade de vida no trabalho. Após, serão expostos os resultados alcançados no terceiro bloco do questionário, o qual está definido como estado pessoal de qualidade de vida no trabalho. Por fim, serão apresentados os resultados que correspondem ao quarto bloco do questionário, no qual se buscou conhecer o perfil geral dos servidores da Secretaria de Saúde da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS.

4.1 RESULTADOS INTERNOS DE SATISFAÇÃO EM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Para que se possa ter informações sobre as percepções dos servidores em estudo, encontram-se expostos na sequência, os resultados referentes à satisfação dos servidores da Secretaria de Saúde da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS, em relação aos quatro aspectos do modelo BPSO, ou seja, aos aspectos sociais, biológicos, psicológicos e organizacionais. Para melhor compreensão dos dados, procurou-se identificar quais os critérios que compõem os quatro aspectos biopsicossociais existem dentro da Secretaria da Saúde da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS. Desse modo, optou-se por criar uma tabela ao final de cada aspecto, apresentando os resultados referentes aos critérios abordados no questionário.

A Tabela 1 apresenta os resultados atribuídos à qualidade de convênios do vale alimentação, sendo que este item encontra-se inserido nos aspectos sociais da qualidade de vida no trabalho.

Tabela 1 - Qualidade de convênios do vale alimentação

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	-	-	-	-	2	4	1	1	9	2	2	21
%	-	-	-	-	-	9,52	19,05	4,76	4,76	42,86	9,52	9,52	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com a Tabela 1, pode-se analisar o nível de satisfação dos respondentes no que diz respeito à qualidade de convênios do vale alimentação oferecidos pela Prefeitura. Nota-se que dos vinte e um respondentes, nove avaliaram a qualidade de convênios do vale alimentação com nota 8, o que corresponde 42,86% dos respondentes. Também pode-se observar que quatro servidores avaliaram o mesmo item com nota 5, representando 19,05% dos respondentes. No entanto, dois respondentes avaliaram a qualidade de convênios do vale alimentação com nota 10, dois respondentes avaliaram este item com nota 9 e outros dois respondentes avaliaram o mesmo item com nota 4, representando 9,52% cada. Por fim, dois respondentes avaliaram a qualidade de convênios do vale alimentação com notas 6 e 7, correspondendo 4,76% dos entrevistados.

A partir dos resultados da Tabela 1, nota-se que de forma geral, os servidores da Secretaria de Saúde da Prefeitura municipal de Roque Gonzales-RS, demonstram uma satisfação total com relação à qualidade dos convênios do vale alimentação, pois 71,42% avaliou o presente item com nota superior à 5, quatro pessoas avaliaram este item como sendo neutro, representando 19,05% , e duas pessoas demonstraram uma insatisfação total, o que corresponde a 9,52% dos respondentes.

A Tabela 2 apresenta os resultados relacionados à satisfação dos servidores da Prefeitura, em relação à oportunidade para distração (futebol, área de lazer, excursões, etc.).

Tabela 2 - Oportunidade para distração

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	5	3	-	-	1	-	6	3	-	2	-	1	21
%	23,81	14,29	-	-	4,76	0,00	28,57	14,29	-	9,52	-	4,76	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

Através da Tabela 2, é possível observar os resultados referentes às oportunidades para distração oferecidas pela Prefeitura. Nota-se que dos vinte e um respondentes, seis declararam o item com nota 5, representa 28,57% dos entrevistados, cinco declararam não possuir oportunidades para distração, representando 23,81% dos respondentes. Contudo, três respondentes atribuíram nota zero a oportunidade para distração, e três atribuíram nota 6, o que representa 14,29% cada. Por fim, duas pessoas avaliaram a oportunidade para distração

com nota oito, representando 9,52% dos respondentes e duas pessoas avaliaram o mesmo item com notas 3 e 10, o que representa 4,76% cada.

No entanto a partir da percepção da pesquisadora, os servidores não possuem oportunidade para distração no trabalho, sendo assim, a grande maioria das respostas obtidas através do questionário tiveram que ser anuladas.

A Tabela 3 apresenta os resultados referentes a satisfação dos servidores em relação ao atendimento aos filhos (creche, escola), proporcionados pela prefeitura.

Tabela 3 - Atendimento aos filhos

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	4	2	-	-	-	-	3	-	-	1	2	9	21
%	19,05	9,52	-	-	-	-	14,29	-	-	4,76	9,52	42,86	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

Por meio da Tabela 3 é possível perceber que dos vinte e um respondentes, nove avaliaram o atendimento aos filhos com nota 10, representando 42,86% dos entrevistados, quatro declararam que a Prefeitura não proporciona atendimento aos filhos dos servidores, o que representa 19,05% dos entrevistados, sendo esta última anula, pois a Prefeitura disponibiliza desse tipo de serviço. Três servidores atribuíram nota 5 ao item atendimento aos filhos, correspondendo 14,29% dos pesquisados. No entanto, duas pessoas atribuíram nota zero e duas atribuíram nota 9, o que representa 9,52% cada. Por fim, uma pessoa avaliou o atendimento aos filhos com nota 8, correspondendo a 4,76% dos entrevistados.

A Tabela 4 apresenta os resultados referentes à satisfação dos entrevistados, em relação à qualidade do vale alimentação oferecido pela Prefeitura.

Tabela 4 - Qualidade do vale alimentação

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	-	-	-	4	1	4	1	1	2	5	3	21
%	-	-	-	-	19,05	4,76	19,05	4,76	4,76	9,52	23,81	14,29	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

A partir da Tabela 4, é possível compreender qual o nível de satisfação dos servidores em relação à qualidade do vale alimentação. Nesse item observou-se que dos vinte e um respondentes, cinco respondentes avaliaram a qualidade do vale alimentação com nota 9, representando 23,81% dos entrevistados, quatro respondentes avaliaram o item com nota 3, outros quatro avaliaram com nota 5, o que representa 19,05% cada. Observa-se também, que

três servidores atribuíram nota 10 em relação a qualidade do vale alimentação, o que corresponde a 14,29% dos entrevistados. Percebe-se ainda que duas pessoas avaliaram a qualidade do vale alimentação com nota 8, somando 9,52% dos entrevistados, e por fim, duas pessoas avaliaram com notas 4, 6 e 7, o que corresponde a ,76% do total de respondentes.

De modo geral, observou-se que a maioria dos entrevistados se encontra totalmente satisfeito com a qualidade do vale alimentação. Do mesmo modo que quatro pessoas avaliaram o item sendo como neutro e cinco pessoas declararam estar totalmente insatisfeitos com a qualidade do vale alimentação oferecido pela Prefeitura.

A Tabela 5 apresenta os resultados referentes à qualidade dos seguros de previdência privada oferecidos pela Prefeitura.

Tabela 5 - Qualidade dos seguros de previdência privada

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	7	-	-	-	-	-	5	-	1	2	3	1	19
%	36,84	-	-	-	-	-	26,32	-	5,26	10,53	15,79	5,26	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com os dados apresentados na Tabela 5, observou-se que dos dezenove respondentes, sete declararam que a Prefeitura não possui seguros de previdência privada, o que representa 36,84% dos respondentes. No entanto, cinco pessoas avaliaram a qualidade dos seguros com nota 5, representando 26,32% dos respondentes, três pessoas avaliaram a qualidade dos seguros com nota 9, representando 15,79% dos respondentes, dois avaliaram o item com nota 8, representando 10,53% dos respondentes e outras duas pessoas avaliaram a qualidade dos seguros com notas 7 e 10, o que representa 5,26% dos respondentes.

Cabe ressaltar que aos seguros de previdência privada existem, porém, esses são opcionais entre os servidores da Prefeitura. Portanto, a partir dos resultados da Tabela 5, nota-se que 36,84% dos respondentes declararam que não possuem seguros de previdência privada. No entanto, dos respondentes que avaliaram o serviço, 36,84% avaliaram o mesmo com satisfação total, e o restante, 26,32%, avaliaram como sendo neutro.

A Tabela 6 apresenta os resultados que compõem à satisfação dos respondentes em relação a incentivo para cursos externos (faculdade, inglês, cursos técnicos, profissionalizantes, etc.), promovidos pela Prefeitura.

Tabela 6 - Incentivo para cursos externos

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	7	2	-	-	1	-	2	-	-	2	4	2	20
%	35,00	10,00	-	-	5,00	-	10,00	-	-	10,00	20,00	10,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com a Tabela 6, observa-se que dos vinte entrevistados, sete declararam que a Prefeitura não possui incentivo para cursos externos, representando 35% dos respondentes, quatro pessoas avaliaram o item com nota 9, representando 20% dos respondentes. Observa-se ainda que duas pessoas atribuíram nota 10, duas atribuíram nota 8, duas pessoas atribuíram nota 5 e duas pessoas atribuíram nota zero, o que representa 10% dos pesquisados. Por fim, uma pessoa avaliou o incentivo para cursos externos com nota 1, representando 5% dos respondente.

Ainda em relação à Tabela 6, ao ver da pesquisadora grande maioria das respostas tiverem de ser consideradas nulas, pois de acordo com a percepção da mesma, a Prefeitura não oferece incentivos para cursos externos aos servidores.

A Tabela 7 apresenta as médias de satisfação dos servidores em relação aos aspectos sociais da qualidade de vida no trabalho, assim como, o desvio-padrão de cada item apresentado existente na Prefeitura.

Tabela 7 - Avaliação da satisfação dos servidores em relação aos aspectos sociais

	Respondentes	Maior nota	Menor nota	Média	D.P.
Qualidade de convênios do vale alimentação	21	10	4	7,19	1,86
Atendimento aos filhos (creche, escola)	17	10	0	7,71	3,46
Qualidade do vale alimentação	21	10	3	6,67	2,61
Qualidade dos seguros de previdência privada	12	10	5	7,08	1,98

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à Tabela 7 é possível verificar as médias entre as notas de satisfação dadas pelos servidores para as variáveis que compõem os aspectos sociais que a Prefeitura possui. Portanto, pode-se observar que em relação aos aspectos sócias da qualidade de vida no trabalho existentes, ambos apresentam médias acima de 5, ou seja, de modo geral os servidores que responderam ao questionário encontram-se totalmente satisfeitos. Quanto ao desvio-padrão, nota-se que dos quatro itens existentes na Prefeitura, dois indicam medida de dispersão igual a 3,46 e 2,61, e dois indicam medida de dispersão abaixo de 2.

As tabelas 8, 9, 10, 11, 12 e 13 referem-se aos resultados obtidos quanto aos aspectos biológicos da qualidade de vida no trabalho.

A Tabela 8 apresenta os resultados encontrados referentes aos níveis de satisfação dos servidores com relação a qualidade das SIPATS (Semana de Prevenção de Acidentes).

Tabela 8 - Qualidade das SIPATS

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	6	2	-	-	-	-	7	1	-	3	1	1	21
%	28,57	9,52	-	-	-	-	33,33	4,76	-	14,29	4,76	4,76	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

Com relação à Tabela 8 é possível observar que dos vinte e um respondentes, sete avaliaram a qualidade da Semana de prevenção de acidentes com nota 5, representando 33,33% dos servidores entrevistados, seis servidores declararam que não existem as SIPATS na Prefeitura, representando 28,57%. Contudo, três servidores avaliaram a qualidade das SIPATS com nota 8, representando 14,29% dos entrevistados, duas pessoas atribuíram nota zero ao item, representando 9,52% dos entrevistados. Ainda é possível perceber que três servidores avaliaram este item com notas 6, 9 e 10, representando 4,76% dos respondentes.

A Tabela 9 apresenta os resultados relacionados à satisfação dos servidores quanto a controle de riscos ergonômicos e ambientais dentro da Prefeitura.

Tabela 9 - Controle de riscos ergonômicos e ambientais

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	6	-	1	-	-	-	5	1	1	2	1	4	21
%	28,57	0,00	4,76	-	-	-	23,81	4,76	4,76	9,52	4,76	19,05	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

Diante do exposto na Tabela 9 verifica-se que dos vinte e um servidores que responderam ao questionário, seis declararam que não existe controle de riscos ergonômicos e ambientais na Prefeitura, representando 28,57% dos respondentes, cinco pessoas atribuíram nota 5 ao item, quatro pessoas atribuíram nota 10 e duas pessoas atribuíram nota 8, representando 23,81%, 19,05% e 9,52% cada respectivamente. É possível ainda, observar que quatro pessoas avaliaram o controle de riscos com notas 1, 6, 7 e 9, representando 4,76% dos respondentes. No entanto, cabe ressaltar que a Prefeitura possui controle de riscos ergonômicos e ambientais, o que mostra que seis dos respondentes desconhecem que a mesma disponibiliza este item.

A Tabela 10 apresenta os resultados que se referem a satisfação dos servidores em relação ao atendimento do ambulatório.

Tabela 10 - Atendimento do ambulatório

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	-	-	-	-	-	1	-	-	3	1	15	20
%	-	-	-	-	-	-	5,00	-	-	15,00	5,00	75,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme apresentado na Tabela 10, é possível verificar que dos vinte respondentes, quinze avaliaram o atendimento do ambulatório com nota 10, representando 75% dos entrevistados, enquanto três pessoas atribuíram nota 8 ao item, representando 15% dos respondentes. É possível ainda, observar que duas pessoas atribuíram notas 5 e 9, representando 5% cada.

A partir dos resultados da Tabela 10, nota-se que 95% dos respondentes declararam estar totalmente satisfeitos quanto ao atendimento do ambulatório, e apenas uma pessoa avaliou como sendo neutro.

A Tabela 11 apresenta os resultados referentes à satisfação dos servidores com relação ao atendimento do convênio médico (UNIMED) oferecido pela Prefeitura municipal de Roque Gonzales-RS.

Tabela 11 - Atendimento do convênio médico (UNIMED)

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	2	-	-	-	-	-	4	1	2	4	2	5	20
%	10,00	-	-	-	-	-	20,00	5,00	10,00	20,00	10,00	25,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 11 apresenta os resultados referentes à satisfação dos servidores em relação ao atendimento do convênio médico. Segundo apurado pela pesquisadora, o convênio médico é opcional entre os servidores. Dessa forma os dados da tabela apresentam que dos vinte entrevistados, cinco avaliaram o atendimento do convênio médico com nota 10, representando 25% dos respondentes, quatro pessoas avaliaram o item com 7, quatro pessoas avaliaram o mesmo item com nota 5, representando 20% cada.

Ainda conforme a Tabela 11, dois respondentes atribuíram nota 9, e dois respondentes declararam não possuir atendimento convênio médico, representando 10% cada. Por fim, uma pessoa atribuiu nota 6, representando 5% dos respondentes.

A Tabela 12 apresenta os resultados de satisfação dos servidores da Prefeitura municipal de Roque Gonzales-RS, em relação à oportunidade de realizar ginástica no trabalho.

Tabela 12 - Oportunidade de realizar ginástica no trabalho

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	10	3	-	-	-	-	3	1	-	2	-	2	21
%	47,62	14,29	-	-	-	-	14,29	4,76	0,00	9,52	-	9,52	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

A partir da Tabela 12 é possível verificar que dos vinte e um respondentes do questionário, dez declararam não possuir oportunidade de realizar ginástica no trabalho, o que corresponde a 47,62% dos entrevistados, três respondentes atribuíram nota zero e três pessoas atribuíram nota 5, representando 14,29% cada. Foi possível ainda verificar que duas pessoas atribuíram nota 8 e duas pessoas atribuíram nota 10, representando assim, 9,52% cada. Por fim, uma pessoa avaliou o item com nota 6, representando 4,76% dos entrevistados. No entanto, na percepção da pesquisadora, os servidores não possuem oportunidade de realizar ginástica no trabalho, sendo desse modo, a maioria das respostas anuladas.

A Tabela 13 apresenta os resultados referentes ao estado geral de saúde dos colegas dos entrevistados.

Tabela 13 - Estado geral de saúde dos colegas

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	-	-	-	1	1	3	2	2	6	4	2	21
%	-	-	-	-	4,76	4,76	14,29	9,52	9,52	28,57	19,05	9,52	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com os resultados expostos na Tabela 13, pode-se perceber que dos vinte e um respondentes do questionário, dois dos entrevistados avaliaram o estado geral de saúde dos colegas com notas 3 e 4, representando 4,76% cada. No mesmo item nota-se seis dos entrevistados demonstraram satisfação com o estado geral de saúde dos colegas, atribuindo nota 8, o que representa 28,57% dos entrevistados. Percebe-se ainda que duas pessoas atribuíram nota 10, duas pessoas atribuíram nota 7, duas pessoas atribuíram nota 6, representando 9,52% cada. Por fim, é possível analisar que quatro pessoas avaliaram o estado geral de saúde dos colegas com nota 9, representando 19,05% dos respondentes, e ainda, três

pessoas demonstraram a satisfação com o estado geral de saúde dos colegas como neutra, ou seja, com nota 5, representando 14,29% dos respondentes.

A seguir, a Tabela 14 apresenta os resultados referentes à satisfação dos servidores com relação à atuação da comissão interna de prevenção de acidentes – CIPAs (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

Tabela 14 - Qualidade de atuação da CIPAs

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	9	-	-	-	-	-	5	1	-	1	3	1	20
%	45,00	-	-	-	-	-	25,00	5,00	-	5,00	15,00	5,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

A partir da Tabela 14, percebe-se que dos vinte respondentes, nove declararam que a Prefeitura não possui a CIPAs, representando um total de 45% dos servidores que responderam ao questionário. Cinco servidores avaliaram a satisfação com relação à qualidade da CIPAs como sendo neutra, ou seja, com nota 5, o que representa 25% dos respondentes, três servidores avaliaram com nota 9, representando 15% dos entrevistados, e três pessoas avaliaram a qualidade de atuação da CIPAs com notas 6, 8 e 10, representando 5% cada.

A Tabela 15 apresenta as médias de satisfação dos servidores em relação aos critérios que compõem os aspectos biológicos da qualidade de vida no trabalho, existentes na Prefeitura, bem como as medidas de dispersão referentes ao desvio-padrão.

Tabela 15 - Resultado geral dos aspectos biológicos

	Respondentes	Maior nota	Menor nota	Média	D.P.
Qualidade das SIPATS – Semana de prevenção de acidentes	15	10	0	5,60	2,85
Controle de riscos ergonômicos e ambientais	15	10	1	6,93	2,66
Atendimento do ambulatório	20	10	5	9,40	1,27
Atendimento do convenio médico (UNIMED)	18	10	5	7,78	1,93
Oportunidade de realizar ginástica no trabalho	11	10	0	5,18	3,79
Estado geral de saúde dos colegas	21	10	3	7,24	1,97
Qualidade de atuação da comissão interna de prevenção de acidentes – CIPAs	11	10	5	6,91	2,07

Fonte: Dados da pesquisa

A partir da Tabela 15 pode-se concluir que entre os critérios avaliados no questionário e que compõem o aspecto biológicos da qualidade de vida no trabalho existentes na Prefeitura, todos apresentam médias de satisfação superiores a 5. Embora os aspectos não possuam o mesmo total de respondentes, observa-se que o critério que possui menor média refere-se a “qualidade das semanas de prevenção de acidentes”, sendo essa igual a 5,60, indicando uma satisfação total por parte dos servidores. Da mesma forma que os demais critérios avaliados, representam uma satisfação total, sendo o item atendimento do ambulatório com maior nota, apresentando média igual a 9,40. Por fim, por meio do desvio-padrão, é possível verificar a medida de dispersão entre as notas atribuídas, sendo que dos sete critérios avaliados, três apresentam medida de dispersão acima de 2,5 e quatro apresentam medidas de dispersão abaixo de 2,5.

As Tabelas 16, 17, 18 e 19 apresentam os resultados referentes aos aspectos psicológicos da qualidade de vida no trabalho.

A Tabela 16 apresenta os resultados de satisfação quanto à confiança dos servidores em relação aos critérios de realização de concurso.

Tabela 16 - Confiança nos critérios de realização de concurso

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	2	1	-	1	1	1	3	1	-	2	2	6	20
%	10,00	5,00	-	5,00	5,00	5,00	15,00	5,00	-	10,00	10,00	30,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 16 apresenta os resultados obtidos referentes à satisfação dos servidores em relação à confiança nos critérios de realização de concurso adotados pela Prefeitura. Dessa forma, observa-se que dos vinte respondentes, seis atribuíram a satisfação com nota 10, representando 30% dos entrevistados. No mesmo item, três pessoas avaliaram a satisfação com sendo neutra, representando 15% dos que responderam ao questionário, duas pessoas atribuíram nota 9, duas pessoas nota 8, representando 10% dos respondentes cada. Ainda é possível verificar que dois dos respondentes declararam não possuir critérios de realização de concurso, representando 10% dos entrevistados. Por fim, observa-se que um servidor avaliou a satisfação quanto aos critérios de realização de concurso com nota zero, correspondendo a 5%, e quatro respondentes avaliaram com notas 2, 3, 4 e 6, representando 5% cada.

A Tabela 17 apresenta os resultados da aplicação dos questionários, que se referem à satisfação dos servidores com relação à forma de avaliação do desempenho do seu trabalho.

Tabela 17 - Forma de avaliação do desempenho do seu trabalho

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	-	1	-	-	-	8	-	-	4	1	6	20
%	-	-	5,00	-	-	-	40,00	-	-	20,00	5,00	30,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à Tabela 17, verifica-se que dos vinte respondentes, oito avaliaram com nota neutra, ou seja, avaliaram com nota 5 a satisfação com a forma de avaliação do desempenho do trabalho, correspondendo a 40% dos pesquisados. Ainda, na Tabela 17, seis servidores avaliaram a satisfação com nota 10, representando 30% dos respondentes. Por fim, quatro avaliaram a satisfação com nota 8, somando 20% dos respondentes, e dois avaliaram com notas 1 e 9, representando 5% cada.

A Tabela 18 apresenta os resultados de satisfação em relação ao clima de camaradagem entre as pessoas na Prefeitura.

Tabela 18 - Clima de camaradagem entre as pessoas

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	-	-	1	2	-	3	1	1	4	1	7	20
%	-	-	-	5,00	10,00	-	15,00	5,00	5,00	20,00	5,00	35,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com a Tabela 18, no que se refere ao clima de camaradagem entre as pessoas na Prefeitura, observa-se que dos vinte entrevistados, sete avaliaram a satisfação com nota 10, correspondendo a 35% do total, quatro servidores avaliaram com nota 8, representando 20% dos respondentes. Ainda, verifica-se que três servidores atribuíram nota 5 ao clima de camaradagem entre as pessoas, representando 15% do total, duas pessoas avaliaram com nota 3, correspondendo a 10% dos entrevistados. Por fim, observa-se que quatro servidores avaliaram o mesmo item com notas 2, 6, 7 e 9, representando 5% cada.

A seguir, a Tabela 19 apresenta os resultados obtidos referentes à satisfação dos servidores com relação à ausência de interferência na vida pessoal dos servidores.

Tabela 19 - Ausência de interferência na vida pessoal

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	1	-	1	1	2	1	-	-	3	-	11	20
%	-	5,00	-	5,00	5,00	10,00	5,00	-	-	15,00	-	55,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com a Tabela 19, observa-se que dentre os vinte respondentes do questionário, onze atribuíram nota 10 em relação a satisfação com a ausência de interferência do trabalho na vida pessoal dos mesmos, o que corresponde a 55% dos entrevistados. Três servidores atribuíram nota 8, representado 15 % dos respondentes, dois servidores avaliaram a ausência de interferência com nota 4, correspondendo a 10% do total de respondentes. Ainda é possível verificar que quatro servidores atribuíram notas 0, 2, 3 e 5 a satisfação, correspondendo a 5% cada.

A Tabela 20 apresenta o resultado geral dos aspectos psicológicos, sendo apresentadas as medidas de dispersão referentes ao desvio-padrão, bem como as médias dos critérios avaliados através do questionário.

Tabela 20 - Resultado geral dos aspectos psicológicos

	Respondentes	Maior nota	Menor nota	Média	D.P.
Confiança nos critérios de realização de concurso	18	10	0	6,89	3,22
Forma de avaliação do desempenho do seu trabalho	20	10	1	7,10	2,61
Clima de camaradagem entre as pessoas	20	10	2	7,35	2,70
Ausência de interferência na vida pessoal	20	10	0	7,60	3,30

Fonte: Dados da pesquisa

A partir da Tabela 20, pode-se concluir que dentre os critérios avaliados e que compõem os aspectos psicológicos da qualidade de vida no trabalho, ambos apresentam médias superiores a 5, representando a satisfação total dos entrevistados. O critério “Ausência de interferência na vida pessoal” apresenta maior media entre as variáveis apresentadas com média igual a 7,60, sendo a menor média referente a “Confiança nos critérios de realização de concurso” apresentando uma média igual a 6,89. É possível verificar ainda através da Tabela as medidas de dispersão referentes ao desvio-padrão amostral, sendo que os itens que apresentam maior e menor média são os mesmos que apresentam as maiores médias em relação as notas de satisfação. O critério “Ausência de interferência na vida pessoal” apresenta um desvio-padrão de 3,30 e o critério referente à “Confiança nos critérios de realização de concurso” apresenta um desvio-padrão de 3,22.

Desse modo, é possível destacar que de modo geral, os servidores que responderam ao questionário, encontram-se totalmente satisfeitos com os aspectos psicológicos da qualidade de vida no trabalho.

As Tabelas 21, 22, 23, 24 e 25 correspondem aos resultados referentes a satisfação dos servidores com relação aos aspectos organizacionais da qualidade de vida no trabalho.

A Tabela 21 apresenta os resultados de satisfação dos servidores quanto à imagem da Prefeitura municipal de Roque Gonzales-RS.

Tabela 21 - Imagem da Empresa junto aos funcionários

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	-	-	-	1	1	5	-	2	6	5	1	21
%	-	-	-	-	4,76	4,76	23,81	-	9,52	28,57	23,81	4,76	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

A partir da Tabela 21, observa-se que dos vinte e um respondentes, seis avaliaram a satisfação com a imagem da Empresa (Prefeitura) com nota 8, representando 28,57% dos entrevistados. Para o mesmo item, cinco servidores atribuíram nota de satisfação igual a 9, correspondendo a 23,81% do total de respondentes. Ainda é possível verificar que cinco servidores avaliaram a satisfação com nota 5, ou seja neutra, representando 23,81% do total, dois servidores atribuíram nota de satisfação 7, correspondendo a 9,52% dos entrevistados. Por fim, três respondentes atribuíram notas 3, 4 e 10, correspondendo a 4,76% cada.

A Tabela 22 apresenta os resultados quanto a satisfação dos respondentes com relação às oportunidades de treinamento e desenvolvimento profissional oferecidas pela Prefeitura.

Tabela 22 - Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	4	3	1	2	-	-	2	-	-	5	-	4	21
%	19,05	14,29	4,76	9,52	-	-	9,52	-	-	23,81	-	19,05	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

Na Tabela 22, nota-se que entre os vinte e um servidores que responderam ao questionário, cinco atribuíram nota de satisfação 8 com relação as oportunidades de treinamento e desenvolvimento profissional, correspondendo a 23,81% do total dos entrevistados. Ainda, quatro servidores atribuíram nota 10, representando 19,05% dos respondentes, e quatro servidores declararam não possuir nenhum tipo de oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional, o que corresponde também a 19,05% dos entrevistados, sendo esse último item desconsiderado, pois na percepção da pesquisadora os servidores podem participar de treinamento e cursos de capacitação.

Ainda de acordo com a Tabela 22, verifica-se que três servidores atribuíram nota de satisfação zero com relação as oportunidades de treinamento e desenvolvimento profissional, representando 14,29% do total de respondentes. Por fim, duas pessoas avaliaram o mesmo item com nota 2, duas pessoas avaliaram com nota 5, representando 9,52% cada, e uma pessoa avaliou o item apresentado com nota 1, representando 4,76% do total de respondentes.

A Tabela 23 apresenta os resultados de satisfação dos servidores com relação às melhorias nos processos de trabalho, novas tecnologias.

Tabela 23 - Melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	1	1	-	-	1	-	4	-	3	1	2	8	21
%	4,76	4,76	-	-	4,76	0,00	19,05	-	14,29	4,76	9,52	38,10	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à Tabela 23 verifica-se que entre os vinte e um servidores que responderam ao questionário, oito avaliaram a satisfação quanto as melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias com nota 10, correspondendo a 38,10% do total de entrevistados. Quatro servidores avaliaram o mesmo item com nota 5, ou seja, satisfação neutra, representando 19,05% dos respondentes. Ainda, três respondentes atribuíram nota 7 de satisfação, representando 14,29% do total. Por fim, uma pessoa declarou não ter havido melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias, o que corresponde a 4,76% do total, e três respondentes atribuíram notas de satisfação 0, 3 e 8, representando 4,76% cada.

A Tabela 24, apresentada a seguir, esboça os resultados referentes à satisfação dos servidores com relação a qualidade dos processos administrativos da Prefeitura (ausência de burocracia).

Tabela 24 - Qualidade dos processos administrativos

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	-	1	-	-	1	5	1	3	3	3	3	20
%	-	-	5,00	-	-	5,00	25,00	5,00	15,00	15,00	15,00	15,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme a Tabela 24, percebe-se que dos vinte respondentes do questionário, cinco avaliaram a satisfação com relação a qualidade dos processos administrativos realizados na Prefeitura com nota 5, representando 25% dos respondentes. Três servidores atribuíram nota 7, três servidores avaliaram o item com nota 8, representando 15% cada. Nota-se ainda que

três servidores avaliaram a satisfação com relação a qualidade dos processos administrativos com nota 9, e três servidores avaliaram com nota 10, correspondendo a 15% cada. Por fim, três servidores atribuíram notas 1, 4 e 6 ao nível de satisfação quanto ao item apresentado, representando 5% cada.

A seguir, a Tabela 25 apresenta os resultados de satisfação em relação ao atendimento às rotinas de pessoal (registro, pagamentos, documentação, etc.) dentro da Prefeitura.

Tabela 25 - Atendimento às rotinas de pessoal

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	1	-	-	-	-	2	-	-	1	8	9	21
%	-	4,76	-	-	-	-	9,52	-	-	4,76	38,10	42,86	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

Diante dos resultados expostos na Tabela 24, observa-se que entre os vinte e um servidores que responderam ao questionário, nove atribuíram nota 10 de satisfação com relação a qualidade dos processos administrativos realizados pela Prefeitura, correspondendo a 42,86% do total dos entrevistados, oito servidores avaliaram o mesmo item com nota de satisfação igual a 9, representando 38,10% dos respondentes. Nota-se ainda, que dois servidores avaliaram a satisfação em relação ao atendimento às rotinas de pessoal de forma neutra atribuindo nota 5, o que corresponde a 9,52% dos entrevistados, e por fim, dois servidores avaliaram com notas 1 e 8 o critério apresentado, somando 4,76% do total.

A Tabela 26 apresenta o resultado geral de satisfação quanto aos critérios que compõem os aspectos organizacionais da qualidade de vida no trabalho, assim como suas respectivas medidas de desvio-padrão.

Tabela 26 - Resultados gerais de satisfação dos aspectos organizacionais

	Respondentes	Maior nota	Menor nota	Média	D.P.
Imagem da Empresa junto aos funcionários	21	10	3	7,10	2,00
Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional	17	10	0	5,59	3,94
Melhorias nos processos de trabalho, novas tecnologias	20	10	0	7,50	2,87
Qualidade dos processos administrativos (ausência de burocracia)	20	10	1	6,90	2,38
Atendimento às rotinas de pessoal (registro, pagamentos, documentação, etc.)	21	10	0	8,57	2,44

Fonte: Dados da pesquisa

A partir da Tabela 26 pode-se concluir que entre os respondentes do questionário, a grande maioria dos servidores encontra-se satisfeitos com relação aos critérios que compõem os aspectos organizacionais de qualidade de vida no trabalho, pois dentre dos itens avaliados ambos apresentaram médias superiores a 5. Cabe destaque aos critérios quanto ao “atendimento às rotinas de pessoal” que apresenta maior média, igual 8,57, e quanto as “oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional” que apresenta menor média, 5,59. É possível ainda, verificar o desvio-padrão de cada critério avaliado, sendo este responsável pela medida de dispersão das notas. Nota-se que dos critérios avaliados na pesquisa, o item que se refere a “oportunidade de treinamento e desenvolvimento pessoal”, anteriormente apresentava a menor média, e em relação as medidas de dispersão o mesmo apresenta maior desvio-padrão, ou seja, igual a 3,94. Do mesmo modo que a variável que se refere a “imagem da empresa junto aos funcionários apresenta menor medida de dispersão, com desvio-padrão igual a 2.

A Tabela 27 apresenta os resultados de cada aspecto que compõe a qualidade de vida no trabalho, abordando as médias gerais dos aspectos sociais, biológicos, psicológicos e organizacionais.

Tabela 27 - Resultados gerais dos aspectos da qualidade de vida no trabalho

	Critérios que compõem o Questionário	Critérios existentes na Prefeitura	Média geral
Aspectos sociais	6	4	7,16
Aspectos biológicos	7	7	7,01
Aspectos psicológicos	4	4	7,23
Aspectos organizacionais	5	5	7,13

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação a Tabela 27, pode-se concluir que ambos os aspectos que compõem a qualidade de vida no trabalho possuem médias de satisfação acima de 5, ou seja, sendo assim, considerados satisfatórios pelos servidores que responderam ao questionário.

De acordo com os resultados obtidos no primeiro bloco do questionário, observou-se que em média a maioria dos servidores da Secretaria da Saúde da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS encontram-se satisfeitos com ambos os aspectos da qualidade de vida no trabalho, sendo os critérios menos satisfatório referente aos aspectos biológicos.

Como relatados em diversos estudos, vários autores relataram em suas pesquisas a satisfação ou insatisfação dos seus respondentes em relação aos aspectos da qualidade de vida no trabalho. Anschau (2015) relatou em sua pesquisa a satisfação dos funcionários da empresa Cerro Largo Transporte Coletivo – LTDA com relação a qualidade de vida no trabalho, sendo que os resultados foram positivos em dois aspectos (sociais e biológicos) e negativo em outros dos aspectos (psicológicos e organizacionais).

Rocha (2012) em seu estudo sobre a qualidade de vida no trabalho na Loja Arco-Íris na Cidade de Picos-PI relata que a qualidade de vida no trabalho na empresa praticamente não existe, de forma que o sucesso de crescimento da empresa esta comprometido. Contudo, pra que se possa melhorar esses aspectos de modo que a empresa melhor qualidade de vida para os trabalhadores com maior retorno de produtividade e qualidade, segunda a autora propõe-se que os empresários deem maior autonomia aos seus gestores, qualifiquem seus colaboradores, ofereçam benefícios, valorizem os seus trabalho, ou seja, auxiliem os seus colaboradores de modo que melhore a qualidade de vida no trabalho.

4.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A partir do segundo bloco do questionário, buscou-se alcançar os resultados referentes à forma com que os servidores da Secretaria da Saúde da Prefeitura Municipal de Roque

Gonzales-RS compreendem a qualidade de vida no trabalho. Desse modo, os respondentes deveriam distinguir, por ordem de importância, três palavras que para eles melhor definissem a qualidade de vida no trabalho.

Nesse sentido, a Tabela 28 apresenta os resultados referentes às palavras que melhor expressem qualidade de vida no trabalho na opinião dos entrevistados.

Tabela 28 - Qualidade de vida no trabalho segundo a percepção dos servidores

	Mais importante		Segunda mais importante		Terceira mais importante	
	ABS	%	ABS	%	ABS	%
Amizade	-	-	1	9,09	1	9,09
Amor	-	-	-	-	-	-
Ausência de acidentes	2	18,18	-	-	-	-
Competitividade	-	-	-	-	-	-
Confiança	4	36,36	-	-	2	18,18
Humanismo	1	9,09	1	9,09	1	9,09
Investimento	-	-	1	9,09	1	9,09
Paz	-	-	1	9,09	1	9,09
Realização pessoal	-	-	1	9,09	1	9,09
Responsabilidade	2	18,18	5	45,45	-	-
Saúde	2	18,18	1	9,09	1	9,09
Segurança	-	-	-	-	3	27,27
Total	11	100	11	100	11	100

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com a Tabela 28, nota-se que na opinião dos respondentes, a palavra que mais expressa qualidade de vida no trabalho é “confiança”, sendo que dos onze respondentes quatro a consideram fundamental para que haja qualidade de vida no trabalho, representando 36,36% dos entrevistados. A palavra “responsabilidade” aparece em segundo lugar no nível de importância, sendo que dos onze respondentes da pesquisa, a mesma foi assinalada cinco vezes, e representando 45,45% do total de respondentes. Por fim, a palavra “segurança” aparece em terceiro lugar, sendo assinaladas três vezes, o que equivale a 27,27% do total dos onze respondentes.

Observa-se que grande maioria dos servidores relaciona a qualidade de vida no trabalho com a palavra “responsabilidade” sendo esta assinalada sete vezes entre os três níveis indicados. A palavra “confiança” segundo os respondentes da pesquisa, também possui uma

forte relação com a qualidade de vida no trabalho dos mesmos, sendo essa a segunda palavra mais destacada no questionário. Por fim, a terceira palavra que apresenta maior destaque entre os servidores é “saúde”, sendo esta assinalada quatro vezes.

4.3 ESTADO PESSOAL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

No terceiro bloco do questionário, primeiramente solicitou-se para que os participantes da pesquisa avaliassem a satisfação com a qualidade de vida no trabalho, atribuindo notas de zero dez, de modo que pudesse expressar seus níveis de satisfação com cada variável exposta. Em seguida, buscou-se identificar ocorrências de saúde-doença dos servidores, no qual puderam também expor seus comentários pessoais em relação às ocorrências. E por fim, nesse mesmo bloco, os servidores participantes da pesquisa puderam expressar qual a melhoria mais importante que a Prefeitura realizou em termos de qualidade de vida no trabalho.

A Tabela 29 apresenta os resultados referentes à satisfação dos servidores em relação aos aspectos de bem-estar.

Tabela 29 - Sensação de bem-estar no trabalho

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	1	-	2	-	4	1	3	4	2	4	21
%	-	4,76	-	9,52	-	19,05	4,76	14,29	19,05	9,52	19,05	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

A partir da Tabela 29, nota-se que dentre os vinte e um servidores que responderam ao questionário, quatro avaliaram à satisfação em relação a sensação de bem-estar com nota 10, representando 19,05% do total de pesquisados. Um servidor atribuiu nota 1 em relação ao mesmo item, correspondendo a 4,76% dos respondentes. Observa-se também que quatro dos respondentes avaliaram sua satisfação com nota 8, o que representa 19,05% do total de participantes da pesquisa, assim como quatro avaliaram com nota 5, significando neutralidade em relação à esse aspecto, e representando 19,05% desse total. Verifica-se ainda que três servidores avaliaram sua satisfação em relação ao bem-estar com nota 7, representando 14,29% dos entrevistados, dois atribuíram com nota 9, somando 9,52% dos respondentes, e por fim, um servidor avaliou sua satisfação quanto ao seu bem-estar no trabalho com nota 6, representando 4,76% dos respondentes.

A Tabela 30 apresenta os resultados de satisfação relacionados ao estado geral de tensão (estresse) pessoal dos servidores participantes da pesquisa.

Tabela 30 - Estado geral de tensão (estresse) pessoal

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	1	-	-	1	3	4	1	3	2	3	2	20
%	5,00	-	-	5,00	15,00	20,00	5,00	15,00	10,00	15,00	10,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 30 demonstra que entre os vinte respondentes, quatro avaliaram sua satisfação com o stress pessoal com nota 5, significando neutralidade em relação ao aspecto apresentado, e representando 20% do total de respondentes. Também verifica-se que três respondentes atribuíram nota 4, e três respondentes atribuíram nota 7 para esse aspecto, somando 15% cada. Nota-se ainda, que três servidores avaliaram sua satisfação com relação ao stress pessoal com notas 0, 3 e 6, representando 5% cada. Observa-se também que três servidores atribuíram nota 9, o que corresponde a 15% do total de entrevistados, e dois dos respondentes avaliaram com nota 10, somando 10% dos pesquisados. Por fim, percebe-se que dois dos servidores que respondera ao questionário avaliaram sua satisfação com nota 8, representado 10% do total, e ainda, dois servidores atribuíram notas 0 e 3 a sua satisfação, somando 5% cada.

A Tabela 31 apresenta os resultados relacionados à satisfação dos servidores com o seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida).

Tabela 31 - Satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	-	-	-	-	3	-	2	6	5	5	21
%	-	-	-	-	-	14,29	0,00	9,52	28,57	23,81	23,81	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

Diante o exposto na Tabela 31, observa-se que dentre os vinte e um servidores que participaram da pesquisa, seis avaliaram sua satisfação com o estilo de vida pessoal, atribuindo nota 8, e representando desse modo 28,57% do total de respondentes. Também é possível verificar que cinco respondentes avaliaram sua satisfação com nota 9 representando assim, 23,81% dos servidores participantes da pesquisa, assim como cinco avaliaram a satisfação com nota 10, também representando 23,81% desse total. Nota-se ainda que três servidores atribuíram nota 5 para este aspecto, o que significa neutralidade, representando assim 14,29% dos respondentes, e por fim, dois avaliaram sua satisfação com seu modo próprio de viver o dia a dia com nota 7, somando 9,52% do total.

A Tabela 32 apresenta os resultados referentes à satisfação dos servidores em relação à adequação das ações de qualidade de vida no trabalho da Prefeitura para com as necessidades pessoais dos mesmos.

Tabela 32 - Adequação das Ações de qualidade de vida no trabalho da Prefeitura para as suas necessidades pessoais

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	-	-	1	1	4	2	3	4	4	2	21
%	-	-	-	4,76	4,76	19,05	9,52	14,29	19,05	19,05	9,52	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à Tabela 32, verifica-se que do total de vinte e um respondentes da pesquisa, quatro avaliaram sua satisfação atribuindo nota 9, quatro atribuíram nota 8, e quatro atribuíram nota 5, somando 19,05% dos entrevistados cada. Ainda, observa-se que três servidores atribuíram nota 7 em relação à adequação das ações de qualidade de vida no trabalho, o que representa 14,29% dos entrevistados. Observa-se também, que dois servidores atribuíram nota 10 de satisfação, e ainda, dois avaliaram o mesmo item com nota 6, o que representa 9,52% cada. Por fim, nota-se que dois servidores atribuíram notas 3 e 4 de satisfação para o aspecto proposto na tabela, somando assim, 4,76% do total de entrevistados cada.

A Tabela 33 apresenta os resultados referentes a importância da qualidade de vida no trabalho para o resultado do trabalho dos servidores da Secretaria da Saúde da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS.

Tabela 33 - Importância da qualidade de vida no trabalho para o resultado do seu trabalho

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	-	-	1	-	4	1	2	4	3	6	21
%	-	-	-	4,76	-	19,05	4,76	9,52	19,05	14,29	28,57	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com a Tabela exposta, nota-se que entre os vinte e um respondentes do questionário, seis avaliaram a satisfação com relação ao aspecto exposto, atribuindo nota 10, representando dessa forma, 28,57% do total de entrevistados. Observa-se que quatro servidores atribuíram nota 8, e ainda quatro atribuíram nota 5, representando cada um, dessa forma, 19,05% dos entrevistados. Ainda é possível verificar que três servidores avaliaram o aspecto apresentado com nota 9, somando 14,29% dos pesquisados. Por fim, duas pessoas

avaliaram o item com nota igual a 7, representando 9,52% dos respondentes, e um servidor atribuiu nota 3 para a importância da qualidade de vida de trabalho no seu trabalho, o que representa 4,76% do total.

A Tabela 34 apresenta as médias, o desvio-padrão correspondentes a cada aspecto que compõe o quadro referente à opinião pessoal dos participantes da pesquisa.

Tabela 34 - Opinião pessoal de qualidade de vida no trabalho

	Respondentes	Maior nota	Menor nota	Média	D.P.
Sensação de bem-estar no trabalho	21	10	1	6,86	2,57
Estado geral de tensão (stress) pessoal	21	10	0	5,95	2,89
Satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida)	21	10	5	8,19	1,63
Adequação das Ações de QVT da sua empresa para as suas necessidades pessoais	21	10	3	7,05	2,01
Importância da QVT para o resultado do seu trabalho	21	10	3	7,71	2,15

Fonte: Dados da pesquisa

A partir da Tabela 34, observa-se que, de forma geral, os participantes da pesquisa encontram-se totalmente satisfeitos com os aspectos apresentados na tabela, sendo que a menor média de satisfação foi atribuída ao estado geral de tensão (estresse) pessoal, sendo que esse aspecto obteve média igual a 5,95. Observa-se ainda, que os servidores encontram-se satisfeitos com o seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida), sendo esse aspecto avaliado com maior média de satisfação, tendo atingido média igual a 8,19. Nota-se ainda que os mesmos itens que apresentam menor e maior média de satisfação são os mesmos que apresentam menor e maior medida de dispersão em relação ao desvio-padrão, sendo que o estado geral de tensão (stress) pessoal apresenta maior medida de dispersão, sendo igual a 2,89 e, a satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida) apresenta menor medida de dispersão, sendo esta igual a 1,63.

A Tabela 35 refere-se aos resultados que dizem respeito às ocorrências de saúde-doença vivenciadas pelos servidores da Secretaria da Saúde da Prefeitura nos últimos doze meses que antecedem a aplicação do questionário.

Tabela 35 - Ocorrências de saúde-doença

Ocorrências	Não	Sim	Total
Utilizou remédios para dores específicas	7	14	21
Sofreu internação em hospital?	19	2	21
Foi atendido em pronto-socorro?	16	4	20
Utilizou o convênio médico?	15	6	21
Utilizou o serviço de saúde da empresa?	13	7	20
Faltou ao trabalho por mal-estar ou doença?	11	10	21
Total	81	43	124
%	65,32	34,68	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Diante dos dados expostos na Tabela 35, é possível observar que dos vinte e um servidores que responderam ao questionário, quatorze utilizaram remédios para dores específicas nos últimos doze meses que antecedem o período da pesquisa, sendo esta a ocorrência de saúde-doença mais frequente identificada. Também se identificou que dez servidores faltaram ao trabalho por mal-estar ou doença, sete utilizaram os serviços de saúde oferecidos pela Prefeitura, e seis assinalaram que utilizaram o convênio médico. Ainda, quatro respondentes declararam ter sido atendidos em pronto-socorro, e dois servidores assinalaram ter sofrido internação hospitalar. Por fim, observou-se a partir dos resultados, que as ocorrências de saúde-doença representam um total de 34,68%, sendo relativamente menor do que as não ocorrências, que representam 65,32%.

Ainda no quadro que aborda as ocorrências de saúde-doença, os respondentes da pesquisa tiveram a chance de comentar sobre as situações que considerassem pertinentes. Em relação à utilização do convênio médico, um respondente relatou que não ter utilizado devido o mesmo estar indisponível, um servidor relatou ter utilizado o convênio médico, não este não era o oferecido pela Prefeitura. Quanto a ter faltado ao trabalho por mal-estar ou doença, dois servidores relataram ter faltado meio dia e um dia, além disso, demonstraram-se insatisfeitos com o fato da Prefeitura ter-lhes descontado benefícios, tais como vale alimentação, insalubridade e PMAC (Programa de Melhoria do Acesso e da Qualidade na Atenção Básica)

Por fim, ao final do terceiro bloco, pediu-se aos respondentes da pesquisa que relatassem no quadro apresentado, a melhoria mais importante que a Prefeitura realizou para a melhoria da qualidade de vida no trabalho. Observou-se que dos dezessete respondentes do questionário, três servidores relataram não saber qual a melhoria mais importante realizada

pela Prefeitura, da mesma forma que seis respondentes assinalaram que a Prefeitura não realizou nenhuma melhoria para a qualidade de vida no trabalho. Nota-se ainda, que oito servidores relataram algum tipo de melhoria, tais como, realização de reuniões semanais visando melhorias e resoluções de conflitos nas equipes, realização de melhorias quanto a organização dos materiais de trabalho, bem como melhorias nas instalações (instalação de ar condicionado, televisão e banheiros). Por fim, um servidor relatou que a Prefeitura disponibiliza transporte nos casos em que os mesmos precisam se deslocar para áreas mais distantes para a realização de seus serviços. Um servidor relatou ainda, sua satisfação quanto ao fato de ter prestado concurso público para operário e hoje o mesmo estar podendo atuar em outro setor.

Ainda segundo as melhorias mais importantes que a Prefeitura realizou, um respondente fez menção a extinção da discriminação partidária realizada pelo atual representante legal da Prefeitura. Observa-se dessa maneira, que a Prefeitura mediante seu representante legal, buscou melhorar a qualidade de vida no trabalho dos servidores.

4.4 DADOS GERAIS

No quarto e último bloco do questionário, buscou-se identificar o perfil geral dos participantes da pesquisa. Sendo assim, identificadas as funções dos servidores na Prefeitura, bem como idade, gênero, nível hierárquico, faixa salarial, escolaridade, número de dependentes. Também buscou-se verificar se os servidores são sindicalizados. Por fim, os servidores puderam opinar se a presente pesquisa poderia ser utilizada para ações de qualidade de vida no trabalho da Prefeitura.

De acordo com os resultados encontrados, dentre os vinte e um respondentes da pesquisa, dois servidores não preencheram a função que desempenhavam, dois servidores desempenham a função de enfermeira, dois desempenham a função de agente de endemias, dois desempenham a função de recepcionista, outros dez servidores desempenham as funções de dirigente de núcleo, diretor de departamento, médico, auxiliar Administrativo, farmacêutica, cirurgiã-dentista, técnica de enfermagem, agente comunitário de saúde, operário e serviçal. Além disso, dois respondentes alegaram ser funcionara pública e CC2 (Cargo de confiança nível 2).

A média de idade dos respondentes é de 33,5 anos, sendo que o entrevistado com menor idade possui 22 anos, e o de maior idade 49 anos. Quanto ao gênero dos participantes, dezenove são do sexo feminino, e dois do sexo masculino. Os níveis hierárquicos não foram

identificados por doze dos respondentes, sendo que dos demais, três relataram ser supervisores, um possui nível hierárquico de gerência, e cinco relataram fazer parte da direção. Identificou-se ainda que seis respondentes declaram-se sindicalizados, doze declaram não serem sindicalizados e três dos respondentes não se identificaram em relação às opções destacadas no questionário.

Em relação a faixa salarial dos participantes da pesquisa, dentre os sete servidores que apresentaram os valores, a média salarial encontrada foi maior que três salários mínimos. Sendo a menor valor maior que um salário mínimo e o maior superior a dez salários mínimos. Dez respondentes optaram por não expor os valores de seus salários e dois servidores relataram que seus salários são baixos para sua função e ruim. Por fim, um servidor relatou que seu salário encontra-se numa faixa de nível médio.

Quanto ao número de dependentes, seis respondentes declaram não possuir dependentes, nove possuem um depende cada, um respondente possui dois dependentes, e dois respondentes possuem três dependentes cada. Por fim, três respondentes não relataram se possuíam dependentes.

Em relação à influência da presente pesquisa para o desenvolvimento de ações de qualidade de vida no trabalho por parte da Prefeitura, dentre os vinte e um respondente do questionário dezoito acreditam que o presente estudo pode influenciar para que a Prefeitura desenvolva ações em qualidade de vida no trabalho. Contudo, três respondentes optaram por não assinalar nenhuma das opções apresentados neste item do questionário. Cabe ressaltar ainda, um servidor relatou ter adorado a pesquisa e que os resultados deveriam ser apresentados ao público e a Prefeitura da cidade de Roque Gonzales-RS, acreditando que melhorias e incentivos no trabalho fazem com que o desempenho aumente significativamente. Por fim, um servidor diz que a pesquisa faz parte para que os mesmos possam obter os dados solicitados.

Segundo o trabalho de Amorim (2010 apud SOUZA; SOUZA; BARBOSA, 2016) ainda não se constatam muitas ações voltadas para a estruturação e implantação de programas de qualidade de vida no trabalho no serviço público, sendo que um dos principais problemas enfrentados está no fato de o gestor público estar cercado por elementos normativos da instituição, como licitação, estruturação dos cargos e carreiras, e restrições nos valores orçamentários. Esses aspectos fazem com que aumente seu poder vinculado, diminua consequentemente o seu poder discricionário, restringindo a tomada de decisões e impedindo o desenvolvimento da gestão de acordo com as necessidades institucionais.

Vilas Boas e Morin (2015) afirmam que quando um indivíduo encontra uma organização adequada de trabalho, sem excessos e opressão e com condições ambientais adequadas, o mesmo terá uma ótima experiência de trabalho, verá significado no seu trabalho e, portanto sua qualidade de vida no trabalho será representada por uma presença adequada no trabalho, estará atento e vigilante para atender suas expectativas e as expectativas da organização, estará ainda comprometido com seu trabalho e a organização em si de modo a ter uma relação equilibrada entre o trabalho e a vida pessoal. Por outro lado, quando o indivíduo não vê significado no seu trabalho, ele acaba por ficar doente levando-o a elaborar, estratégias defensivas que irá refletir na sua qualidade de vida no trabalho. O indivíduo começa a faltar ao trabalho, fica sempre em estado de vigilância com o intuito de se proteger ou agredir, não se envolve mais com a organização e nem com o trabalho em si, deixa de colaborar com colegas, superiores e até mesmo clientes e muitas vezes não consegue equilibrar o trabalho e com a vida pessoal.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema qualidade de vida tem sido estudado por diversos autores, tais como: Limongi-Franca (2002), Rocha (2012), Maximiano (2009), dentre outro, contudo, estudos sobre a qualidade de vida no trabalho realizados em instituições públicas, principalmente nas Prefeituras, mostram-se carentes no âmbito acadêmico, mesmo com as crescentes pesquisas referentes a tema.

Dessa forma, o estudo tem como problema de pesquisa: Qual a percepção dos servidores da secretaria de saúde da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales/RS, em relação à qualidade de vida no trabalho? O objetivo central da presente pesquisa foi verificar a percepção dos servidores da secretaria de saúde da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS em relação à qualidade de vida no trabalho. Como objetivos específicos, teve-se: 1) analisar a percepção dos servidores da secretaria de saúde em relação aos aspectos psicológicos; 2) conhecer a percepção dos servidores da secretaria de saúde em relação aos aspectos sociais; 3) identificar a percepção dos servidores de secretaria da saúde em relação aos aspectos biológicos; 4) detectar a percepção dos servidores da secretaria de saúde em relação aos aspectos organizacionais.

Por meio da aplicação do questionário aos servidores da secretaria de saúde da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales/RS, pôde-se alcançar os objetivos propostos, analisando a satisfação dos respondentes em relação aos aspectos biológicos, aspectos psicológicos, aspectos sociais e aspectos organizacionais do modelo BPSO-96, que se refere à qualidade de vida no trabalho.

Quanto à satisfação dos servidores em relação aos quatro aspectos anteriormente apresentados, observou-se que ambos os aspectos que compõem a qualidade de vida no trabalho possuem médias de satisfação acima de 5, na qual a maior nota de satisfação atribuída pelos entrevistados corresponde aos aspectos psicológicos da qualidade de vida no trabalho, média de satisfação alcançada igual a 7,23, sendo os aspectos psicológicos composto pelos critérios “confiança nos critérios de realização de concurso”, “forma de avaliação do desempenho do seu trabalho”, “clima de camaradagem entre as pessoas” e “ausência de interferência na vida pessoal”. A menor média de satisfação corresponde aos aspectos biológicos, sendo a média geral igual a 7,01, na qual o critério considerado mais satisfatório dentre desse aspecto, refere-se ao “Atendimento do ambulatório”.

No que diz respeito a qualidade de vida no trabalho dos servidores da secretaria da saúde, observou-se que de forma geral os respondentes da pesquisa associaram a qualidade de vida no trabalho com a palavra “responsabilidade”. Destaca-se que dentre as palavras expostas no segundo bloco do questionário, os servidores assinalaram três que expressassem qualidade de vida no trabalho, sendo assim, a palavra “responsabilidade” assinalada quatro vezes, aparece em como sendo a mais importante, o que corresponde a 36,36% dos entrevistados.

Em relação ao estado pessoal de qualidade de vida no trabalho, os respondentes da pesquisa, de forma geral, encontram-se satisfeitos com os critérios que compõem o quadro referente à opinião pessoal sobre qualidade de vida no trabalho. Quanto aos critérios abordados n quadro, os servidores respondentes da presente pesquisa encontram-se mais satisfeitos com o seu modo próprio de viver o dia a dai (estilo de vida), sendo que este critério atingiu média igual a 8,19, e com uma medida de dispersão igual a 1,63. Nota-se ainda, que a menor média corresponde a critério estado geral de tensão (stress) pessoal, avaliado com média igual 5,95, e com desvio-padrão igual 2,89. Contudo, é possível verificar que de modo geral, a satisfação dos servidores em relação aos itens abordados.

Quanto às ocorrências de saúde-doença sucedidas pelos servidores nos últimos doze meses que antecederam o período da pesquisa, foram identificados poucos casos, sendo que estes correspondem a 34,65% das respostas obtidas. Nota-se que a menor ocorrência refere-se a internação hospitalar, sendo esta assinalada duas vezes. A maior ocorrência de saúde-doença relatada pelos servidores foi o uso de remédios para dores específicas, onde dos vinte e u respondentes, quatorze disseram ter utilizado remédios para esses fins. Destaca-se ainda a ausência ao trabalho por mal-estar ou doença, no qual percebesse uma insatisfação dos servidores devido aos descontos nos seus benefícios.

Em relação às melhorias realizadas pela Prefeitura para a qualidade de vida no trabalho, identificaram-se melhorias relatadas pelos servidores, tais como: realização de reuniões semanais visando melhorias e resoluções de conflitos nas equipes, realização de melhorias quanto a organização dos materiais de trabalho, bem como melhorias nas instalações (instalação de ar condicionado, televisão e banheiros), disponibilidade de transporte nos casos em que os mesmos precisam se deslocar para áreas mais distantes para a realização de seus serviços, até mesmo extinção de discriminação partidária.

No que diz respeito ao perfil dos participantes da pesquisa, evidenciou-se que a média de idade dos respondentes é de 33,5 anos, sendo que o entrevistado com menor idade possui

22 anos, e o de maior idade 49 anos. Quanto ao gênero dos participantes, dezenove são do sexo feminino, e apenas dois do sexo masculino. Em relação aos cargos que ocupam, dois servidores não preencheram a função que desempenhavam, dois servidores desempenham a função de enfermeira, dois desempenham a função de agente de endemias, dois desempenham a função de recepcionista, outros dez servidores desempenham as funções de dirigente de núcleo, diretor de departamento, médico, auxiliar Administrativo, farmacêutica, cirurgiã-dentista, técnica de enfermagem, agente comunitário de saúde, operário e serviçal. Além disso, dois respondentes alegaram ser funcionário público e CC2 (Cargo de confiança nível 2). A faixa salarial dos participantes da pesquisa, encontra-se entre 1 e 11 salários mínimos. Evidenciou-se ainda, que seis respondentes declaram-se sindicalizados, doze declaram não serem sindicalizados e três dos respondentes não se identificaram em relação às opções destacadas no questionário, verificou-se também o número de dependentes, sendo que este varia entre zero e três. Quanto a escolaridade dos participantes, os níveis variam de ensino fundamental completo até ensino superior completo, e quanto ao nível de hierárquico, três relataram ser supervisores, um possui nível hierárquico de gerência, e cinco relataram fazer parte da direção, os demais não responderam a tal item do questionário. Por fim, seis respondentes declaram-se sindicalizados, doze declaram não serem sindicalizados e três dos respondentes não se identificaram em relação às opções destacadas no questionário.

Com base nas informações coletadas através do questionário, pôde-se entender que a percepção dos servidores em relação a qualidade de vida no trabalho foi de modo geral, considerada totalmente satisfatória, de modo que todos os aspectos (sociais, biológicos, psicológicos e organizacionais) atingiram uma média acima de 5.

Contudo, apesar de que os respondentes tenham demonstrado satisfação em relação a ambos os aspectos, a Prefeitura deverá buscar desempenhar ações de melhorias, devido a alguns critérios não terem sido avaliados com notas tão satisfatórias.

A presente pesquisa teve algumas limitações, sendo as mais relevantes a falta de tempo dos servidores para o preenchimento do questionário, sendo que desse modo ocorreram interpretações incorretas dos mesmos devido terem sido preenchidos se o acompanhamento da pesquisadora e ainda, o curto período de tempo que a pesquisadora obteve para a aplicação dos questionários, devido a demora do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade em aprovar a pesquisa. Outra limitação encontrada foi o medo de alguns servidores em participar da pesquisa, por receio de serem advertidos, mesmo que a pesquisadora tenha garantido sigilo absoluto das respostas de cada respondente.

Apesar de todos os avanços nos estudos envolvendo a qualidade de vida no trabalho, ainda a muito a ser discutido na área. Sugere-se como tema para pesquisas futuras o aprofundamento das investigações sobre qualidade de vida no trabalho nas demais secretarias da Prefeitura de Roque Gonzales-RS assim como em outras instituições públicas da região, a fim de cooperar para a melhoria de satisfação dos servidores, bem como contribuir para melhores práticas administrativas dos órgãos envolvidos.

REFERÊNCIAS

- AMORIM, J. C. **Motivação e qualidade de vida no trabalho: Um estudo no setor de saneamento ambiental em uma empresa do segmento de *call center* em Brasília.** (2013). Disponível em: < <http://repositorio.uniceub.br/bitstream/235/4986/1/21001229.pdf>>. Acesso em 01 abr. 2017.
- ANDRADE, S. M. Qualidade de Vida no Trabalho e Justiça Organizacional em Busca de Aproximações - um Estudo Bibliométrico dos Artigos do EnANPAD 2004-2014. (Setembro 2015). **Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração. Belo Horizonte-MG.** Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=1&cod_edicao_subsecao=1198&cod_evento_edicao=78&cod_edicao_trabalho=20129>. Acesso em: 01 ago. 2017.
- ANSCHAU, B. L. **Avaliação da percepção dos funcionários da empresa Cerro Largo Transporte Coletivo – LTDA em relação à qualidade de vida no trabalho.** 2015. 118 f. Trabalho de conclusão de curso (graduação) – Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de Administração, Cerro Largo, 2015.
- ARAÚJO, et al. **Psicodinâmica do Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Duas Faces da Mesma Moeda? Pesquisa-ação em uma Organização do Governo Brasileiro.** Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração. Costa do Sauípe-BA, Brasil. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=1&cod_edicao_subsecao=1302&cod_evento_edicao=83&cod_edicao_trabalho=21695>. Acesso em: 01 abr. 2017.
- BRITO, L. C. et al. **A Abordagem Biopsicossocial Em Profissionais De Nível Operacional, Intermediário E Liderança: Um Estudo Em Organizações Públicas E Privadas.** (2014). Disponível em: < [file:///C:/Users/USER/Downloads/587-1936-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/587-1936-1-PB%20(2).pdf)>. Acesso em: 26 jun. 2017.
- BRITO, L. C. et al. **Adaptação do modelo BPSO-96 de qualidade de vida no trabalho a profissionais do gênero feminino.** (2015). Disponível em: < [file:///C:/Users/USER/Downloads/88-366-1-PB%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/88-366-1-PB%20(3).pdf)>. Acesso em 26 jun. 2017.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3.ed.-Rio de Janeiro: Elsevier, 2010 – 6ª reimpressão.
- COUTINHO, M. L. G.. **Práticas de Gestão de Projetos em Programas de Qualidade de Vida no Trabalho.** (2009) Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Departamento de Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-11092009-110011/pt-br.php>>. Acesso em 24 abr. 2017.
- FEITOSA, et al. **Percepções de qualidade de vida no trabalho e consciência ecológica em condições extremas.** (Setembro 2016). Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração. Costa do Sauípe-BA, Brasil. Disponível em:

<http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=1&cod_edicao_subsecao=1302&cod_evento_edicao=83&cod_edicao_trabalho=21697>. Acesso em: 01 abr. 2017.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. 2ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996. Disponível em: <<http://docs2.minhateca.com.br/785836,BR,0,0,LIVRO-QUALIDADE-DE-VIDA-NO-TRABALHO---COMO-MEDIR-PARA--MELHORAR---EDA-FERNANDES.rtf>>. Acesso em 28 de mar. 2017.

FERNANDES, M. S.; MACHADO, M. M. **A importância da qualidade de vida no trabalho no paço municipal de Gaspar**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.1, n.2, p.01-20, Sem I. 2007 Edição Temática TCC's – II. Disponível em: <<http://rica.unibes.com.br/index.php/rica/article/viewArticle/45>>. Acesso em 28 mar. 2017.

FERREIRA, C. A. A.; VASCONCELOS, F. C. W. **Qualidade de vida no trabalho: diálogo entre gestores e trabalhadores da saúde mental no Brasil**. (Setembro 2015). Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=1&cod_edicao_subsecao=1198&cod_evento_edicao=78&cod_edicao_trabalho=20124>. Acesso em: 01 ago. 2017.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo: Atlas, 2011.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. **Qualidade de vida no trabalho**. In: LIMONGI-FRANÇA, et.al. (Org.). **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à administração**. – 7. ed. rev. e ampl. – 3. reimp. – São Paulo: Atlas, 2009.

MENDONÇA, C. H.; VILAS BOAS, A. A; MORIN, E. M. **Qualidade de Vida no Trabalho de Professores da Rede Estadual de Minas Gerais**. (Setembro 2016). Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração. Costa do Sauípe-BA, Brasil. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=1&cod_edicao_subsecao=1302&cod_evento_edicao=83&cod_edicao_trabalho=21698>. Acesso em: 01 mai. 2017.

MILHOME, J. C.; ROWE, D. E.; SANTOS, M. G. **Influências dos Vínculos Comprometimento e Entrincheiramento Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho**. (Setembro 2016). Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração. Costa do Sauípe-BA. Disponível em:

<http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=1&cod_edicao_subsecao=1302&cod_evento_edicao=83&cod_edicao_trabalho=21767>. Acesso em: 01 ago. 2017.

MORETTI, S. **Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana**. Disponível em: <<http://www.ergonomia.ufpr.br/PB%20qvt%20realiz%20humana.pdf>>. Acesso em 24 de mar. 2017.

OLIVEIRA, R. R. **Qualidade de vida no trabalho – QVT e responsabilidade social empresarial – RSE: um estudo sobre a satisfação de QVT com funcionários voluntários em programas RSE**. Disponível em: <<http://tede.metodista.br/jspui/bitstream/tede/124/1/Rodrigo.pdf>>. Acesso em 24 avr. 2017.

OLIVEIRA, R. R. et al. **A Qualidade de Vida no Trabalho dos Professores da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica: percepções com a metodologia BPSO alinhado à qualidade da educação**. (Novembro 2015). Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração. Salvador-BA. Disponível em <http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=16&cod_edicao_subsecao=1209&cod_evento_edicao=80&cod_edicao_trabalho=20557>. Acesso em: 01 ago. 2017.

PASSOS, M. D. C.; ROWE, D. E. O.; OLIVEIRA, A. M. B. **Percepções dos Servidores Técnico-Administrativos acerca da Qualidade de Vida no Trabalho em Duas Instituições Federais de Ensino**. (Setembro 2016). Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração. Costa do Sauípe-BA, Brasil. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=1&cod_edicao_subsecao=1302&cod_evento_edicao=83&cod_edicao_trabalho=21738>. Acesso em: 01 abr. 2017.

PAULA, M. V.; MARQUES, A. L. **Avaliando os Níveis de Qualidade de Vida no Trabalho a partir dos Modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975): estudo em uma Instituição Federal de Ensino de Minas Gerais**. (Setembro 2016). Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração. Costa do Sauípe-BA, Brasil. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=1&cod_edicao_subsecao=1302&cod_evento_edicao=83&cod_edicao_trabalho=21696>. Acesso em: 01 abr. 2017.

PESTANA, R. C.; RIBEIRO, K. A. B.; VILLARDI, B. Q. **Tratar as Causas ou os Sintomas do Adoecimento Corporativo? – O Dilema da Área de Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho de Uma Organização Pública Federal**. . (Novembro 2016). Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração. São Paulo-SP. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=6&cod_edicao_subsecao=1318&cod_evento_edicao=84&cod_edicao_trabalho=22113>. Acesso em 01 ago. 2017.

PRODANOV, C. C; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2.ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

REZENDE, L. A. P.; LIMA, M. E. A. **Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) – qual eficácia possível?** Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração. (Setembro 2016) Costa do Sauípe-BA, Brasil. Disponível em:

<http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=4&cod_edicao_subsecao=1287&cod_evento_edicao=82&cod_edicao_trabalho=20713>. Acesso em: 01 abr. 2017.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. **Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional.** Disponível em:

<http://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf>. Acesso em 24 mar. 2017.

ROBLE, G. L. E. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo em empresas que publicam balanço GRI. 2012.** (Mestrado em Administração) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUCSP. Disponível em:

<<http://www.progep.org.br/MelhoresEmpresas/InfoDocs/QUALIDADE%20DE%20VIDA%20NO%20TRABALHO%20UM%20ESTUDO%20EM%20EMPRESAS%20QUE%20PUBLI CAM%20BALAN%C3%87O%20GRI.pdf>>. Acesso em: 24 mar. 2017.

ROCHA, A. M. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Um Estudo na Loja Arco-Íris na Cidade de Picos – PI. 2012.** Disponível em:

<[http://leg.ufpi.br/subsiteFiles/picos/arquivos/files/TCC%20ANDREIA-%20\(5\)%20\(2\).pdf_cd.pdf](http://leg.ufpi.br/subsiteFiles/picos/arquivos/files/TCC%20ANDREIA-%20(5)%20(2).pdf_cd.pdf)>. Acesso em 24 mar. 2017.

SHIRRMEISTER, R. **Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional: um estudo em equipes multicontratuais em um instituto de pesquisa tecnológica.**

Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-30012007-164910/pt-br.php>>. Acesso em 14 de mai. 2017

SOARES, A. F. M.; NUNES, S. C. **Qualidade de Vida no Trabalho sob o Olhar do Operário de Empresa do Ramo da Construção Civil.** (Setembro 2015). Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração. Belo Horizonte-MG. Disponível em:

<http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=1&cod_edicao_subsecao=1198&cod_evento_edicao=78&cod_edicao_trabalho=20150>. Acesso em: 01 ago. 2017.

SOUZA, T. R. S.; SOUZA, C. S.; BARBOSA, M. A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo de Caso na Célula de Desenvolvimento de Pessoas da Gerência Regional de Educação do Sertão do Médio São Francisco.** Disponível em:

<<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/407/584>>. Acesso em: 01 abr. 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL. **Comitê de Ética em Pesquisa – CEP/UFFS.** Disponível em:

<http://historico.uffs.edu.br/index.php?site=uffs&option=com_content&view=article&id=2710:comite-em-etica-em-pesquisa&catid=389:comite-de-etica-em-pesquisa&Itemid=1099>. Acesso em 13 mai. 2017.

VASCONCELOS, A. F. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas.** Disponível em: <<http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2009/06/qualidade-de-vida-no-trabalho-origem.pdf>>. Acesso em 20 mar. 2017.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. **Qualidade de Vida no Trabalho: um Modelo Sistêmico de Análise.** (Setembro 2015). Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e

Pesquisa em Administração. Salvador-BA. Disponível em:
<[http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=16&cod_edicao_subsecao=1209
&cod_evento_edicao=80&cod_edicao_trabalho=20556](http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=16&cod_edicao_subsecao=1209&cod_evento_edicao=80&cod_edicao_trabalho=20556)>. Acesso em: 01 ago. 2017.

BLOCO 2 – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Neste Bloco dê a sua opinião sobre o que significa qualidade de vida no trabalho. Indique por ordem de relevância TRÊS PALAVRAS que expressem o que significa para você qualidade de vida no trabalho de acordo com a LEGENDA:

LEGENDA
1 = mais importante
2 = segunda mais importante
3 = terceira mais importante

IMPORTÂNCIA
Amizade _____
Amor _____
Ausência de acidentes _____
Competitividade _____
Confiança _____
Humanismo _____
Investimento _____
Paz _____
Realização pessoal _____
Responsabilidade _____
Saúde _____
Segurança _____

BLOCO 3 – ESTADO PESSOAL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Você se sente satisfeito com sua qualidade pessoal de vida? Dê uma nota de 0 (zero) a 10 (dez) – utilizando com referencia a LEGENDA a seguir - para os aspectos de BEM-ESTAR sugeridos no quadro:

LEGENDA										
Insatisfação Total				Neutra			Satisfação Total			
↓						↓				↓
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

OPINIÃO PESSOAL											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sensação de bem-estar no trabalho											
Estado geral de tensão (stress) pessoal											
Satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida)											
Adequação das Ações de QVT da sua empresa para as sus necessidades pessoais											
Importância da QVT para o resultado do seu trabalho											

OCORRÊNCIA DE SAÚDE-DOENÇA			
ASSINALE COM UM X SOBRE AS SUAS SEGUINTE Ocorrências DE SAÚDE-DOENÇA NOS ÚLTIMOS 12 MESES?			
	Não	Sim	Comentários
Utilizou remédios para dores específicas?			
Sofreu internação em hospital?			
Foi atendido em pronto-socorro?			
Utilizou o convênio médico?			
Utilizou o serviço de saúde da empresa?			
Faltou ao trabalho por mal-estar ou doença?			

BLOCO 4 – DADOS GERAIS

Cargo/função: _____

Idade: _____

Gênero: Feminino Masculino

Nível hierárquico: Supervisão Gerência Direção

Sindicalizado? Não Sim

Faixa Salarial: _____

Escolaridade: _____

Numero de dependentes: _____

Você acredita que esta pesquisa poderá ser utilizada para ações de qualidade de vida no trabalho da sua empresa?

Não

Sim

Comentários

Agradeço sua participação!

APÊNDICE B – TCLE



Comitê de Ética em Pesquisa – CEP/UFFS

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Qualidade de vida no trabalho: um estudo com os servidores da secretaria de saúde da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS.

Prezado participante,

Você está sendo convidada (o) a participar da pesquisa “**Qualidade de vida no trabalho:** um estudo com os servidores da secretaria de saúde da prefeitura municipal de Roque Gonzales-RS”, desenvolvida por Cleidiane Sauzen, discente de graduação em Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), *Campus* de Cerro Largo sob orientação do Professor Me. Rodrigo Prante Dill. O objetivo central do estudo é verificar a percepção dos servidores da secretaria da saúde em relação a qualidade de vida no trabalho. Este estudo é importante tanto para os servidores como também para a Prefeitura, pois na medida em que os servidores podem se beneficiar, tomando como exemplo, a melhoria do estilo de vida, a redução dos fatores de risco, aumento da capacidade de controle sobre sua própria saúde, melhor gerenciamento dos fatores pessoais e profissionais de estresse, assim como também melhores relacionamentos e motivação para o trabalho.

O convite à sua participação se deve devido à sua ligação com a Prefeitura, pois os entrevistados da presente pesquisa serão os servidores que atuam na Secretaria da Saúde da prefeitura municipal de Roque Gonzales-RS. A compreensão e percepção sobre o tema qualidade de vida no trabalho é de grande valor para que possamos entender como você se sente no ambiente de trabalho, e assim, colaborar para a investigação e a prática administração, com foco na área de recursos humanos.

A sua participação não é obrigatória e você tem plena autonomia para resolver se quer ou não participar, bem como abdicar da colaboração neste estudo no momento em que desejar, sem necessidade de qualquer esclarecimento e sem nenhuma forma de penalização. No entanto, a sua participação na pesquisa é muito importante para que ela possa ser desenvolvida.

Você não receberá nenhum tipo de recompensa ou remuneração nesta pesquisa, sendo sua participação de forma voluntária. Será garantida a confiabilidade e a privacidade das informações por você prestadas. Qualquer dado que possa identifica-lo será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa e o material armazenado em local seguro.

Sua participação consistirá em responder um questionário estruturado, com questões fundamentadas no conteúdo da área de investigação.

O benefício relacionado com a sua colaboração nesta pesquisa é o de ao final do estudo conhecer os resultados e sugestões para a organização no sentido de melhorar a sua qualidade de vida no trabalho. Sendo assim, os benefícios apresentados se darão através dos resultados apresentados na pesquisa, podendo os gestores então averiguar esse resultado e melhorar aspectos que possam estar incoerentes com as suas necessidades, ou seja, os gestores poderão ir em busca de melhorias voltadas para a qualidade de vida no âmbito biológico, psicológico, social ou organizacional, os quais estão abordados o questionário.

A pesquisa pode vir a causar constrangimento ao entrevistado, caso ocorra de forma coletiva ou na presença de superior hierárquico. Para evitar quaisquer constrangimentos o questionário será aplicado de forma individual, sem identificação do entrevistado com horário

previamente agendado. Caso o entrevistado se sinta constrangido, ele poderá abdicar da colaboração neste estudo no momento em que desejar, sem necessidade de qualquer esclarecimento e sem nenhuma forma de penalização. Além disso, os participantes da pesquisa poderão solicitar um tempo ao pesquisador para que possam se recompor, de modo que sua participação na pesquisa não afete suas atividades em seu ambiente de trabalho. Após o preenchimento, os questionários serão armazenados em local seguro evitando, assim, que os demais colegas tenham acesso ao mesmo.

Caso concorde em participar, uma via deste termo ficará em seu poder e a outra será entregue ao pesquisador. Não receberá cópia deste termo, mas apenas uma via. Desde já agradecemos sua participação.

Cerro Largo, ____ de _____ de 2017

Prof. Rodrigo Prante Dill

Declaro que entendi os objetivos e condições da minha participação na pesquisa e concordo em participar.

Nome completo do (a) participante: _____

E-mail (caso deseje receber cópia da pesquisa): _____

Caso não possua ou não deseje receber por e-mail, indique outra forma: _____

Assinatura: _____

Em caso de dúvida quanto à condução ética do estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da UFFS:

Endereço: Av. General Osório, 413-D, Edifício Mantelli, 3º andar, Sala 3-1-B, Bairro Jardim Itália - Chapecó-SC – Brasil – CEP 89802-265

Telefone: (49) 2049-3745

E-mail: cep.uffs@uffs.edu.br