

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR NO  
TRABALHO: A AUTOPERCEPÇÃO DOS  
SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM  
UMA UNIVERSIDADE FEDERAL**

**DISSERTAÇÃO DE MESTRADO**

**Renato Paula Vieira Lopes**

**Santa Maria, RS, Brasil**

**2014**

**QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR NO TRABALHO: A  
AUTOPERCEPÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-  
ADMINISTRATIVOS EM UMA UNIVERSIDADE FEDERAL**

**Renato Paula Vieira Lopes**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas do Programa de Pós-Graduação em Administração, Área de concentração em Inovação e Sustentabilidade na Gestão Pública, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Gestão de Organizações Públicas**

**Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Lúcia Rejane da Rosa Gama Madruga**

**Santa Maria, RS, Brasil**

**2014**

Ficha catalográfica elaborada através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Central da UFSM, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Lopes, Renato Paula Vieira  
Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: a  
autopercepção dos servidores técnico-administrativos em  
uma universidade federal. / Renato Paula Vieira Lopes.-  
2014.  
83 f.; 30cm

Orientadora: Lúcia Rejane da Rosa Gama Madruga  
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa  
Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de  
Pós-Graduação em Administração, RS, 2014

1. Qualidade de vida 2. Qualidade de vida no trabalho  
3. Bem-estar no trabalho I. Madruga, Lúcia Rejane da  
Rosa Gama II. Título.

---

© 2014

Todos os direitos autorais reservados a Renato Paula Vieira Lopes. A reprodução de partes ou do todo deste trabalho só poderá ser feita mediante a citação da fonte.

E-mail: lopesrpv@gmail.com

---

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada,  
aprova a Dissertação de Mestrado

**QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR NO TRABALHO:  
A AUTOPERCEÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-  
ADMINISTRATIVOS EM UMA UNIVERSIDADE FEDERAL**

elaborada por  
**Renato Paula Vieira Lopes**

Como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Gestão de Organizações Públicas

**COMISSÃO EXAMINADORA:**

---

**Lúcia Rejane da Rosa Gama Madruga, Dra. (UFSM)**  
(Presidente/orientadora)

---

**Jaime Peixoto Stecca, Dr. (UFSM)**

---

**Marcelo Trevisan, Dr. (UFSM)**

Santa Maria, 11 de dezembro de 2014.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus e aos meus protetores.

Agradeço à Coordenação do Programa de Pós-Graduação em administração, assim como aos professores e funcionários.

Agradeço especialmente a minha orientadora, a Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Lúcia Rejane da Rosa Gama Madruga, pela dedicação, paciência e atenção.

Agradeço aos componentes do grupo de pesquisa da Prof<sup>ª</sup>. Lúcia, em especial a Doutoranda Marta Von Ende.

Agradeço aos professores da comissão examinadora pela valiosa contribuição.

Agradeço aos colegas do Curso pela união, pelos momentos em que compartilhamos experiências e conhecimentos.

Agradeço aos colegas de trabalho, pela força e entusiasmo...

Agradeço à Direção e aos colegas Técnico-Administrativos do Centro de Artes e Letras pela colaboração da pesquisa.

Agradeço à minha família pelo companheirismo, pelas palavras de motivação e também pela compreensão nas ocasiões em que abdiquei de horas de lazer e confraternizações.

Agradeço a todos que contribuíram, de alguma maneira, para a realização deste trabalho.

O sucesso não ocorre por acaso.

(Lair Ribeiro)

## RESUMO

Dissertação de Mestrado  
Programa de Pós-Graduação em Administração  
Universidade Federal de Santa Maria

### **QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR NO TRABALHO: A AUTOPERCEÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO- ADMINISTRATIVOS EM UMA UNIVERSIDADE FEDERAL**

AUTOR: RENATO PAULA VIEIRA LOPES  
ORIENTADORA: LÚCIA REJANE DA ROSA GAMA MADRUGA  
Data e Local da Defesa: Santa Maria, 11 de dezembro de 2014.

A Qualidade de Vida é uma questão muito importante para todas as pessoas e um objetivo a ser alcançado em qualquer estágio ou circunstância da vida. Quando relacionada ao trabalho passa pela necessidade de que este reproduza ambientes que proporcionem às pessoas melhores condições de bem-estar. Inserida nesse contexto, esta dissertação apresenta resultados de pesquisa onde verificou-se a autopercepção dos servidores técnico-administrativos (TAE) do CAL/UFSM quanto à Qualidade de Vida e ao Bem-Estar no Trabalho. Este trabalho foi realizado a partir de uma pesquisa descritiva com abordagem quantitativa. Os dados foram coletados por questionários aplicados diretamente aos respondentes no seu local de trabalho. O procedimento de análise foi baseado em dados estatísticos fazendo uso de estatística descritiva simples. Quanto às relações da autopercepção da Qualidade de Vida e bem-estar no trabalho com as características do perfil sociodemográfico dos servidores TAE do CAL/UFSM verificou-se que é uma turma mista entre homens e mulheres e que a maioria tem até 50 anos, 47,6 % são casados, 28,6 % solteiros e 23,8 % outros casos, a maioria tem curso superior e mais da metade tem pós-graduação, quanto à renda familiar, pode-se dizer que é acima da média do mercado, mais da metade possui renda familiar de 4 a 7 salários mínimos. Quanto ao tempo de serviço, 33,3 % possuem menos de 5 anos e 35,7 % mais de 20 anos. 23,8 % ocupam cargo de chefia há mais de 8 anos. Foi possível perceber que o Servidor TAE tem a preparação pessoal para ir ao trabalho pronto para produzir, e coloca em primeiro lugar sua vida pessoal. Tem a dedicação necessária para o bom desenvolvimento das atividades do dia a dia. Quanto à relação da autopercepção da Qualidade de Vida e Bem-estar no Trabalho com as características do perfil sociodemográfico não apresentou resultados expressivos. Apenas o gênero masculino identificou, a seu favor, diferença significativa no fator bem-estar pessoal. Quanto à relação entre o construto da Qualidade de Vida e o Bem-estar no Trabalho, verificou-se que hábitos alimentares saudáveis proporcionam uma maior inserção social e também uma satisfação no trabalho.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida. Qualidade de vida no trabalho. Bem-estar no trabalho.

## **ABSTRACT**

Master's Dissertation  
Graduate Business Administration Program  
Federal University of Santa Maria

### **QUALITY OF LIFE AND WELL-BEING AT WORK: THE SELF- PERCEPTION OF TECHNICAL AND ADMINISTRATIVE STAFF ON A FEDERAL UNIVERSITY**

AUTHOR: RENATO PAULA VIEIRA LOPES  
ADVISOR: LÚCIA REJANE DA ROSA GAMA MADRUGA  
Date and Place of Defense: Santa Maria, December 11, 2014.

Quality of Life is a very important issue for everyone and a goal to be achieved at any stage or life condition. When it is related to work, it is necessary that this place promotes an environment that provides people the best health conditions. In this context, this study presents the results of research that found the self-perception of technical and administrative staff (TAE) CAL / UFSM regarding Quality of Life and Well-being at Work. This work consisted of a descriptive research with quantitative approach. Data were collected through questionnaires directly from respondents in their workplace. The analysis procedure was based on statistical data making use of simple descriptive statistics. Concerning the relations of self-perceived quality of life and well-being at work and the socio-demographic characteristics of TAE servants CAL / UFSM it was found that it is a mixed group of men and women, they are mostly over 50 years old, 47,6% are married , 28.6 % are single and 23.8 % are part of other situations, most of them have a college degree and more than a half are graduated, regarding the household income , it is above the market average , more than a half have a family income 4-7 times the minimum wage . In relation to the length of service, 33.3 % have less than 5 years and 35.7% over 20 years. 23.8% have had management positions for more than 8 years. It could be observed that the TAE Servant has personal preparation to work and is ready to produce, and prioritizes his personal life. He has the necessary commitment to the good development of everyday life activities. With reference to the relationship of self-perceived Quality of Life and Well -being at Work with the socio-demographic characteristics, significant results have not been observed. Only the male gender has identified significant difference in the personal well-being factor. Regarding the relationship between the construct of Quality of Life and Well-being at Work, it was found that healthy eating habits promote a greater social inclusion and satisfaction at work.

**Keywords:** Quality of life. Quality of life at work. Well-being at work.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Indicadores de QVT .....	45
Quadro 2 – Procedimentos de análise dos resultados .....	47
Quadro 3 – Matriz das correlações.....	67
Quadro 4 – Comentários sobre o tema da pesquisa .....	68
Quadro 5 – Síntese das sugestões sobre QVT .....	69

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Consistência interna .....	46
Tabela 2 – Sexo.....	49
Tabela 3 – Faixa etária .....	49
Tabela 4 – Estado civil.....	49
Tabela 5 – Escolaridade .....	50
Tabela 6 – Renda familiar .....	50
Tabela 7 – Tempo de UFSM.....	50
Tabela 8 – Ocupação de função de chefia.....	51
Tabela 9 – Tempo de atuação na função de chefia .....	51
Tabela 10 – Avaliação geral da qualidade de vida.....	52
Tabela 11 – Hábitos alimentares .....	53
Tabela 12 – Atividade física .....	54
Tabela 13 – Sono e repouso .....	55
Tabela 14 – Bem-estar pessoal.....	56
Tabela 15 – Lazer e diversão .....	57
Tabela 16 – Inserção social .....	59
Tabela 17 – Ocupação principal.....	60
Tabela 18 – Bem-estar no trabalho – QVT .....	61
Tabela 19 – Análise descritiva dos fatores analisados .....	63
Tabela 20 – Análise geral das médias .....	65

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 – Hexágono Vital da Qualidade de vida.....	26
Figura 2 – Síntese dos comentários quanto ao tema.....	68
Figura 3 – Síntese das sugestões apresentadas pelos Servidores.....	70

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>1.1 Tema .....</b>	<b>13</b>
<b>1.2 Delimitação do problema de pesquisa .....</b>	<b>13</b>
<b>1.3 Objetivos.....</b>	<b>18</b>
1.3.1 Objetivo geral .....	19
1.3.2 Objetivos específicos.....	19
<b>1.4 Justificativa .....</b>	<b>19</b>
<b>2 A QUALIDADE DE VIDA .....</b>	<b>22</b>
<b>2.1 Bem- estar no trabalho (QVT) .....</b>	<b>30</b>
<b>2.2 O instrumento de medida da qualidade de vida e bem-estar no trabalho de constantino .....</b>	<b>38</b>
<b>3 MÉTODO .....</b>	<b>42</b>
<b>3.1 Unidade de análise e sujeitos da pesquisa .....</b>	<b>42</b>
<b>3.2 Instrumento e forma de coleta de dados.....</b>	<b>43</b>
<b>3.3 Procedimento de análise dos resultados .....</b>	<b>46</b>
<b>4 A QUALIDADE DE VIDA E O BEM – ESTAR NO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DO CAL/UFSM .....</b>	<b>48</b>
<b>4.1 Autopercepção dos servidores quanto à qualidade de vida e bem-estar no trabalho .....</b>	<b>48</b>
4.1.1 Caracterização geral dos respondentes .....	48
4.1.2 Construto qualidade de vida .....	52
4.1.3 Construto bem-estar no trabalho.....	60
4.1.4 Análise conjunta dos construtos qualidade de vida e bem-estar no trabalho .....	62
4.1.5 Relações da autopercepção da qualidade de vida e bem-estar no trabalho .....	65
4.1.5.1 Relações com os dados demográficos .....	65
4.1.5.2 Relações entre os construtos da qualidade de vida e o bem-estar no trabalho .....	66
4.1.6 Percepções qualitativas sobre qualidade de vida e bem-estar no trabalho .....	67
4.1.7 Abordagens multidisciplinares propostas .....	70
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>74</b>
<b>ANEXO 1 – Avaliação da qualidade de vida – Conceito Biopsicossocial QQV – BPS ....</b>	<b>79</b>

# 1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida é uma questão muito importante para todas as pessoas e um objetivo a ser alcançado em qualquer estágio ou circunstância da vida. Quando relacionada ao trabalho passa pela necessidade de que este reproduza ambientes que proporcionem às pessoas melhores condições de bem-estar. Alcançar qualidade de vida, tanto no cotidiano quanto no trabalho, é um esforço que envolve o compromisso de cada um, buscando atender às necessidades biopsicossociais, e exige também um comprometimento das organizações em proporcionar condições favoráveis para que o trabalhador se sinta confortável no ambiente de trabalho.

Inserida nesse contexto, esta dissertação apresenta os resultados de pesquisa, onde foi verificada, a autopercepção dos servidores técnico-administrativos (TAE) do Centro de Artes e Letras da Universidade Federal de Santa Maria (CAL/UFSM) quanto à Qualidade de Vida e ao Bem-Estar no Trabalho. A realização de um diagnóstico da qualidade de vida dos servidores e a implementação de atividades preventivas buscando melhorar as condições funcionais e pessoais, são essenciais na busca de um ambiente adequado, uma vez que os colaboradores da entidade representam a essência do patrimônio da UFSM.

O comportamento dos servidores, tanto na vida privada quanto no ambiente funcional, é determinante no processo de avaliação da qualidade de vida. Observando-se o dia a dia dos servidores no local de trabalho constata-se, de forma empírica, que existem fumantes; pessoas com carências afetivas e dificuldades em seus relacionamentos afetivos, familiares e sociais; pessoas que não praticam esportes com regularidade, indicando a existência de sedentarismo e outras questões relacionadas com a sua qualidade de vida.

Somam-se a isto às exigências do trabalho, com a imposição cada vez mais acirrada de obtenção de resultados em curto prazo, o que causa desconforto aos servidores e com isso, muitas vezes pode levar ao consumo excessivo de energia, que junto aos problemas familiares deixa os colaboradores vulneráveis à situações causadoras de estresse.

Nesse contexto, os servidores, não raras vezes, são acometidos por processos depressivos e adoecem, comprometendo a capacidade de desempenho físico e intelectual. Esse quadro pode ser revertido pela implementação de práticas que busquem, de modo preventivo, a qualidade de vida no trabalho. Para tanto, existem recursos como: prática de esportes, grupos de encontros, trabalhos comunitários, práticas de religiões, participação em

clubes sociais, danças e muitas outras atividades. Os cuidados com a saúde aumentam a longevidade e melhoram a qualidade de vida. A vida sedentária e a falta de cuidados com a alimentação causam problemas de saúde como diabetes, doenças cardiovasculares, obesidade, tendência ao estresse e, também, depressão.

De acordo com Limongi-França e Rodrigues (2013), QVT é um conceito amplo e comprometido com as condições de vida no trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança.

A seguir está apresentado o tema delimitado para a realização deste estudo.

## **1.1 Tema**

O tema deste trabalho está relacionado com a autopercepção dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação do Centro de Artes e Letras da Universidade Federal de Santa Maria quanto à qualidade de vida e bem-estar no trabalho.

## **1.2 Delimitação do problema de pesquisa**

A presença do termo qualidade de vida é facilmente percebida no linguajar da sociedade contemporânea, sendo incorporado ao vocabulário popular com várias formas de conotação denotando que, parece existir um consenso de que é algo bom falar em qualidade de vida, mesmo sem definir exatamente do que está se falando (ALMEIDA, 2012).

Quanto à análise semântica, tem-se que o termo Qualidade, num sentido filosófico, refere-se a um caráter do objeto, que a princípio nada diz sobre ele, suas propriedades ou possibilidades. Significa uma forma de estabelecer valores. Caracterizar algo pela sua qualidade é estipular um nível bom ou ruim a ele: porém, essa atribuição é subjetiva, de acordo com o referencial e os elementos considerados. O que é boa qualidade para alguém não é necessariamente para outra pessoa (BETTI, 2002).

O senso comum se apropriou desse objeto ao se referir a melhorias ou um alto padrão de bem-estar na vida das pessoas, sejam elas de ordem econômica, social ou emocional.

Todavia, a área de conhecimento em qualidade de vida encontra-se numa fase de construção de identidade de modo que ora identificam-na em relação à saúde, ora à moradia, ao lazer, aos hábitos de atividade física e alimentação, mas o fato é que essa forma de saber afirma que todos esses fatores levam a uma percepção positiva de bem-estar (ALMEIDA, 2012). Trata-se de um conceito complexo e pode ser afetado pela saúde física da pessoa, estado psicológico, nível de independência, relações sociais, crenças pessoais e sua relação com características do ambiente (WHOQOL GROUP, 1997).

Compreender a qualidade de vida implica lidar com inúmeros campos de conhecimento humano incluindo dimensões de ordem biológica, social, política, econômica, médica, entre outras, numa constante inter-relação (ALMEIDA, 2012).

Frederick Herzberg, em seus estudos iniciais, pediu aos participantes para que descrevessem coisas em seus trabalhos que eles achassem extremamente boas ou ruins. Entre as coisas extremamente boas estavam os fatores intrínsecos ao trabalho em si, com realização, reconhecimento, a natureza do trabalho em si e a responsabilidade. Herzberg chamou estes fatores de satisfação de "motivadores", visto que eles pareciam necessários para melhorias substanciais no desempenho no trabalho (HERZBERG, 2000).

Trata-se de uma área de pesquisa, cujo aporte conceitual encontra-se em processo de afirmação de fronteiras e limites o que torna as definições sobre o termo comuns, mas nem sempre concordantes trazendo também problemas de ordem semântica que tornam suas definições amplas, tentando abarcar os inúmeros fatores que exercem influência, ou restritas, delimitando alguma área específica (ALMEIDA, 2012).

Para Schuck (2008), a abordagem de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), apesar de muitas vezes desconsiderada, é um tema de suma importância, visto que o trabalhador é o principal responsável pela prestação do serviço ou pelo produto final de uma organização. Em sua pesquisa objetivou diagnosticar a QVT dos professores da Escola Estadual de Ensino Fundamental Uruguai, situada na cidade de Porto Alegre, RS. A QVT foi diagnosticada por meio do modelo indicador de Walton, através de oito categorias conceituais. Trata-se de um estudo de natureza quantitativa, com objetivo descritivo. A coleta dos dados realizou-se por intermédio de questionários, entregues a uma amostra de 25 professores (74% do quadro total). Desta forma, constataram-se os seguintes resultados: (a) Os professores estão, de modo geral, satisfeitos com a atividade letiva na escola; (b) As categorias conceituais de compensação justa e adequada, condições de trabalho, constitucionalismo na escola e trabalho e o espaço total de vida apresentaram questões com consideráveis taxas de discordância. Os

resultados finais indicam a necessidade de manter e aprimorar os fatores favoráveis à QVT e rever os que não foram satisfatórios (SCHUCK, 2008).

Pereira, Teixeira e Santos (2012) afirmam que, apesar de haver inúmeras conceituações, não há uma definição de QV que seja amplamente aceita. O autor considera que, se por um lado, um conceito globalmente aceito pode facilitar análises científicas e de órgãos governamentais, por outro, corre-se o risco de acomodar a discussão sobre o tema a partir de convicções idealistas, impostas pelo Estado. A noção de que QV é um construto cultural, que precisa continuamente ser revisado, debatido e transformado de acordo com o avanço do conhecimento e da sociedade, é necessária.

Uma relação presente no senso comum referente à definição de qualidade de vida é a sua ligação com a saúde (alimentação e a atividade física). Entretanto, em abordagens sobre esse tema, é necessário ter atenção à multiplicidade de questões que envolvem tal universo, desde parâmetros sociais até de saúde ou econômicos, fazendo com seus indicadores sejam analisados por diferentes áreas de conhecimento, com referenciais e procedimentos diferentes, vinculados a definições e concepções variadas (ALMEIDA, 2012).

É possível observar esforços em estabelecer um estudo científico para favorecer qualidade de vida aos servidores; com isso é exigido uma amplitude multidisciplinar, podendo observar diversas frentes de pesquisa e reflexão. Para uma racionalização da análise sobre esse objeto, as formas de definições sobre o tema serão analisadas em dois momentos: Análise semântica do termo e discussão sobre sua abrangência; Definições sobre essa área de conhecimento, com o objetivo de cercar suas variáveis e campos de estudo.

Analisando o termo qualidade de vida, nota-se que o emprego da palavra Qualidade a essa forma de percepção de mundo estabelece uma existência inerente a esse campo de conhecimento, independente de ser considerado bom ou ruim. A qualidade de vida sempre esteve entre os homens; remete-se ao interesse pela vida. Logo, é possível estabelecer que qualidade de vida não é algo a ser alcançado, um objeto de desejo da sociedade contemporânea que deve ser incorporado à vida a partir de esforço e dedicação individual. Pelo contrário, é uma percepção que sempre esteve e sempre estará presente na vida do ser humano. O fato é que, a partir desse tipo de análise, todos os sujeitos têm qualidade de vida, não sendo esse um elemento a ser alcançado através de ações embutidas no padrão de boa vida da sociedade contemporânea; porém, o interessante para a vida de cada um é buscar uma boa qualidade frente às suas possibilidades individuais de ação.

A qualidade de vida está relacionada com saúde e atividade física. A cada ano a população vem tendo uma melhor prevenção, isto é, cuidados com a saúde, principalmente

com a alimentação e a prática de atividade física. Nos dias de hoje as pessoas estão mais zelosas com os alimentos, tendo em vista uma melhor consciência da própria alimentação. Nota-se também, neste mesmo enfoque, a discussão universal sobre as discrepâncias entre o desperdício de alimentos e a fome. Nota-se assim que o mundo está tendo uma melhor visão sobre os extremos e sobre uma real necessidade de mudança, de oportunidades de igualdade às pessoas e de informações que levem ao bem estar físico e mental.

Atualmente, fala-se em várias ações para melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A ginástica laboral, por exemplo, vem fazendo com que o servidor saia da rotina e trabalhe a postura, faça alongamentos e exercícios para a circulação e tantos outros que tragam benefícios, como mais energia física e mais equilíbrio emocional para que possa produzir melhor no trabalho.

A pessoa deve sentir satisfação e bem estar, ter boa estrutura de vida, com realizações, conscientização, fé e felicidade. A vida deve ser vivida, com prazer e alegria. O ambiente laboral harmonizado com as necessidades das pessoas contribui diretamente para uma vida saudável, o que, conseqüentemente, reflete na qualidade de seu trabalho.

Os órgãos públicos, em geral, estão sendo levados a melhorarem as condições de trabalho dos servidores por meio de várias ações e até mesmo legislações que obrigam a revisão de questões como saúde, segurança e qualidade do ambiente de trabalho.

Recentemente o tema da Qualidade de Vida no Trabalho nos órgãos públicos foi novamente ressaltado pela exigência legal de que todos os órgãos públicos devem elaborar e executar o Plano de Logística Sustentável, o qual está regulamentado na Instrução Normativa (IN) 10/2012, no Art. 3º, com a afirmação de que os “Planos de Gestão de Logística Sustentável (PLS) são ferramentas de planejamento com objetivos e responsabilidades definidas, ações, metas, prazos de execução e mecanismos de monitoramento e avaliação, que permitem ao órgão ou entidade estabelecer práticas de sustentabilidade e racionalização de gastos e processos na Administração Pública”. Representam uma exigência governamental que tem como fundamento o Decreto 7.746, de 5 de junho de 2012.

A Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho, segundo a IN 10/2012, implica:

1. Adotar medidas para promover um ambiente físico de trabalho seguro e saudável;
2. Adotar medidas para avaliação e controle da qualidade do ar nos ambientes climatizados;
3. Realizar manutenção ou substituição de aparelhos que provocam ruídos no ambiente de trabalho;
4. Promover atividades de integração e de qualidade de vida no local de trabalho;

5. Realizar campanhas, oficinas, palestras e exposições de sensibilização das práticas sustentáveis para os servidores com divulgação por meio da intranet, cartazes, etiquetas e informativos; e
6. Produzir informativos referentes a temas socioambientais, experiências bem-sucedidas e progressos alcançados pela instituição. (IN 10/2012, p. 8).

O Decreto 7.746/2012 estabelece critérios, práticas e diretrizes para a promoção do Desenvolvimento Nacional Sustentável (DNS) nas contratações realizadas pela Administração Pública Federal, no que diz respeito à elaboração e implementação de PLS. Estão previstas, pelo menos, a atualização do inventário de bens e materiais do órgão e a identificação de similares de menor impacto ambiental para substituição; as práticas de sustentabilidade e de racionalização do uso de materiais e serviços; as responsabilidades, metodologia de implementação e avaliação do plano e as ações de divulgação, conscientização e capacitação. Estabelece também normas para que a qualidade de vida tenha um segmento padronizado e com harmonia beneficiando o trabalhador, o empreendedor e a gestão pública, com isso oportuniza um melhor desenvolvimento e respeito à sustentabilidade dando proteção ao meio ambiente e garantias às empresas (PLS 1 2013/2015, p. 57).

Este tema já foi alvo de exigências normativas do serviço público em projetos como a Agenda A3P e o Programa Esplanada Sustentável do Governo Federal. Melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho é o VI objetivo do Projeto Esplanada Sustentável (PES, 2011, p. 9).

A Agenda A3P estabelece que:

A Instituição deve manter-se atualizada quanto a QVT promovendo ações para o desenvolvimento pessoal e profissional para seus trabalhadores. Devem desenvolver e implantar programas específicos que envolvam o grau de satisfação da pessoa com o ambiente de trabalho evoluindo as condições ambientais, saúde, sociabilidade, bem estar físico e intelectual (A3P, 2009, p. 43).

A Qualidade de Vida no Trabalho visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades nas organizações principalmente pelo fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho. A ideia principal é a conciliação dos interesses das pessoas e das Instituições uma vez que se o trabalhador estiver realizado terá incentivo e produtividade e se estiver satisfeito, terá vontade própria para ter produção pessoal e profissional com qualidade de vida. Fatores que implicam a melhoria na qualidade de vida no trabalho são: Uso e desenvolvimento de capacidades; Integração social e interna; Respeito à legislação; Condições de segurança e saúde no trabalho.

Assim, a UFSM possui em sua estrutura a Coordenadoria de Qualidade de Vida do Servidor (CQVS), ligada à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), a qual compete à ordenação, orientação e execução dos diversos programas que compõem as atividades do Núcleo de Segurança do Trabalho (NST) e do Núcleo de Promoção de Saúde do Trabalho (NPST). A CQVS desenvolve atividades voltadas para a atenção às necessidades de saúde, assistência social, segurança no trabalho e saúde ocupacional visando à qualidade de vida do servidor.

A Instituição possui também uma unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS). A referida unidade foi inaugurada em 1º/12/2010, tendo como objetivo a execução de ações e de atividades de prevenção aos agravos, promoção e acompanhamento da saúde dos servidores, perícia oficial e assistência à saúde, garantindo a implementação da Política da Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (PASS).

Além dos servidores da UFSM os demais pertencentes aos órgãos os quais firmaram Acordo de Cooperação Técnica, também são beneficiados pela unidade, tais como: Instituto Federal Farroupilha (IFFarroupilha); Instituto Nacional de Seguridade Social Gerência Santa Maria (INSS); Ministério da Fazenda / Superintendência de Administração do Ministério da Fazenda no Estado do Rio Grande do Sul (SAMF/RS); Delegacia de Polícia Federal em Santa Maria/RS (DPF); Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA) e Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal no RS (9ª SRPRF/RS) (PLS/UFSM, 2013, p. 47 - 48).

Diante desta problemática, delimita-se esta pesquisa pelo seguinte questionamento: Como os servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE) lotados no Centro de Artes e Letras (CAL) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) percebem a sua qualidade de vida e bem-estar no ambiente de trabalho?

### **1.3 Objetivos**

Os objetivos deste estudo estão descritos a seguir.

### 1.3.1 Objetivo geral

Analisar a autopercepção dos servidores TAE do CAL/UFSM com relação à qualidade de vida e bem-estar no trabalho tendo em vista o desenvolvimento de ações de melhoria.

### 1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar a autopercepção dos servidores quanto à qualidade de vida e bem-estar no trabalho;
- Analisar as relações da autopercepção da qualidade de vida e bem-estar no trabalho com as características do perfil sociodemográfico dos servidores TAE do CAL/UFSM;
- Analisar as relações entre o construto da qualidade de vida e o bem-estar no trabalho;
- Analisar a percepção qualitativa dos pesquisados acerca da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho; e
- Propor atividades com abordagens multidisciplinares tendo em vista a melhoria da qualidade de vida e o bem-estar no trabalho dos servidores.

## 1.4 Justificativa

O estudo se justifica, dentre outras questões, pelo fato de que estudos e notícias recentes apontam que grande número dos afastamentos do trabalho para tratamento de saúde é causado pela depressão, estresse, doenças comportamentais, dentre outros aspectos relacionados com as condições de trabalho nas organizacionais. A mídia demonstra que, para muitos psiquiatras, a depressão, por exemplo, é citada como a doença do século. Além disso, o ambiente de trabalho onde as pessoas desempenham suas funções causa muitas doenças de

natureza ocupacional. Notícias veiculadas na mídia destacam que o brasileiro é um dos profissionais mais estressados do mundo.

Inserindo-se na linha de pesquisa Inovação e Sustentabilidade na Gestão Pública, este trabalho será importante no campo acadêmico, especialmente para os estudos sobre a gestão de organizações públicas; e no campo prático, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida na UFSM e nas instituições. Também contribuirá para a qualidade de vida em sociedade.

A principal contribuição para a gestão das organizações públicas está relacionada ao fato de discutir aspectos da qualidade de vida dos trabalhadores, antes muito mais apropriados pelas organizações privadas. A inserção da pesquisa em administração na área pública é sempre uma questão pertinente.

A contribuição do ponto de vista prático está em discutir e verificar fatores que possam acrescentar na melhoria da qualidade de vida do servidor.

Os constantes afastamentos do trabalho por problemas de saúde são onerosos para as organizações, o que exige uma reforma imediata, prevenindo antes de ter que tratar, evitando desgastes e preocupações desnecessárias.

Para identificar a existência, causas e consequências do estresse relacionado ao trabalho, é preciso monitorar o conteúdo de trabalho, as condições de trabalho, os termos do emprego, as relações sociais no trabalho, a saúde, o bem-estar e a produtividade (ROSSI, 2012). Para tanto, é importante questionar os trabalhadores por meio de pesquisas e estudos que auxiliem as organizações a mapearem as condições de trabalho as quais estão expostas as pessoas. Assim, estudos como este se justificam por trazerem à tona os pontos para os quais a organização deve dedicar maior atenção.

O trabalho funcionará de forma mais adequada quando existir o coleguismo; pessoas de bem com a vida, com energia para si e para o trabalho; quando acontecem reuniões produtivas e outras atividades que melhorem a **autoestima** de cada um, o que refletirá nas tarefas executadas. Quando a pessoa tem qualidade ou condição psicológica de quem está satisfeita consigo mesma e demonstra confiança no próprio modo de ser e de agir, quando está satisfeita com suas realizações pessoais e no trabalho, o seu rendimento e produtividade melhoram. Já não é segredo que investir em saúde no trabalho torna a empresa mais saudável, competitiva e produtiva.

A mídia tem divulgado os altos custos que a sociedade tem com as licenças para tratamento de saúde nos casos de estresse, depressão e outros, de seus cidadãos. O estresse é qualquer pressão ou acúmulo de pressões – física ou psicológica – que leva um indivíduo ao desequilíbrio (CARVALHAL, 2008).

O excesso de população eleva as taxas de estresse, devido à competitividade por melhor qualidade de vida. Atualmente, muitas pessoas evitam atividades que sejam muito estressantes. Procuram usar técnicas para ter uma vida mais tranquila, adaptando ou modificando o estilo de vida, praticando esporte, consumindo alimentos saudáveis e convivendo com pessoas otimistas.

No Plano de Desenvolvimento Institucional da UFSM (PDI 2011/2015), existe um eixo estratégico relacionado com a Valorização das Pessoas que justifica a realização deste estudo, cujo texto é como segue:

A valorização das pessoas, o respeito à dignidade humana, a qualidade de vida e a melhoria permanente das condições de trabalho representam grandes desafios para a área de gestão de pessoas da UFSM. Este eixo procura estimular o desenvolvimento de ações e projetos alinhados com as crescentes necessidades do gerenciamento humano na área pública, a qual atualmente se pauta pela necessidade de qualificação e capacitação permanente dos servidores, tanto para o desempenho de suas atividades técnicas, quanto nos aspectos comportamentais e para a ocupação de cargos gerenciais.

Faz parte deste eixo o desenvolvimento de ações e de projetos voltados para a ampliação do quadro de servidores; o exercício do reconhecimento por parte das chefias e lideranças; o estabelecimento de mecanismos para retenção e transferência do conhecimento gerado pelas pessoas; a melhoria da qualidade de vida e das condições de trabalho; o convívio; a integração entre os servidores e o relacionamento favorável ao desempenho das funções; a avaliação do desempenho; a capacitação técnica, gerencial e comportamental e a qualificação permanente. (PDI 2011/2015, p. 194).

A contribuição à sociedade decorre do fato de que o servidor está prestando serviço ao cidadão. Portanto, na sociedade existe uma engrenagem em funcionamento, onde houver a falta do prestador de serviço essa engrenagem não vai funcionar como deve, deixando prejuízo à sociedade. Para isso, defende-se a eficiência da qualidade de vida no trabalho e na vida de cada cidadão, como prevenção, a fim de reverter casos de estresse e doenças que levam à depressão.

A Instituição e a sociedade terão benefícios com a implantação dos resultados desta dissertação, pois a engrenagem dos recursos humanos estando em pleno funcionamento resultará em um trabalho eficiente.

## 2 A QUALIDADE DE VIDA

Muitos são os conceitos de qualidade de vida os quais se amparam em várias áreas como aquelas que estudam as questões relacionadas às dimensões física, intelectual, social, de saúde, educacional e demais dimensões do processo de desenvolvimento humano. Cada autor apresenta a sua colaboração de modo que o conceito permanece em constante evolução.

A Qualidade de Vida é medida pela Organização Mundial da Saúde, que desenvolveu um questionário composto por seis domínios: (i) **o físico** (Dor e desconforto; Energia e fadiga; Sono e repouso); (ii) **o psicológico** (Sentimentos positivos; Pensar, aprender, memória e concentração; Auto-estima; Imagem corporal e aparência; Sentimentos negativos); (iii) **o do nível de independência** (Mobilidade; Atividades da vida cotidiana; Dependência de medicação ou de tratamentos; Capacidade de trabalho); (iv) **o das relações sociais** (Relações pessoais; Suporte (apoio) social; Atividade sexual); (v) **o do meio ambiente** (Segurança física e proteção; Ambiente no lar; Recursos financeiros; Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade; Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades; Participação e/ou oportunidades de recreação/lazer; Ambiente físico: (poluição/ruído/trânsito/clima); Transporte); e, (vi) **o dos aspectos religiosos** (Espiritualidade/religião/crenças pessoais) (ALMEIDA, GUTIERREZ e MARQUES, 2012).

A qualidade de vida pode ser medida pelo Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), como segue:

O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) é uma medida resumida do progresso a longo prazo em três dimensões básicas do desenvolvimento humano: renda, educação e saúde. O objetivo da criação do IDH foi o de oferecer um contraponto a outro indicador muito utilizado, o Produto Interno Bruto (PIB) per capita, que considera apenas a dimensão econômica do desenvolvimento. Criado por Mahbub ul Haq com a colaboração do economista indiano Amartya Sen, ganhador do Prêmio Nobel de Economia de 1998, o IDH pretende ser uma medida geral e sintética que, apesar de ampliar a perspectiva sobre o desenvolvimento humano, não abrange nem esgota todos os aspectos de desenvolvimento (PNUD, 2014).

O tema da qualidade de vida leva à necessidade de equilíbrio entre todas as dimensões apontadas no conceito do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). Por exemplo, a saúde e a qualidade de vida estão muito relacionadas, uma contribui para a melhoria da outra. Quando se fala em saúde inclui-se tanto a saúde física quanto a mental, o que implica desenvolver atividades de lazer, bons relacionamentos, equilíbrio na alimentação, e outras ações que contribuam para o bem estar pessoal.

Schiehl (2012) estudou a saúde e o trabalho, independentemente e associados à qualidade de vida (QV). A partir da leitura de trabalhos científicos relacionados ao tema, selecionados e arquivados pelos pesquisadores do Grupo de Pesquisa - Gestão de Recursos Humanos para o Ambiente Produtivo, do Campus de Ponta Grossa, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Tal revisão permitiu sintetizar informações para os pesquisadores e contribuir para ressaltar a relevância dos temas QV no trabalho e saúde junto ao **ambiente** produtivo. O estudo concluiu que as modificações trazidas pela tecnologia impulsionam a busca por novos mecanismos interdisciplinares que permitam a manutenção da saúde dos trabalhadores, em menor número, mas mais conscientes e humanizados e que não se pode conceber QV no trabalho sem levar em consideração os aspectos de saúde, que abrangem muito mais do que a ausência de doenças.

No passado, havia menos máquinas e mais homens, tratados, por sua vez, como máquinas. Atualmente, há mais máquinas e menos homens, todavia, estes exigem um tratamento com dignidade, diferentemente das máquinas. Saúde antes significava apenas ausência de doença, hoje é equilíbrio em todos os aspectos de sua vida, profissional e pessoal, abrangendo o físico, o emocional, o mental, o filosófico, entre outros. Aguardar e vivenciar as inovações da área da saúde é um desafio e uma curiosidade imposta ao meio produtivo acadêmico e a áreas afins na melhoria constante da QV no trabalho (SCHIEHL, 2012).

Atualmente a mídia vem trazendo muito mais reportagens sobre qualidade de vida, são programas de televisão, muitos artigos nos jornais incentivando as maneiras corretas de alimentação e deixar o sedentarismo e praticar atividades físicas para movimentar o corpo, assim como, palestras de incentivos emocional e intelectual.

As pessoas com um bom nível de satisfação com a vida demonstram isso na sua autoestima. A autoestima é de grande relevância, pois o indivíduo deve ter amor a própria vida para depois amar ao próximo.

O distanciamento – telefones, celulares, e-mails, internet: todos nos colocam em contato com as pessoas – mas incrivelmente não oferecem o calor humano necessário. Cada dia mais as pessoas estão individualistas. Não é da distância física a que nos referimos e sim da distância afetiva (CARVALHAL, 2008).

Ter uma boa autoestima contribui para a sensação de felicidade e de realização pessoal. Esse é um dos fatores que mais influencia as pequenas e grandes decisões na vida das pessoas. Como a vida depende em grande parte das escolhas que se faz, então é hora de pensar em como anda a visão que tem com o próprio respeito. Infelizmente, essa é uma característica que não nasce com a pessoa. Ela vai sendo construída de acordo com os

incentivos, olhares, elogios e conquistas que são acumulados. Nenhuma pessoa é totalmente carente de autoestima. Assim como não existe ninguém que tenha 100% de autoestima positiva. A forma como se lida com a própria consciência é o maior determinante para a pessoa ter autoconfiança, autorrespeito e autoestima.

A atividade física, entendida como uma característica inerente ao ser humano, com dimensões biológica e cultural, representa um tema interdisciplinar e complexo que tem atraído a atenção de pesquisadores, da mídia e da saúde pública em todo o mundo nas últimas décadas (NAHAS, 2006). Uma tendência dominante no campo da Educação Física estabelece uma relação entre a prática da atividade física e a conduta saudável (OLIVEIRA, 2005).

Qualidade de vida vista pelo pensamento de Aristóteles indica que há algum bem para o qual todas as ações convergem e que deve haver algum fim que é desejado para o nosso próprio bem, mediante o qual desejamos todos os outros fins (MAZO, 2008).

Segundo Nahas (2006, p. 13):

O conceito de qualidade de vida é diferente de pessoa para pessoa e tende a mudar ao longo da vida de cada um. Existe, porém, consenso em torno da ideia de que são múltiplos os fatores que determinam a qualidade de vida de pessoas ou comunidades. A combinação desses fatores que moldam e diferenciam o cotidiano do ser humano, resulta numa rede de fenômenos e situações que, abstratamente, pode ser chamada de qualidade de vida. Em geral, associam-se a essa expressão fatores como: estado de saúde, longevidade, satisfação no trabalho, lazer, relações familiares, disposição, prazer e até espiritualidade.

A partir das perspectivas econômica, demográfica, antropológica, bioética, ambiental e de saúde pública, existem várias interpretações a respeito de QV. Para Minayo, Hartz e Buss (2000), a noção de QV percorre um campo semântico polissêmico: de um lado, refere-se a modo, condições e estilos de vida; de outro, está relacionada a ideias de desenvolvimento sustentável e ecologia humana; e, também relaciona-se ao contexto da democracia, do desenvolvimento e dos direitos humanos e sociais. No que diz respeito à saúde, esses mesmos autores entendem como uma resultante social da construção coletiva dos padrões de conforto e tolerância que determinada sociedade estabelece, como parâmetros, para si.

A QV é um conceito fortemente caracterizado pela subjetividade, composto por todos os elementos essenciais da condição humana, quer seja físico, psicológico, social, cultural ou espiritual. Consiste, para Santos (et al., 2009), em um estado de bem-estar, o qual envolve diversos aspectos do cotidiano e pode sofrer influências de fatores externos (MARTINS, FRANÇA e KIMURA, 1996). Diniz e Schor (2006) defendem que a concretude da QV se dá a partir do que cada indivíduo entende ser a satisfação de suas necessidades, levando em conta a participação consciente do usuário na busca, conquista e manutenção de seu bem-estar, na

responsabilidade e escolha pessoal do que acredita ser ideal para uma vida digna, satisfatória e com aproveitamento de seu potencial.

Herculano, Porto e Freitas (2000) propõem que QV seja definida como o conjunto das condições econômicas, ambientais, científico-culturais e políticas coletivamente construídas e disponibilizadas aos indivíduos, para que estes possam exercer suas potencialidades citando as condições de acesso à produção e ao consumo, aos meios para produzir cultura, ciência e arte, aos recursos de comunicação, informação, participação e influência nos destinos coletivos, através da gestão territorial que assegure água e ar limpos, hígidez ambiental, equipamentos coletivos urbanos, alimentos saudáveis e a disponibilidade de espaços naturais amenos urbanos, bem como da preservação de ecossistemas naturais.

A definição proposta pela Organização Mundial da Saúde (OMS) expressa muito bem a amplitude do construto qualidade de vida, o Grupo WHOQOL (1997) define QV como a percepção do indivíduo a respeito de sua posição na vida, no contexto de cultura e de valores em que vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações.

Fleck (2011) apresenta três aspectos fundamentais que estão implícitos no conceito de QV do Grupo WHOQOL:

1. Subjetividade, ou seja, a perspectiva do indivíduo.
2. Multidimensionalidade, isto é, a qualidade de vida é composta por várias dimensões. O autor ressalta que este aspecto tem uma consequência importante, a de que não é desejável que um instrumento destinado a mensurar a QV tenha um único escore, mas sim que a sua medida seja feita por meio de escores em vários domínios (p. ex., físico, mental, social, etc.).
3. Presença de dimensões positivas e negativas. Assim, para uma “boa” qualidade de vida, é necessário que alguns elementos estejam presentes (p. ex., mobilidade) e outros ausentes (p. ex., dor).

Constantino (2007) aponta os fatores estressantes como questões que colaboram para eleger o tema da QV como atual e importante. O estresse é uma resposta a um estímulo que ocorre sobre o organismo, esse estímulo é chamado de estressor. França e Rodrigues (2013) apresentam o estresse em pelo menos duas dimensões: como processo e como estado. O *stress* como processo é a tensão perante uma situação de desafio por ameaça ou conquista. O *stress* como estado é o resultado positivo, *eustress*, ou negativo, *distress*, do esforço gerado pela tensão mobilizada pela pessoa. Os estressores podem vir do meio externo, como frio, calor e condições de insalubridade; do ambiente social, como trabalho; e do mundo interno, como pensamentos e emoções, angústia, medo, alegria, tristeza etc.

A OMS define saúde não como a mera ausência de enfermidade, mas sim como um estado completo de bem-estar físico, psicológico e social, que representa as três dimensões da existência humana. (WHOQOL GROUP, 1997). Estes princípios estão relacionados no “Hexágono Vital”. Este diagrama sugere que para a conquista do bem-estar, do manejo do estresse e para a melhoria da qualidade de vida, deve haver um equilíbrio do tripé biopsicossocial, por meio de seis aspectos: alimentação; atividade física; repouso e relaxamento; lazer e diversão; trabalho gratificante; e relações sociais e amigos. O “Hexágono Vital” está intimamente ligado à qualidade de vida, pois, além de incluir a prevenção e tratamento de doenças, inclui o desenvolvimento da criatividade, entretenimento e relações sociais (KERTESZ, 2008).

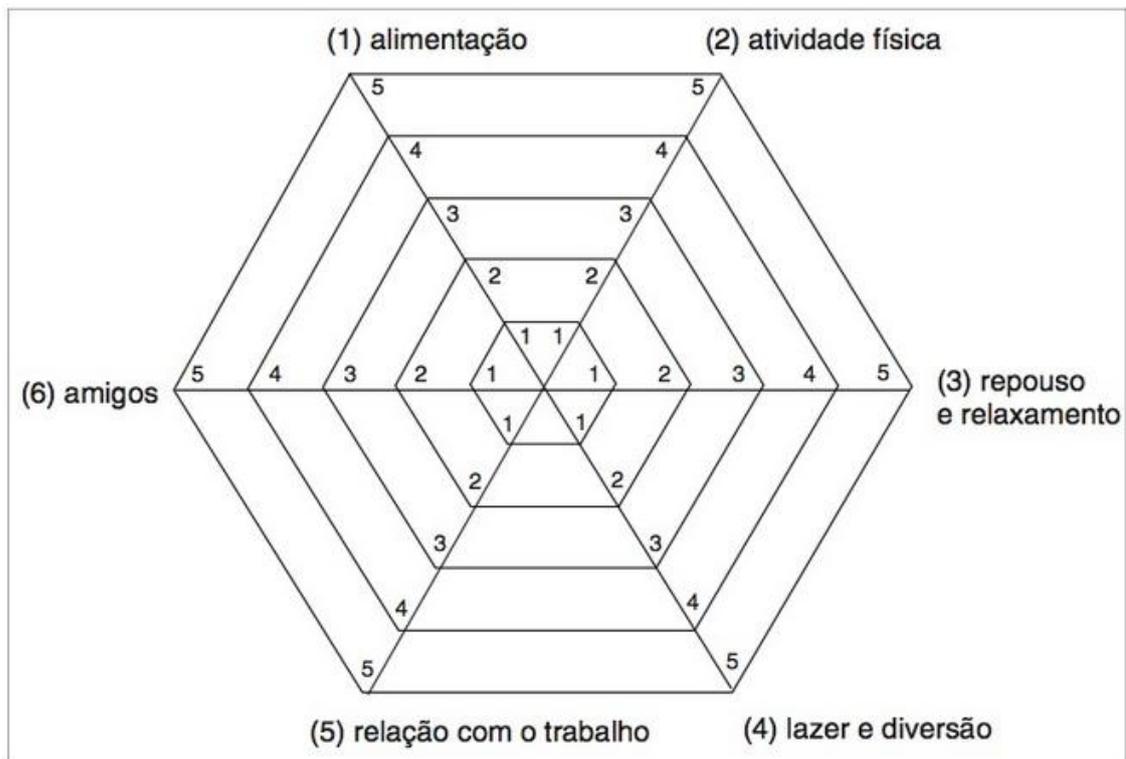


Figura 1 – Hexágono Vital da Qualidade de Vida

Fonte: Limongi-França e Rodrigues (2013).

A **alimentação** é uma das necessidades básicas do ser humano. Diniz e Schor (2006) salientam que hábitos alimentares adequados, como o consumo de alimentos pobres em gorduras saturadas e ricos em fibras presentes em frutas, legumes, verduras e cereais integrais, simultaneamente a um estilo de vida saudável, com a prática regular de exercícios físicos, ausência de fumo e moderação no consumo de bebidas alcoólicas, são de fundamental importância para a diminuição do risco de doenças e a promoção da QV, desde a infância até

o envelhecimento. Para Constantino (2007), uma alimentação adequada pode ser tão importante na manutenção da saúde quanto no melhor desempenho do trabalho.

Limongi-França e Rodrigues (2013) dão algumas sugestões para uma alimentação adequada, tais como:

- Comer alimentos ricos em vitaminas do complexo B e C, magnésio, selênio, cálcio e ferro;
- Reforçar a dieta com frutas, legumes frescos, crus ou cozidos no vapor;
- Aumentar a ingestão de fibras;
- Diminuir a quantidade de sal e açúcar;
- Privilegiar os alimentos naturais, evitar refrigerantes, preferir sucos naturais de frutas; e
- Procurar ter uma dieta pobre em gorduras e, se usá-las, dar preferência às gorduras polissaturadas.

Os especialistas recomendam que a prática do exercício físico seja realizada regularmente, no mínimo três dias por semana, e em locais ventilados utilizando-se de roupas leves e confortáveis e equipamentos apropriados de acordo com a atividade. Limongi-França e Rodrigues (2013) orientam que o exercício deve ser antecedido de um aquecimento conveniente e de alongamento advertindo que o esforço físico exagerado pode produzir efeito contrário e ser perigoso para a saúde.

Segundo Diniz e Schor (2006), a flexibilidade é um indispensável elemento corporal, principalmente quando se fala em QV, pois consiste na capacidade física do organismo humano que condiciona a obtenção de grande amplitude gestual e sua importância como capacitação física se dá devido ao aumento da eficiência mecânica em gestos do cotidiano e movimentos generalizados. Em atividades do dia-a-dia, a amplitude pode prevenir e corrigir vícios posturais. Os autores afirmam, também, que o sedentarismo é a causa mais frequente de má condição física uma vez que uma boa QV é observada quando o indivíduo encontra-se hábil a realizar tarefas cotidianas.

Com o objetivo de sintetizar e analisar as evidências da literatura sobre a associação entre atividade física e qualidade de vida, Pucci et al (2012) produziram uma Revisão sistemática nas bases PubMed, Lilacs e SciELO com utilização dos descritores *physical activity*", *motor activity*", *exercise*", *walking*", *running*", *physical fitness*", *sport*", *life style*", *quality of life*", *WHOQOL*" e *SF*". Foram selecionados 38 estudos publicados entre 1980 e 2010 que utilizaram algum instrumento de medida da atividade física e com alguma

versão dos questionários *Medical Outcomes Study 36-Item Short-Form Health Survey* ou *World Health Organization Quality of Life* para avaliar a qualidade de vida. Os autores observaram que maior nível de atividade física associou-se à melhor percepção de qualidade de vida em idosos, adultos aparentemente saudáveis ou em diferentes condições de saúde, e, concluíram, que a associação entre atividade física e qualidade de vida é positiva e varia de acordo com o domínio analisado, tais como "função social", "dor corporal" e "relações sociais".

Em relação ao repouso e relaxamento, sabe-se que dormir mal implica passar o dia sonolento, cansado, sem ânimo, com dificuldades de concentração nas atividades cotidianas e com grande possibilidade de alteração de humor. Diniz e Schor (2006) explicam que existem muitos distúrbios do sono que podem causar diversos prejuízos na qualidade e na eficiência do sono, cujas consequências podem ser comprometimento do desempenho profissional, conflitos sociais e conjugais, perturbações do humor, graves acidentes de trânsito ou de trabalho, aumento da incidência de doenças cardiovasculares e hipertensão arterial sistêmica; além de doenças e distúrbios psiquiátricos graves.

Uma noite de sono adequada é fundamental. Cada pessoa possui sua necessidade em relação ao tempo do sono. Em média, uma pessoa adulta necessita de cerca de oito horas por noite. Mas algumas pessoas podem necessitar de cerca de 10 horas, enquanto outras de quatro a seis horas. De acordo com Limongi-França e Rodrigues (2013), a situação mais comum que impede uma noite de sono adequada é a insônia e ela deve ser vista como um sinal de que algo não vai bem, como um sintoma, um sinal de alarme. O uso isolado de indutores de sono ou tranquilizantes não combate a causa do problema e, portanto, é desaconselhado. É algo semelhante a ter febre e tomar uma aspirina, sem o combate do problema físico que está provocando o sintoma. Não se combatendo a causa, a tendência é usar os indutores de sono ou tranquilizantes de forma prolongada, o que pode ser inadequado, pela possibilidade de desenvolvimento de dependência física. Para facilitar o início do sono, os autores apresentam algumas recomendações:

- Deitar-se sempre na mesma hora;
- Não fazer uso de substâncias estimulantes cerca de uma hora antes de deitar-se, como café, álcool e outras;
- Evitar cochilos durante o dia;
- Evitar situações noturnas que possam estimulá-lo, substituir a TV pelo rádio ou por música relaxante;

- Fazer leituras suaves antes de ir para a cama;
- Tomar banhos quentes antes de deitar-se;
- Estabelecer um programa de condicionamento físico durante o dia;
- Alimentar-se em horários regulares e evitar grandes refeições próximas do horário de dormir;
- Fazer exercícios de relaxamento antes de dormir ou meditação;
- Limitar o tempo diário na cama àquele que se tinha antes de ter dificuldades para conciliar o sono;
- Procurar levantar-se da cama sempre na mesma hora; e
- Manter condições confortáveis para o sono.

Lazer e diversão relaxam o organismo e o recompõem. O lazer pode ser entendido como as práticas exercidas pelo indivíduo com o objetivo de divertir-se, recrear-se e entreter-se. Para Pereira e Bueno (1997), o lazer tem papel fundamental como meio alternativo para o relaxamento e alívio das tensões advindas da contextualidade e do cotidiano do indivíduo, seja ao nível pessoal quanto profissional.

Segundo Aguiar (2000), as principais funções do lazer são: descanso, divertimento e desenvolvimento pessoal. A função de descanso está relacionada à compensação do consumo da energia, libertando-se do cansaço físico e mental. A função de divertimento aparece como forma de romper a monotonia cotidiana, ajudando-o a suportar as regras e as pressões da sociedade. A função de desenvolvimento da personalidade traz a possibilidade de engrandecimento do ser, pelo crescimento pessoal e social.

A respeito do trabalho, Constantino (2007) cita a visão de Marx (1988), que considera que este é fundamental na vida humana, como uma condição de existência do homem. Afirma, também, que a partir do trabalho, o indivíduo transforma a natureza externa e sua própria natureza humana, como um processo de transformação recíproca em que o trabalho social é o elemento central do desenvolvimento da sociabilidade. O trabalho é o meio de subsistência e, além disso, uma oportunidade de realização e satisfação pessoal.

Quanto à inserção social, Constantino (2007) cita Kertesz e Kerman (1985) os quais defendem que estudos demonstram que o estresse poderá ser mais bem suportado quando se tem o apoio e o afeto de um grupo de pessoas. Em situações difíceis ou em determinadas ocasiões em que se tem de tomar uma decisão importante, poder dialogar e refletir com pessoas que saibam escutar é de grande ajuda, assim como receber apoio em momentos de dor e de tristeza.

Diniz e Schor (2006) sustentam que o indivíduo não é um ser isolado, já que está inserido em uma realidade. Ele deve, pois, ser considerado como atuante de sua história, compreendido em sua plenitude, não como uma parte fragmentada, mas que se relaciona, interage e busca transformações no mundo em que vive.

A partir dos aspectos alimentação, atividade física regular, tempo de repouso adequado, lazer e diversão, trabalho que contenha a possibilidade de realização e inserção em um grupo social (de apoio) é possível avaliar o nível de estresse e da Qualidade de Vida e, conseqüentemente, perceber quais os aspectos da vida que merecem maior atenção.

Minayo, Hartz e Buss (2000) observam que, em todas as sondagens feitas sobre QV, compõem sua concepção valores não materiais, como amor, liberdade, solidariedade e inserção social, realização pessoal e felicidade. E que, também, existem aspectos materiais na construção desse conceito, que dizem respeito à satisfação das necessidades mais elementares da vida humana: alimentação, acesso a água potável, habitação, trabalho, educação, saúde e lazer. Esses elementos materiais têm como referência noções relativas a conforto, bem-estar e realização individual e coletiva.

Os aspectos referentes à qualidade de vida abordados no referencial indicam a importância da prevenção para a saúde. O Dia Mundial da Saúde (07/04), criado pela OMS em 1948 tem como objetivo alertar sobre as principais doenças que podem atingir a população e afirmar a importância de manter a saúde em dia. Existem problemas de saúde que já se tornaram epidemias como a obesidade e muitas das doenças da sociedade moderna estão associadas ao sedentarismo, alimentação inadequada e fatores genéticos (ASINELLI, 2010).

Na sequência aborda-se o construto do Bem-Estar no Trabalho, termo utilizado neste estudo para fazer referência ao construto da Qualidade de Vida no Trabalho.

## **2.1 Bem-estar no trabalho (QVT)**

Assim como a QV, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) não possui um conceito definido e plenamente aceito. É um tema abrangente e, geralmente, confuso. Suas definições vão desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até atividades de integração e lazer. A maioria das compreensões em QVT consideram as condições de vida e do bem-estar de pessoas, grupos, comunidades e até mesmo do planeta inteiro e de sua inserção no universo.

De acordo com Limongi-França e Rodrigues (2013), QVT é um conceito amplo e comprometido com as condições de vida no trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança.

Atentando-se ao conjunto e à natureza das questões a respeito do tema e dos diversos conceitos, critérios e abordagens, Limongi-França (2012) agrupou as dimensões sob as quais o tema é abordado em três escolas de pensamento: socioeconômica, organizacional e condição humana no trabalho. A Escola Socioeconômica, considerada uma terceira via, ressalta os efeitos da globalização e da tecnologia sobre o ambiente de trabalho e está fundamentada na igualdade social, na proteção aos vulneráveis, na liberdade com autonomia, nos direitos com responsabilidade, na autoridade com democracia, no pluralismo cosmopolita, entre outros, tendo como princípios básicos: o desenvolvimento da cidadania; a responsabilidade e projetos sociais; a igualdade com liberdade; a preservação do meio ambiente; e o desenvolvimento sustentável.

Segundo Limongi-França (2012) a Escola Organizacional, centra-se na crença de que a QVT envolve uma dimensão específica do local onde as relações de produção acontecem, pois grande parte das relações de trabalho, de suas práticas e seus valores surge de experiências no chão de fábrica, dos processos de controle da produção, dos tempos e movimentos, evoluindo para qualidade total e critérios de excelência, destacando-se como: a expansão dos processos de qualidade e produtividade para o de qualidade pessoal; a política de gestão de pessoas, valorização e capacitação; o marketing, a imagem corporativa e comunicação interna; o tempo livre, o desenvolvimento cultural, hábitos de lazer e esporte; e o risco e desafio como fatores de motivação e comprometimento.

De acordo com Limongi-França (2012), a partir da Escola da Condição Humana no Trabalho, todo ser humano é um complexo biopsicossocial, ou seja, tem qualidades biológicas, psicológicas e sociais que reagem de forma simultânea às condições de vida. Os fatores psicossociais são fundamentais para a explicação da saúde e da doença da sociedade moderna. A dimensão biológica refere-se às características físicas, tanto aquelas herdadas ao nascer, como as adquiridas durante toda a vida. Inclui metabolismo, resistências e vulnerabilidades dos órgãos ou sistemas. A dimensão psicológica compõe os processos afetivos, emocionais e de raciocínio, tanto conscientes, como inconscientes, que formam a personalidade do indivíduo e seu modo de perceber e de posicionar-se diante das pessoas e das situações que vivencia. A dimensão social compreende os valores socioeconômicos, a cultura, 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 comunidade a que cada pessoa pertence e da qual participa. O meio ambiente e a localização geográfica também formam a dimensão social.

Para Limongi-França (2012), a proposta de criar escolas de pensamento de QVT que compõem e identificam as demandas de qualidade de vida nas empresas pode ser um progresso para consolidação de uma nova competência da administração, o que deve apontar para as especialidades, qualificação e natureza dos diversos fenômenos relacionados ao bem-estar no trabalho e entorno da empresa. As dimensões socioeconômicas, organizacionais e de condições humanas no trabalho podem possibilitar a definição de critérios, procedimentos metodológicos e metas de gerenciamento e definição da natureza dos resultados.

Albuquerque e Limongi-França (1998) sustentam que QVT envolve diagnóstico e implantação de ações de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, com o objetivo de proporcionar condições adequadas para o desenvolvimento e realização das tarefas. Búrigo (1997) defende que a QVT busca humanizar as relações de trabalho na organização, conservando sua relação com a produtividade e, principalmente, com a satisfação do trabalhador no seu ambiente de trabalho e evidenciando a condição de vida no trabalho, associada ao bem-estar, à saúde e à segurança do trabalhador.

Rossi; Quick e Perrewé (2009) entendem QVT como consequência de ações macro e micro dimensionadas, intra e extra institucionais, que ajustam as práticas organizacionais com as características e necessidades pessoais e profissionais e com a realidade do processo e das relações de trabalho. Para eles, a complexidade do conceito surge quando se analisa a multiplicidade de fatores que afetam o ambiente, a organização, o trabalhador, o processo e as relações de trabalho, que se modificam no tempo e nos cenários.

Ao longo das várias fases da civilização humana, o trabalho era atividade dos servos e dos escravos, e que, na era moderna, esse entendimento está associado a emprego. Assim, as organizações que pretendem desenvolver a empregabilidade de seus membros precisam levar em conta a necessidade de trabalho das pessoas numa perspectiva de ocupação humana (WOLECK, 2000).

A Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (GQVT) consiste no conjunto de critérios de bem-estar que buscam o equilíbrio Biológico, Psicológico, Social e Organizacional (BPSO), a partir do vínculo com o trabalho. Marras (2009) cita as seguintes associações entre as ações e os domínios BPSO: hábitos saudáveis associam-se à dimensão Biológica; autoestima e reconhecimento, à dimensão Psicológica; consumo e educação, à dimensão Social; e ergonomia e clima, à dimensão Organizacional.

No tema QVT é fundamental considerar o ambiente de trabalho. Segundo Wachowicz (2007), o local de trabalho, seja um escritório, seja uma oficina mecânica, deve ser sadio e agradável. O ambiente deve proporcionar ao trabalhador condições capazes de lhe oferecer um máximo de proteção e, ao mesmo tempo, satisfação. Além disso, o local de trabalho deve cumprir a finalidade social de educar, criando hábitos de higiene e de ordem que o indivíduo estenda ao seu lar e ao meio ambiente.

Os estudos em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) a cada dia estão evoluindo. É um tema de grande ascensão e o qual é trabalhado nas empresas, escolas, famílias (começando pela qualidade de vida pessoal) e nas organizações em geral, tendo seu foco também nas Instituições Públicas.

Muitas organizações têm demonstrado interesse pelo tema QVT, a fim de melhorar o desempenho de seus colaboradores tanto nos níveis profissional como pessoal. Neste sentido as empresas, em sua maioria do setor privado, implementam programas de QVT. Já o setor público não evidencia o mesmo interesse por essas políticas. Com base nessa perspectiva Amorim (2010) desenvolveu uma pesquisa sobre a qualidade de vida do servidor público do Ministério Público do Estado de Pernambuco (MPPE) cujo objetivo era avaliar o nível de qualidade de vida desses no exercício de suas atividades profissionais, relacionando-os com os principais aspectos da QVT. Os funcionários demonstraram-se satisfeitos quanto ao nível de QVT da instituição, no que se refere a condições e instrumentos de trabalho, jornada de trabalho, remuneração e natureza do trabalho realizado, embora a instituição não apresente um programa estruturado nesse sentido (AMORIM, 2010).

Desde a década de 1970 salários equânimes, segurança no emprego, fatores motivacionais, realização e a participação nas decisões de seu próprio trabalho, são pontos centrais para estudos de QVT. Segundo Westley (1979) pode-se relacionar problemas enfrentados por funcionários com o desempenho de suas funções, por exemplo: problemas políticos ocasionam insegurança no emprego, dificuldades econômicas resultam, por vezes, em injustiças, distúrbios psicológicos podem levar a alienação e conflitos sociológicos à falta de envolvimento no trabalho.

Segundo Oliveira (2013) a educação tecnológica auxilia na formação de uma grande parcela de trabalhadores qualificando-os para atuar em um mercado de trabalho competitivo e tecnológico. Diante disso, esse mesmo autor fez uma análise do grau de satisfação dos professores dos Institutos Federais (IF) com a QVT, diante dos impactos de sua expansão no Brasil. A pesquisa mista, exploratória, descritiva, utilizando como instrumento o Protocolo Biopsicossocial e Organizacional (BPSO-96), de Limongi-França. Ele constatou que o social

apresentou o menor índice de satisfação, enquanto o psicológico obteve maior satisfação. A pesquisa demonstrou a necessidade de alinhamento quanto à política de gestão de benefícios, apoio familiar e comunitário no grupo pesquisado, revelando-se, também, comprometimento e coleguismo entre os professores o que reflete positivamente na qualidade da relação ensino-aprendizagem no âmbito da instituição (OLIVEIRA, 2013).

Outra pesquisa sobre os atributos descritivos e valorativos de QVT, no setor público, foi realizada com os docentes do Departamento de Ciências Administrativas da UFRN, revelando que o relacionamento com os discentes lhes causa maior prazer e satisfação, no que se refere às questões relacionadas ao ambiente de trabalho. O fator de grande incidência nas causas insatisfatórias é o relacionamento com outros docentes. Através do estudo dos atributos valorativos, a maioria dos docentes demonstrou anseios por melhorias na infraestrutura da instituição. Outros atributos valorados pelos professores estão relacionados às relações interpessoais, no que concerne ao intercâmbio entre professores e alunos do Brasil e do exterior. Objetivando, com isso, ao fomento de mudanças nas atuais metodologias de ensino aplicadas e a interdisciplinaridade, como forma de impulsionar os debates acadêmicos e incentivar os professores da graduação a pesquisarem e produzirem mais (OLIVEIRA FILHO et al., 2013).

Araújo (2010) analisou a QVT, também, no contexto educacional, utilizando o corpo docente de escolas públicas que atuam nos segmentos educacionais do ensino fundamental até a pós-graduação. O objetivo proposto pela autora foi o de identificar os fatores de satisfação/motivação e os fatores de insatisfação e/ou desmotivação existente na área pública. A pesquisa teve por base teórica o modelo de Walton (1973), e o *corpus* utilizado foram as entrevistas com os 60 professores dos níveis citados, que responderam a questionários estruturados. Foram consideradas, no estudo, as ações governamentais existentes voltadas para a educação. Araújo (2010) constatou que os profissionais, em sua maioria, estão satisfeitos com as condições de trabalho oferecidas e, há uma melhoria na qualidade do ensino quando eles têm oportunidade de participar do processo de elaboração das diretrizes políticas da gestão educacional e das decisões estratégicas. A insatisfação dos pesquisados evidenciou-se relacionadas à política salarial vigente na rede pública estadual, aos programas de benefícios e à inexistência de oportunidade para participação sistemática em programas de capacitação e aprimoramento profissional.

Para Araújo (2010), a QVT necessita ser entendida como um processo dinâmico e contingencial, já que cada organização apresenta um contexto único e está suscetível a

constantes mudanças. Ao analisar as necessidades dos profissionais, deve-se criar um paralelo entre os objetivos da instituição e os dos indivíduos.

A pesquisa realizada por Ferreira (2009) também relaciona a QVT em órgãos públicos brasileiros. O autor realizou análise documental e entrevista semi-estruturada com 10 órgãos públicos federais. Os resultados mostram que as práticas de QVT se caracterizam por nítido descompasso entre problemas existentes e atividades realizadas, com uma abordagem de QVT de viés assistencialista, que encontra no trabalhador a variável de ajuste. Estes dados pesquisados por Ferreira (2009) fornecem importantes elementos para a construção de outros trabalhos que visem uma abordagem de QVT de natureza preventiva.

Um aspecto preponderante quando se fala em QVT é o estresse gerado pelo trabalho e pelas atividades gerais, uma vez que, preocupações com a saúde e situação econômica, podem levar a estágios depressivos. Normalmente, o estresse é definido como uma reação fisiológica ou psicológica do indivíduo a uma determinada exigência (WEINECK, 2003). Para isso defende-se a eficiência da qualidade de vida como reversão e prevenção aos casos depressivos. O tratamento psicológico é indicado como uma das melhores alternativas para tirar as pessoas do estado de depressão (CARVALHAL, 2008). “O poder de cura está no paciente. É este quem se dispõe a redecidir sobre sua condição psicológica e reformular sua conduta de vida” (JOÃO apud GOULING, 1987, p.116).

A qualidade de vida emocional e intelectual contribuiu para sermos alegres, serenos e lúcidos e também a proteção que damos à nossa emoção e ao gerenciamento de nossos pensamentos (CURY, 2002).

Moura (2011) coloca que a necessidade de qualidade de vida vem se tornando cada vez mais explícita e que faz parte do direito do trabalhador conviver em um ambiente que lhe proporcione satisfação e o motive a trabalhar sempre da melhor forma possível. O ambiente e as relações existentes em um convívio social devem estar alinhados com saúde ocupacional e bem estar. Em seu estudo teve por objetivo analisar as ações administrativas da empresa Gama Motos direcionadas para a melhoria da qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores. Os objetivos específicos foram: identificar os esforços da empresa para desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho (QVT); avaliar o nível da QVT tendo como base o modelo teórico de Walton (1973); analisar sugestões e procedimentos para otimizar a QVT no ambiente organizacional da empresa pesquisada. Trata-se de um estudo de caso de natureza quantitativa, que foi baseado no modelo de QVT de Walton (1973), cuja coleta de dados ocorreu através de questionário fechado aplicado a 30 funcionários da empresa Gama Motos, em Picos, Piauí (PI). Os resultados indicam que os níveis qualidade de vida no

trabalho (QVT) na empresa pesquisada são bem aceitos pelos colaboradores, havendo necessidade de melhorias no sentido de adequar o sistema de remuneração aos anseios dos colaboradores, democraticamente, bem como desenvolver ações que deem mais tranquilidade aos mesmos, no sentido de se sentirem seguros no emprego (MOURA, 2011).

Para Trigooga e Cruz (2010) as transformações sociais e tecnológicas que ocorreram nos últimos anos têm alterado drasticamente o cerne das relações interpessoais e sociais, incorporando novas dinâmicas e tornando escassas tantas outras, como os laços de solidariedade, por exemplo. Os seres humanos se vêem cada vez mais inseguros em relação ao aspecto profissional com consequências na sua vivência do cotidiano, inclusive em sua vida particular. O que os coloca diante de desafios cada vez mais complexos, na tentativa de conciliar diferentes dimensões da vida: espiritualidade, profissional, familiar, lazer, dentre outras. A pressão para o sucesso “a qualquer preço” intensifica o ritmo de trabalho e os coloca em condição de competitividade exacerbada, o que invariavelmente conduz a situações de estresse e, não raro, ao desenvolvimento de patologias decorrentes dessa pressão. Razão pela qual, através da prática de ouvir e ser continente à demanda da vida universitária e seus desdobramentos, criou-se um serviço de atendimento e orientação psicopedagógicos, cujo objetivo central era criar espaço de escuta e escoamento das demandas ali trabalhadas. Esse trabalho se propõe a analisar a implementação de um serviço que atende e orienta as pessoas visando a promoção de saúde numa instituição educacional na cidade de São Paulo, sob a ótica do Pensamento Complexo, considerando-se as inter-relações dos múltiplos fatores históricos e sociais. ”Concluíram que, apesar das dificuldades encontradas no trabalho com as subjetividades humanas, pensar em alternativas viáveis é possível e, a busca pelo bem-estar e qualidade de vida das pessoas envolvidas em uma instituição torna-se uma necessidade cada vez mais imperante. A solução passa por experiências muitas vezes simples, mas criativas, cujos baixos custos indicam a possibilidade de replicá-las em outros contextos organizacionais” (TRIGOOGA e CRUZ, 2010).

Sacomano (2010) trata da interface entre direito, ética, sustentabilidade e qualidade, tendo como foco principal a responsabilidade social, dentro das organizações e, em um cenário maior, a qualidade de vida dos cidadãos. Para tanto, além do embasamento teórico, foram realizadas pesquisas bibliográficas e de campo com a finalidade de constatar a influência dos fatores acima mencionados na qualidade dos produtos/serviços, e, por consequência, a relação com a qualidade de vida da sociedade. Temas como sustentabilidade, Direito do Consumidor, Ética e Responsabilidade Social estão ganhando importância cada vez maior dentro da sociedade, fato que influencia diretamente na relação produção – mercado.

Tais conceitos estão intrinsecamente ligados entre si, tanto que a própria norma NBR 16001 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), que estabelece os requisitos mínimos relativos a um sistema de gestão da responsabilidade social traz, como primeiro objetivo, a implementação de uma política que leve em conta os requisitos legais, seus compromissos éticos e sua preocupação com a promoção da cidadania, a promoção do desenvolvimento sustentável e a transparência das suas atividades. Tais conceitos também estão extensamente ligados com a Engenharia de Produção, e certamente levarão a reflexões e mudanças nas práticas organizacionais e nas atividades de chão de fábrica de produção. Assim, as organizações devem estrategicamente considerar tais fatores no âmbito de sua produção, de modo a competir no mercado e, sobretudo, satisfazer o consumidor, atualmente mais exigente com relação aos seus direitos sobre produtos e serviços (SACOMANO, 2010).

Nascimento (2010) apresenta um estudo empírico-teórico que tem como propósito a análise da utilização do lazer como tecnologia capaz de contribuir para o aperfeiçoamento dos programas de qualidade de vida no trabalho; tendo como enfoque as práticas de atividades de lazer dos professores do Centro Federal de Educação Tecnológica do Ceará (CEFET/CE), e como estes as avaliam. O estudo tinha a pretensão de apontar alguns caminhos possíveis de análise para se pensar os impasses contemporâneos no âmbito do lazer empresarial uma vez que há o entendimento de que o lazer, nas organizações, é capaz de contribuir significativamente na qualidade de vida do indivíduo no trabalho, além de beneficiar diretamente a própria organização. Essa abordagem passa pela contribuição científica para o conhecimento em administração, e de como esta dispõe o lazer em seu planejamento no tocante as suas ações efetivas de Responsabilidade Social Empresarial (NASCIMENTO, 2010).

Souza e Bastos (2009) buscaram verificar a relação existente entre diferentes padrões de adoção de novas práticas de gestão com a implementação de programas de qualidade de vida no trabalho (PQVT). Foram definidos quatro padrões de inovação, identificados a partir da média nacional de utilização de tais práticas, ou seja, um conjunto de empresas consideradas muito inovadoras, outro conjunto considerado pouco inovador, um terceiro conjunto de empresas identificadas como inovadoras em práticas de gestão de pessoas e um último conjunto composto por empresas consideradas inovadoras em práticas de racionalização dos processos de Trabalho. Para tanto, foi utilizado um questionário fechado tipo *survey* aplicado a gestores da área de produção em uma amostra de 215 empresas do setor industrial brasileiro que possuíam mais de 150 funcionários. Foi possível identificar três tipos de associações entre padrão de inovação e PQVT: empresas consideradas pouco inovadoras

tendem a não adotar PQVT; empresas consideradas muito inovadoras tendem a adotar PQVT nas áreas de saúde e desenvolvimento profissional e empresas consideradas inovadoras em práticas de racionalização dos processos de trabalho desenvolvem PQVT nas áreas de lazer e relações sociais. De acordo com os resultados obtidos por Souza e Bastos (2009) foi possível evidenciar que existe uma associação positiva entre a implementação de práticas inovadoras de gestão e a existência de PQVT nas empresas pesquisadas. As empresas consideradas mais inovadoras são aquelas que implementam mais significativamente os PQVT ao passo que as empresas consideradas menos inovadoras tendem a não adotar tais programas (SOUZA e BASTOS, 2009).

Oliveira et al (2013) analisaram o grau de satisfação dos professores dos Institutos Federais com a QVT, diante dos impactos de sua expansão no Brasil, e entre os cinco domínios avaliados, constataram que o domínio social foi o que apresentou o menor índice de satisfação (3,193), enquanto que o domínio psicológico apresentou maior satisfação (6,819). Destaca-se que a variável que apresentou a maior média na pesquisa foi a relação professor-aluno (8,233). Os achados demonstram a necessidade de alinhamento quanto à política de gestão de benefícios e apoio familiar e comunitário no grupo pesquisado, e revelam comprometimento e coleguismo entre os professores, o que refletem positivamente na qualidade da relação ensino-aprendizagem neste cenário.

Uma das abordagens sobre qualidade de vida remete ao ambiente de trabalho, constituindo-se na temática central deste estudo. Neste estudo o construto da QVT se denomina bem-estar no trabalho, conforme o estudo de Constantino (2007) que embasou teoricamente a realização do mesmo.

Em síntese, a qualidade de vida no trabalho abraça importantes elementos da vida pessoal e do ambiente de trabalho, os quais precisam ser trabalhados de forma individual ou conjuntamente. A seguir é descrita a proposta de um instrumento para medida da qualidade de vida, o qual será a base para a coleta de dados deste estudo.

## **2.2 O instrumento de medida da qualidade de vida e bem-estar no trabalho de Constantino**

O instrumento a ser utilizado como base para a coleta de dados deste estudo foi desenvolvido por Constantino (2007) que seguiu a orientação metodológica de Pasquali

(1997), o qual sugere que a construção de instrumentos sobre a Qualidade de Vida, que tratam das variáveis psicossociais, leve em conta três procedimentos: o teórico; o empírico e o analítico.

- o teórico, que implica fundamentação teórica acerca do constructo do instrumento;
- o empírico, que representa as etapas e técnicas na aplicação do instrumento piloto, assim como a coleta de informações que possa avaliar as propriedades psicométricas do instrumento;
- o analítico, que corresponde às análises estatísticas dos dados para a proposta de sua validação, ou seja, para demonstrar estatisticamente se o mesmo é confiável (CONSTANTINO, 2007, p. 73).

Nesta seção será descrita a dimensão teórica do estudo de Constantino (2007), a qual foi realizada por meio de pesquisa bibliográfica, com relação ao conceito de QV, e o confronto entre métodos e experiências conhecidas, demonstrando o estado da arte. As referências eleitas para o desenvolvimento do constructo foram: o modelo de Kertesz e Kerman (1985) e os processos sugeridos por Limongi-França (1996), Pasquali (1997) e Paschoal, (2004).

Tomando por base os modelos anteriormente mencionados e após os procedimentos teóricos, empíricos e analíticos, foram definidas 8 dimensões para o instrumento de Constantino (2007), a saber: hábitos alimentares, atividade física, sono e repouso, bem-estar pessoal, lazer e diversão, inserção social, ocupação principal e qualidade de vida no trabalho. O processo se desenvolveu conforme descrito a seguir.

**Hábitos Alimentares:** a 1ª dimensão no instrumento de Kertesz e Kerman (1985), como, também no 1º Instrumento definido por Constantino (2007) foi denominada como **Alimentação**. Após avaliação, foi julgado que **Hábitos Alimentares** é uma denominação mais adequada, sendo os indicadores desta dimensão indicados pelo Conselho Regional de Nutricionistas (CONSTANTINO, 2007).

**Atividade Física:** nessa dimensão o instrumento busca explorar sobre os hábitos adotados para as pessoas no seu dia-a-dia. As questões são relacionadas às atividades que a pessoa realiza no trabalho, para ir de um lugar ao outro, por lazer, por esporte, por exercício ou como parte de suas atividades em casa. Foi considerada a prática de atividade física leve, moderada, vigorosa e inatividade física (indivíduos que avaliam sua rotina sedentária). Acompanhou-se a recomendação internacional da Classificação do Nível de Atividade Física (IPAQ), proposto pela Organização Mundial da Saúde (1998), que tem como objetivo determinar o nível de atividade física de uma população, as questões, aqui propostas,

investigaram o modelo (MATSUDO, 2001): Sedentário; Insuficientemente Ativo; Ativo e Muito Ativo (CONSTANTINO, 2007).

Na dimensão **Sono e Repouso** foram avaliados os aspectos que consideravam o tempo de repouso adequado, o relaxamento diário, a natureza do sono e o uso de indutores de sono. Observou-se que havia uma preocupação quanto a fatos que expressassem aspectos psicológicos dos entrevistados. Uma preocupação pertinente, que envolveu a importância das pessoas sentirem-se bem psicologicamente, com condições físicas e sociais, para enfrentarem os problemas vivenciados pela sociedade. Foi avaliado o bem-estar, em termos de aceitação e satisfação com os aspectos psicológicos e pessoais (CONSTANTINO, 2007).

O Grupo de Qualidade de Vida da Divisão de Saúde Mental da OMS (WHOQOL GROUP, 1994) desenvolveu o instrumento WHOQOL-100 que avalia seis domínios: Físico, Psicológico, Nível de Independência, Relações Sociais, Meio-ambiente e Espiritualidade/Crenças Pessoais e o WHOQOL-bref, uma versão abreviada, composta por 4 domínios: Físico, Psicológico, Relações Sociais e Meio-ambiente. Os dois Instrumentos são utilizados para avaliação de Qualidade de Vida de uma perspectiva internacional, baseando-se nos pressupostos da percepção do indivíduo, composto por dimensões positivas (por exemplo, mobilidade) e negativas (por exemplo, dor). Por esse instrumento pode-se viabilizar a questão do bem-estar pessoal, em seus domínios e facetas, em especial o Domínio II – Domínio psicológico com as seguintes investigações: sentimentos positivos; pensar, aprender, memória e concentração; auto-estima; imagem corpora e aparência e sentimentos negativos, como também os aspectos das relações pessoais e atividade sexual (CONSTANTINO, 2007).

Constantino (2007) elaborou as dimensões do instrumento, conforme descrito a seguir.

A dimensão **Bem-estar Pessoal** foi baseada no Instrumento do WHOQOL sendo enviadas para validação por profissionais que trabalharam com a questão de Qualidade de Vida.

Na dimensão **Lazer e Diversão** constatou-se a efetividade das ações de lazer e diversão referentes aos aspectos psicossociais que refletem no relaxamento e na recomposição do organismo.

Na dimensão **Inserção Social**, considerou-se a percepção do entrevistado em termos de sua aceitação e engajamento na inserção de um grupo social. O recebimento de um grupo do apoio e do afeto.

Na dimensão **Trabalho** observou-se que, na ida a campo no Instrumento 1, várias pessoas não responderam. Então, optou-se por denominá-la de **Ocupação Principal**, uma vez que assim atenderia às dificuldades levantadas. Buscou-se explorar nesta dimensão a

satisfação das pessoas com as condições em que se desenvolve sua atividade, possibilitando render a satisfação pessoal.

A dimensão do **Bem-estar no Trabalho** foi elaborada no Instrumento 1 buscando itens que contemplassem a fundamentação desta dimensão dentro dos indicadores BPSO-96, propostos por Limongi-França (1996), com o objetivo de estabelecer indicadores empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho, comparando a satisfação dos empregados e o esforço empresarial.

O nível de satisfação dos entrevistados foi mensurado por uma escala, variando de um a cinco pontos, que corresponde do nível “Totalmente insatisfeito” ao nível “Totalmente satisfeito”, expressando sua satisfação, com a qualidade das ações da sua empresa, assinalando também em uma coluna se a ação não se aplica na empresa (N/A).

Nesta dimensão tem como objetivo levantar o grau de satisfação das pessoas que trabalham em relação às práticas de sua empresa, no que tange a políticas de benefícios e salários. Possibilitando a Comunidade perceber o que, de fato, os seus trabalhadores pensam sobre essas questões e, assim, direcionar suas ações para uma gestão de Qualidade de Vida no Trabalho positiva, que seja legitimada pelos funcionários.

### **3 MÉTODO**

Este trabalho consta de uma pesquisa descritiva com abordagem quantitativa, desenvolvida com os Servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE) do Centro de Artes e Letras (CAL) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Segundo Sampieri; Collado e Lucio (2006), em um estudo descritivo seleciona-se uma série de questões medindo e coletando informação sobre cada uma delas, para assim descrever o que se pesquisa.

Para Hair (2005), os dados quantitativos são mensurações em que números são usados diretamente para representar as propriedades de algo. Como são registrados diretamente com números, os dados estão em uma forma que se presta para a análise estatística. Os dados qualitativos geralmente são coletados utilizando-se algum tipo de entrevista não-estruturada. Representam descrições de coisas sem a atribuição direta de números (HAIR JR, 2005, p. 100).

Este estudo fez uso de pesquisa *survey* (BABBIE, 1999), que é um procedimento para coleta de dados primários a partir de indivíduos. Os dados podem variar entre crenças, opiniões, atitudes e estilos de vida, até informações gerais sobre a experiência do indivíduo (HAIR JR, 2005, p. 157).

#### **3.1 Unidade de análise e sujeitos da pesquisa**

Esta pesquisa foi realizada em uma das subunidades acadêmicas da UFSM, Centro de Artes e Letras (CAL), localizado no prédio 40, que possui 43 Servidores Técnico-Administrativos, alocados em níveis de apoio, intermediário e superior e com cargos administrativos e técnicos de nível de área afim.

O CAL atende ensino, pesquisa e extensão. Os cursos de graduação são: Artes Cênicas (Bacharelado) – Direção Teatral ou Interpretação; Artes Visuais – Bacharelado em Desenho e Plástica; Artes Visuais – Licenciatura em Desenho e Plástica; Dança (Bacharelado); Desenho Industrial – Programação Visual; Desenho Industrial – Projeto de Produto; Letras (Bacharelado) – Português e Licenciaturas de Língua Portuguesa; Letras (Licenciatura) – Espanhol e Literaturas de Língua Espanhola; Letras (Licenciatura) – Inglês e Licenciaturas

de Língua Inglesa; Letras (Licenciatura) – Português e Literaturas de Língua Portuguesa; Música (Bacharelado) – Canto ou Instrumento; Música – Licenciatura Plena; Música e Tecnologia (Bacharelado); Teatro (Licenciatura). Os cursos de pós-graduação são em Artes Visuais; Especialização em Design de Superfície; Letras. Os cursos de educação à distância são: Licenciatura em Letras – Espanhol e Literaturas de Língua Espanhola – UFSM/REGESD; Licenciatura em Letras – Espanhol e Literaturas de Língua Espanhola – UFSM/UAB; Licenciatura em Letras – Português e Literaturas de Língua Portuguesa. Possui 2 projetos de ensino, 36 de pesquisa e 12 de extensão em andamento.

Os sujeitos da pesquisa foram os 43 servidores TAE do CAL, dos quais 42 participaram da coleta de dados, constituindo, portanto a população pesquisada. “População é a soma de todos os elementos que compartilham algum conjunto comum de características e que compreende o universo para o problema de pesquisa de marketing” (MALHOTRA, 2006, p.320).

### **3.2 Instrumento e forma de coleta de dados**

O instrumento de coleta de dados foi composto por dois blocos de questões. O primeiro tem a finalidade de identificar o perfil dos pesquisados: (i) Idade; (ii) Setor onde atua; (iii) Tempo de UFSM; (iv) Ocupação de chefia; (v) Tempo na função de chefia, contendo questões sociodemográficas, além de questões para identificar a atuação ou posição do indivíduo na organização em estudo.

O segundo bloco de questões tomou base no questionário desenvolvido e validado por Constantino (2007), o qual contempla os constructos: (i). Hábitos Alimentares; (ii) Atividade Física; (iii) Sono e Repouso; (iv) Bem-estar Pessoal; (v) Lazer e Diversão; (vi) Inserção Social; (vii) Ocupação Principal; (viii) Bem-estar no Trabalho (QVT).

O instrumento foi composto por uma escala do tipo Likert de cinco pontos: (i) Nunca; (ii) Raramente; (iii) Algumas vezes; (iv) Frequentemente; (v) Sempre.

Os indicadores em cada categoria a ser analisada estão apresentados no Quadro 1.

<b>1. Hábitos Alimentares</b>	
1	Alimento-me lentamente, em partes pequenas, em um ambiente agradável.
2	Resisto às influências sociais e mercadológicas para o consumo de alimentos inadequados.
3	Como frutas e verduras variadas diariamente.
4	Faço, no mínimo, quatro refeições ao dia (café da manhã, almoço, lanche e jantar), em horários regulares.
5	Bebo bastante água. No mínimo, oito copos por dia.
<b>2. Atividade Física</b>	
1	Pratico exercícios de relaxamento e alongamento.
2	A prática de atividade física é importante na minha vida.
3	Faço exercício do tipo caminhada, de duas a três vezes por semana, por mais de 30 minutos em cada sessão.
4	Faço atividades físicas, do tipo moderada (as que <b>umentam moderadamente</b> a respiração ou batimento do coração), de duas a três vezes por semana, por mais de 30 minutos em cada sessão.
5	Faço atividades físicas, do tipo vigorosa (as que <b>umentam muito</b> a respiração ou batimento do coração), de duas a três vezes por semana, por mais de 20 minutos em cada sessão.
6	Reservo na semana um período para a atividade física.
<b>3. Sono e repouso</b>	
1	Deito-me sempre na mesma hora.
2	Acordo descansado e com energia para o dia todo.
3	Tenho insônia.
4	Utilizo outros recursos para dormir (chás, remédios, etc ).
5	Estou satisfeito com meu sono.
6	Tenho, no mínimo, de seis a oito horas de sono por noite.
7	Tenho dificuldade para dormir (com o sono)
<b>4. Bem-estar pessoal</b>	
1	Acho que minha vida tem sentido.
2	Aceito minha aparência física.
3	Tenho energia suficiente para o meu dia a dia.
4	Tenho satisfação com minha vida sentimental.
5	Estou satisfeito (a) com minha vida sexual.
6	Experimento sentimentos positivos em minha vida.
7	Estou satisfeito (a) comigo mesmo.
<b>5. Lazer e Diversão</b>	
1	Lazer me traz prazer e bem-estar.

2	Reservo tempo para lazer e diversão.
3	Cultivo um <i>hobby</i> entre as minhas atividades semanais (música, pintura, carpintaria, jardinagem, etc.).
4	Vou ao cinema, teatro, concertos, passeios, etc., semanalmente.
5	Programo viagens nas minhas férias.
6	Faço leituras divertidas na semana.
7	Tenho entretenimentos como assistir TV, ouvir música, rádio, etc., na semana.
8	Aproveito o meu tempo livre.
<b>6. Inserção Social</b>	
1	Compartilho minhas dificuldades com pessoas próximas.
2	Encontro, frequentemente, com meu grupo de amigos.
3	Diante de problemas, posso refletir e dialogar com pessoas que sabem escutar.
4	Estou satisfeito (a) com o apoio que recebo de meus amigos, parentes e colegas.
5	Tenho um bom relacionamento com meus familiares.
<b>7. Ocupação Principal</b>	
1	Tenho satisfação com a minha ocupação principal.
2	Sinto a minha atividade como muito envolvente e gratificante.
3	Faço algo criativo em minha ocupação.
4	Tenho satisfação com o resultado da minha ocupação.
5	Estou satisfeito com o tempo que dedico para a minha ocupação.
<b>8. Bem-estar no trabalho – QVT</b>	
1	Atendimento do convênio médico que a UFSM oferece.
2	Benefícios oferecidos pela UFSM (farmácia, creche, cesta básica, previdência privada, etc.).
3	Qualidade das refeições oferecidas pela UFSM.
4	Oportunidade de carreira que a UFSM oferece.
5	Imagem da UFSM junto aos funcionários (ou junto à comunidade).
6	Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional que a UFSM oferece.
7	Oportunidade de participar de comitês de decisão na UFSM.
8	O meu salário é compatível com a minha função e com o mercado.
9	A UFSM se preocupa com o ambiente físico e com a segurança no trabalho.
10	A UFSM promove o equilíbrio entre a minha vida pessoal e o trabalho.
11	A UFSM se preocupa com o relacionamento interpessoal entre os funcionários e as chefias.
12	Atendimento do apoio ou assistência psicológica que a UFSM oferece.

Quadro 1 – Indicadores de QVT

Fonte: Elaborado com base em Constantino (2007).

Os resultados deste estudo evidenciaram que o instrumento utilizado apresentou consistência interna dando suporte às análises realizadas. A Tabela 1 apresenta os resultados para o Alpha de Cronbach dos construtos e fatores.

Tabela 1 – Consistência interna

<b>Construtos/fatores</b>	<b>Alpha de Cronbach</b>
<b>Construto qualidade de vida</b>	
Hábitos alimentares	0,518
Atividade física	0,879
Sono e repouso	0,745
Bem-estar pessoal	0,871
Lazer e diversão	0,803
Inserção social	0,789
Ocupação principal	0,935
<b>Construto Bem-estar no trabalho (QVT)</b>	
Bem-estar no trabalho	0,833

Conforme os resultados evidenciados na Tabela 1, percebe-se que os fatores propostos na Escala de Constantino (2007) apresentaram consistência interna, segundo o valor do Alpha de Cronbach. Somente o fator hábitos alimentares apresentou nível insatisfatório, o qual apresenta melhor resultado com a retirada do indicador 2: Resisto às influências sociais e mercadológicas para o consumo de alimentos inadequados. Neste caso, o valor passa a ser 0,583.

Os questionários foram aplicados diretamente aos respondentes no seu local de trabalho durante o período de 04 a 12 de julho de 2014.

O instrumento de pesquisa contou com dois questionamentos abertos:

- Você tem algum comentário sobre o tema?
- Você tem alguma sugestão sobre o que poderá ser feito pela Instituição para melhorar a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Na sequência estão apresentados os procedimentos de análise dos resultados.

### **3.3 Procedimento de análise dos resultados**

O processo de análise foi realizado de acordo com os objetivos propostos, conforme apresentado no Quadro 2. Incluiu o uso de estatística descritiva simples, análise qualitativa e análise de correlação.

<b>Objetivo</b>	<b>Procedimento de análise</b>
Identificar a autopercepção dos servidores quanto à qualidade de vida e bem-estar no trabalho;	Estatística descritiva simples com base em frequências, média, máximo e mínimo e desvio padrão.
Analisar as relações da autopercepção da qualidade de vida e bem-estar no trabalho com as características do perfil sociodemográfico dos servidores TAE do CAL/UFSM;	Análise de correlação e diferenças de médias
Analisar as relações entre o construto da qualidade de vida e o bem-estar no trabalho e	Análise de correlação e diferenças de médias
Analisar a percepção qualitativa dos pesquisados acerca da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho	Análise qualitativa
Propor atividades com abordagens multidisciplinares tendo em vista a melhoria da Qualidade de Vida e o bem-estar no trabalho dos servidores.	Interpretação qualitativa dos resultados

Quadro 2 – Procedimentos de análise dos resultados

Incluiu o uso de estatística descritiva simples que possibilitou a identificação das evidências sobre a autopercepção acerca dos construtos analisados. A análise qualitativa foi aplicada aos questionamentos abertos e a análise de correlação e diferenças de médias foram utilizadas para a comprovação das relações.

O procedimento de análise qualitativa foi realizado com apoio do software Nvivo.

## **4 A QUALIDADE DE VIDA E O BEM – ESTAR NO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DO CAL/UFSM**

Este capítulo apresenta os resultados e discussões da pesquisa e está estruturado de acordo com os objetivos propostos: (i) Autopercepção dos servidores quanto à Qualidade de Vida e Bem-estar de trabalho; (ii) Relações da autopercepção da Qualidade de Vida e bem-estar no trabalho com as características do perfil sociodemográfico dos servidores TAE do CAL/UFSM; (iii) Relações entre o construto da Qualidade de Vida e o bem-estar no trabalho; (iv) Análise qualitativa; e (v) Abordagens multidisciplinares propostas tendo em vista a melhoria da Qualidade de Vida e o bem-estar no trabalho dos servidores.

### **4.1 Autopercepção dos servidores quanto à qualidade de vida e bem-estar no trabalho**

Esta seção atende o objetivo geral da dissertação: Identificar a autopercepção dos servidores quanto à Qualidade de Vida e Bem-estar no trabalho. Assim, está estruturada em sete subseções: (i) Caracterização geral dos respondentes; (ii) Construto qualidade de vida; (iii) Construto bem-estar no trabalho; (iv) Análise conjunta dos construtos qualidade de vida e bem-estar no trabalho; (v) Relações entre os fatores do construto qualidade de vida e o bem-estar no trabalho; (vi) percepção qualitativa sobre qualidade de vida e bem-estar no trabalho; e (vii) propostas multidisciplinares.

#### **4.1.1 Caracterização geral dos respondentes**

Os resultados evidenciados na Tabela 2 mostram que 52,4% dos entrevistados são do sexo masculino e 47,6% do sexo feminino.

Tabela 2 – Sexo

<b>Categorias</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>	<b>Percentual cumulativo</b>
Masculino	22	52,4	52,4
Feminino	20	47,6	100,0
Total	42	100,0	

Tabela 3 – Faixa etária

<b>Categorias</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>	<b>Percentual cumulativo</b>
De 20 a 30 anos	9	21,4	21,4
De 31 a 40 anos	8	19,0	40,5
De 41 a 50 anos	12	28,6	69,0
De 51 a 60 anos	11	26,2	95,2
Mais de 61 anos	2	4,8	100,0
Total	42	100,0	

Em torno de 70 % do grupo pesquisado possui até 50 anos, denotando que se trata de um grupo com maturidade, conforme se pode verificar na Tabela 3.

Tabela 4 – Estado Civil

<b>Categorias</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Solteiro(a)	12	28,6
Casado(a)	20	47,6
Viúvo(a)	1	2,4
Divorciado	3	7,1
Outro	6	14,3
Total	42	100,0

Quanto ao estado civil, 47,6 % são casados, 28,6 % solteiros e 23,8 apresentam outros casos (TABELA 4).

Tabela 5 – Escolaridade

<b>Categorias</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
2º Grau completo	3	7,1
3º Grau incompleto	5	11,9
Graduação	10	23,8
Especialização	13	31,0
Mestrado	11	26,2
Total	42	100,0

A escolaridade do grupo é elevada, uma vez que 81 % possuem curso superior, 57,2 % tem pós-graduação em nível de especialização e 26,2 % tem mestrado. A qualificação é um traço marcante no grupo pesquisado (TABELA 5).

Tabela 6 – Renda Familiar

<b>Categorias</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>	<b>Percentual cumulativo</b>
De 1 a 3 Salários Mínimos	2	4,8	5,0
De 4 a 7 Salários Mínimos	22	52,4	60,0
De 8 a 10 Salários Mínimos	11	26,2	87,5
Mais de 11 Salários Mínimos	5	11,9	100,0
Total	40	95,2	
Não respondeu	2	4,8	
Total	42	100,0	

A renda familiar do grupo pesquisado pode se dizer que é acima da realidade do mercado, já que 52,4 % possui renda familiar de 4 a 7 salários mínimos e 38,1 % acima de 8 salários (TABELA 6).

Tabela 7 – Tempo de UFSM

<b>Categorias</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>	<b>Percentual cumulativo</b>
Menos de 5 anos	14	33,3	33,3
De 5 a 10 anos	8	19,0	52,4
De 11 a 20 anos	5	11,9	64,3
Mais de 20 anos	15	35,7	100,0
Total	42	100,0	

Quanto ao tempo de serviço, chama atenção o fato de que 33,3 % possuem menos de 5 anos e 35,7 % mais de 20 anos. Este resultado remete a duas situações vivenciadas pela Instituição como um todo: a renovação do quadro funcional por ocasião do REUNI (Programa de Renovação das Universidades Federais) e o tempo de existência da UFSM que atingiu 54 anos em 2014. Se por um lado existem muitas pessoas em situação de aposentadoria, por outro o quadro se renova pela adesão da Instituição aos programas de governo.

Tabela 8 – Ocupa função de chefia

<b>Categorias</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Sim	16	38,1
Não	26	61,9
Total	42	100,0

A maioria dos entrevistados não ocupa função de chefia.

Tabela 9 – Tempo de atuação na função de chefia

<b>Categorias</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>	<b>Percentual cumulativo</b>
Menos de 2 anos	4	9,5	23,5
De 2 a menos de 5 anos	2	4,8	11,8
De 5 a menos de 8 anos	1	2,4	5,9
8 anos ou mais	10	23,8	58,8
Total	17	40,5	100,0
NR	25	59,5	
Total	42	100,0	

Dos ocupantes de cargo de chefia, 23,8 % está na função há 8 anos ou mais (TABELA 9).

Os resultados evidenciaram que se trata de um grupo com alta escolaridade, situação familiar estável e com maturidade em termos de idade.

#### 4.1.2 Construto qualidade de vida

Esta seção está estruturada de acordo com os fatores que fazem parte do construto qualidade de vida trazendo inicialmente à avaliação geral da qualidade de vida e na sequência a análise dos fatores da qualidade de vida.

A avaliação geral da qualidade de vida na percepção dos servidores pesquisados está apresentada na Tabela 10.

Tabela 10 – Avaliação geral da qualidade de vida

<b>Categorias</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>	<b>Percentual cumulativo</b>
Ruim	1	2,4	2,4
Satisfatória	11	26,2	29,3
Boa	25	59,5	90,2
Muito boa	4	9,5	100,0
Total	41	97,6	
Não reposta	1	2,4	
Total	42	100,0	

Os resultados da Tabela 10, evidenciam que somente 2,4% consideram sua qualidade de vida como ruim e 9,5% como muito boa. A maioria classifica a qualidade de vida nos níveis boa e satisfatória, totalizando um percentual de 85,7%.

A análise a partir da média e do desvio padrão está apresentada na Tabela 10 e demonstra que o valor médio atribuído pelos respondentes foi de 3,78 com desvio padrão de 0,652, demonstrando que os respondentes avaliam sua qualidade de vida de ruim a muito boa, de acordo com os valores mínimo e máximo.

<b>Fatores/Indicadores</b>	<b>N</b>	<b>Mín</b>	<b>Máx</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Na minha opinião, avalio a minha Qualidade de Vida como:	41	2	5	3,78	0,652

A Tabela 11 apresenta os resultados relativos ao **fator hábitos alimentares**.

Tabela 11 – Hábitos Alimentares

Indicador		%						T
		NR	N	R	AV	F	S	
1	Alimento-me lentamente, em partes pequenas, em um ambiente agradável.	2,4	4,8	16,7	42,9	28,6	4,8	100%
2	Resisto às influências sociais e mercadológicas para o consumo de alimentos inadequados.	-	-	9,5	23,8	50,0	16,7	100%
3	Como frutas e verduras variadas diariamente.	-	2,4	9,5	33,3	26,2	28,6	100%
4	Faço, no mínimo, quatro refeições ao dia (café da manhã, almoço, lanche e jantar), em horários regulares.	-	2,4	21,4	14,3	35,7	26,2	100%
5	Bebo bastante água. No mínimo, oito copos por dia.	-	2,4	31,0	35,7	11,9	19,0	100%

**Legenda:** NR = Não Respondeu; N = Nunca; R = Raramente; AV = Algumas Vezes; F = Frequentemente; S = Sempre.

Em relação aos **hábitos alimentares** os resultados evidenciam que *alimentar-se lentamente, em partes pequenas, em um ambiente agradável*, ocorre algumas vezes para quase a metade dos entrevistados (42,9%) e com frequência para 28,6% (TABELA 11)

Quanto à *resistência às influências sociais e mercadológicas para o consumo de alimentos inadequados* a metade afirmou que isto ocorre com frequência e 23,8%, algumas vezes. Quanto ao indicador *como frutas e verduras variadas diariamente*, 33,3% responderam que algumas vezes e 28,6% sempre.

No indicador *faço, no mínimo, quatro refeições ao dia (café da manhã, almoço, lanche e jantar), em horários regulares*, 35,7% responderam frequentemente e 26,2% responderam sempre. No indicador *bebo bastante água. No mínimo, oito copos por dia*, 35,7% responderam que algumas vezes e 31,0% raramente.

Em síntese, percebe-se que os hábitos alimentares dos entrevistados ainda carecem de melhorias em termos dos padrões definidos na escala utilizada. A alimentação é uma das necessidades básicas do ser humano que necessita ser equilibrada, sob pena de gerar problemas à saúde. Diniz e Schor (2006) salientam que hábitos alimentares adequados, como o consumo de alimentos pobres em gorduras saturadas e ricos em fibras presentes em frutas, legumes, verduras e cereais integrais, simultaneamente a um estilo de vida saudável, com a prática regular de exercícios físicos, ausência de fumo e moderação no consumo de bebidas alcoólicas, são de fundamental importância para a diminuição do risco de doenças e a promoção da QV, desde a infância até o envelhecimento.

A Tabela 12 evidencia os resultados do **fator atividade física**.

Tabela 12 – Atividade Física

	Indicador	%						T
		NR	N	R	AV	F	S	
1	Pratico exercícios de relaxamento e alongamento.	2,4	23,8	31,0	23,8	7,1	11,9	100%
2	A prática de atividade física é importante na minha vida.	-	4,8	7,1	38,1	11,9	38,1	100%
3	Faço exercício do tipo caminhada, de duas a três vezes por semana, por mais de 30 minutos em cada sessão.	-	14,3	31,0	26,2	9,5	19,0	100%
4	Faço atividades físicas, do tipo moderada (as que <b>umentam moderadamente</b> a respiração ou batimento do coração), de duas a três vezes por semana, por mais de 30 minutos em cada sessão.	-	28,6	26,2	14,3	19,0	11,9	100%
5	Faço atividades físicas, do tipo vigorosa (as que <b>umentam muito</b> a respiração ou batimento do coração), de duas a três vezes por semana, por mais de 20 minutos em cada sessão.	-	47,6	23,8	16,7	9,5	2,4	100%
6	Reservo na semana um período para a atividade física.	-	23,8	19,0	21,4	7,1	28,6	100%

No **fator atividade física**, verificou-se que 31,0% raramente praticam *exercícios de relaxamento e alongamento* e somente 11,9% sempre fazem uso desta prática (TABELA 12).

No indicador relativo à *importância da prática de atividade física*, 38,1% responderam que algumas vezes e outros 38,1% responderam que sempre.

Quanto ao exercício de caminhada existem grupos de diferentes respostas. Uma parcela de 31,0 % afirmou que raramente realiza caminhadas duas a três vezes por semana por mais de 30 minutos. Já 28,6% afirmam que nunca realizam *atividade física moderada* e 30,9% realizam frequentemente e sempre. Quase a metade (47,6%) nunca pratica *atividade física vigorosa* e somente 2,4% realizam sempre.

Quanto ao indicador *reservo na semana um período para a atividade física*, 28,6% responderam que sempre fazem isto; 23,8% nunca, 21,4% algumas vezes e 19,0% raramente.

Em síntese, percebe-se que os entrevistados atribuem importância relativa para a prática de atividade física; fazem pouco uso de práticas como relaxamento e alongamento e são mais adeptos de atividades físicas moderadas.

A atividade física, entendida como uma característica inerente ao ser humano, com dimensões biológica e cultural, representa um tema interdisciplinar e complexo que tem atraído a atenção de pesquisadores, da mídia e da saúde pública em todo o mundo nas últimas

décadas (NAHAS, 2006). Uma tendência dominante no campo da Educação Física estabelece uma relação entre a prática da atividade física e a conduta saudável (OLIVEIRA, 2005).

A Tabela 13 apresenta os resultados relativos ao **fator sono e repouso**.

Tabela 13 – Sono e repouso

	Indicador	%						T
		NR	N	R	AV	F	S	
1	Deito-me sempre na mesma hora.	-	4,8	7,1	23,8	54,8	9,5	100%
2	Acordo descansado e com energia para o dia todo.	-	2,4	9,5	31,0	47,6	9,5	100%
3	Tenho insônia.	2,4	23,8	42,9	23,8	4,8	2,4	100%
4	Utilizo outros recursos para dormir (chás, remédios, etc).	-	59,5	19,0	9,5	4,8	7,1	100%
5	Estou satisfeito com meu sono.	2,4	7,1	14,3	31,0	31,0	14,3	100%
6	Tenho, no mínimo, de seis a oito horas de sono por noite.	-	2,4	11,9	19,0	54,8	11,9	100%
7	Tenho dificuldade para dormir (com o sono)	2,4	42,9	26,2	14,3	7,1	7,1	100%

No **fator sono e repouso**, foi possível perceber que mais da metade dos pesquisados (54,8%) deitam-se com frequência *sempre na mesma hora*. Quase a metade (47,6%) acorda-se com frequência *descansados e com energia* e 42,9 % raramente *têm insônia*. Mais da metade (59,5%) nunca *utiliza recursos para dormir* e 31% responderam que algumas vezes estão *satisfeitos com seu sono* e outros 31,0% responderam que isto ocorre frequentemente (TABELA 13).

Foi possível constatar também que mais da metade (54,8%) tem, no mínimo de *6 a 8 horas de sono por noite* e quase a metade (42,9%) *não tem dificuldade para dormir*.

Em síntese, os resultados evidenciaram que os entrevistados apresentam boa relação com o fator sono e repouso apresentando satisfação com seu sono, dormindo durante um tempo razoável, que varia de 6 a 8 horas, não apresentando necessidade de usar outros artifícios para dormir.

Em relação ao repouso e relaxamento, Diniz e Schor (2006) explicam que existem muitos distúrbios do sono que podem causar diversos prejuízos na qualidade e na eficiência do sono, cujas consequências podem ser comprometimento do desempenho profissional, conflitos sociais e conjugais, perturbações do humor, graves acidentes de trânsito ou de

trabalho, aumento da incidência de doenças cardiovasculares e hipertensão arterial sistêmica; além de doenças e distúrbios psiquiátricos graves.

Uma noite de sono adequada é fundamental e cada pessoa possui sua necessidade em relação ao tempo do sono necessitando cerca de oito horas por noite. A situação mais comum que impede uma noite de sono adequada é a insônia e ela deve ser vista como um sinal de que algo não vai bem, como um sintoma, um sinal de alarme já que o uso isolado de indutores de sono ou tranquilizantes não combate a causa do problema e, portanto, é desaconselhado (LIMONGI-FRANÇA e RODRIGUES, 2013).

A Tabela 14 apresenta os resultados relativos ao **fator bem-estar pessoal**.

Tabela 14 – Bem-estar pessoal

Indicador		%						T
		NR	N	R	AV	F	S	
1	Acho que minha vida tem sentido.	-	-	-	11,9	28,6	59,5	100%
2	Aceito minha aparência física.	-	-	-	19,0	42,9	38,1	100%
3	Tenho energia suficiente para o meu dia a dia.	-	-	2,4	11,9	54,8	31,0	100%
4	Tenho satisfação com minha vida sentimental.	2,4	-	2,4	16,7	35,7	42,9	100%
5	Estou satisfeito (a) com minha vida sexual.	2,4	-	-	11,9	45,2	40,5	100%
6	Experimento sentimentos positivos em minha vida.	2,4	-	2,4	2,4	50,0	42,9	100%
7	Estou satisfeito (a) comigo mesmo.	-	2,4	2,4	9,5	47,6	38,1	100%

No **fator bem-estar pessoal** foi possível constatar que mais da metade (59,5%) acha *que sua vida tem sentido sempre*. Este indicador não apresentou nenhuma resposta para os níveis nunca e raramente da escala (TABELA 14).

No indicador *aceito minha aparência física*; 42,9% responderam que isto ocorre frequentemente. Mais da metade, (54,8%) respondeu que com frequência *tem energia suficiente para o dia a dia* e outros 31% afirmaram que isto sempre acontece.

Foi evidenciado que 42,9% *sempre tem satisfação com a vida sentimental*. Quase a metade (45,2%) respondeu que com frequência *está satisfeito com a vida sexual* e outros 42,9% responderam que isto sempre acontece.

A metade respondeu que frequentemente *experimenta sentimentos positivos em sua vida* e 42,9% afirmou que isto sempre acontece. Além disso, 47,6% frequentemente *estão satisfeitos (as) consigo mesmo* e outros 38,1% afirmaram que isto sempre acontece.

Em síntese, percebe-se que no fator bem-estar pessoal os resultados são favoráveis, uma vez que os entrevistados atribuem sentido à sua vida, estão satisfeitos com sua aparência física, com a vida sentimental e sexual e consigo mesmo, além de apresentarem sentimentos positivos na vida.

A Organização Mundial da Saúde define saúde “[...] não como a mera ausência de enfermidade, mas sim como um estado completo de bem-estar físico, psicológico e social”, que representa as três dimensões da existência humana. (WHOQOL GROUP, 1997). Estes princípios estão relacionados no “Hexágono Vital” (KERTESZ, 2008), o qual sugere que para a conquista do bem-estar, do manejo do estresse e para a melhoria da qualidade de vida, deve haver um equilíbrio do tripé biopsicossocial, por meio de seis aspectos: alimentação; atividade física; repouso e relaxamento; lazer e diversão; trabalho gratificante; e relações sociais e amigos de modo que a sua contribuição à qualidade de vida inclui a prevenção e o tratamento de doenças, inclui o desenvolvimento da criatividade, entretenimento e relações sociais.

A Tabela 15 apresenta os resultados relativos ao **fator lazer e diversão**.

Tabela 15 – Lazer e Diversão

	Indicador	%						
		NR	N	R	AV	F	S	
1	Lazer me traz prazer e bem-estar.	-	-	-	4,8	35,7	59,5	100%
2	Reservo tempo para lazer e diversão.	2,4	2,4	9,5	14,3	42,9	28,6	100%
3	Cultivo um <i>hobby</i> entre as minhas atividades semanais (música, pintura, carpintaria, jardinagem, etc.).	-	11,9	23,8	21,4	19,0	23,8	100%
4	Vou ao cinema, teatro, concertos, passeios, etc., semanalmente.	-	9,5	33,3	35,7	16,7	4,8	100%
5	Programo viagens nas minhas férias.	-	4,8	7,1	28,6	28,6	31,0	100%
6	Faço leituras divertidas na semana.	-	2,4	26,2	40,5	21,4	9,5	100%
7	Tenho entretenimentos como assistir TV, ouvir música, rádio, etc., na semana.	-	-	11,9	14,3	33,3	40,5	100%
8	Aproveito o meu tempo livre.	2,4	-	-	26,2	38,1	33,3	100%

Os resultados relativos ao **fator lazer e diversão** indicam que para *o lazer sempre traz prazer e bem-estar* para mais da metade dos entrevistados (59,5%) e 42,9 % frequentemente *reservam tempo para lazer e diversão*. Sobre *hobby* um grupo de 23,8 % respondeu que raramente e outro grupo de 23,8 % que sempre cultiva em suas atividades semanais. Entretanto, 35,7 % responderam que algumas vezes *vai ao cinema, teatro, concertos, passeios, etc., semanalmente* e 33,35 % que isto raramente ocorre (TABELA 15).

Além disso, 31,0 % afirmaram que *sempre programam viagens nas férias* e 40,5 % responderam que *algumas vezes fazem leituras divertidas na semana*. Para 40,5 % o *entretenimento da semana é assistir TV, ouvir música, rádio... e o tempo livre é aproveitado*.

Em síntese, percebe-se que no fator lazer e diversão os entrevistados reconhecem a importância do lazer e diversão com periodicidade semanal, valorizam a viagem de férias e possuem como principal entretenimento semanal assistir TV, ouvir música. Eles valorizam em menor grau o fato de cultivar um *hobby* semanal.

Lazer e diversão relaxam o organismo e o recompõem. O lazer pode ser entendido como as práticas exercidas pelo indivíduo com o objetivo de divertir-se, recrear-se e entreter-se que tem papel fundamental como meio alternativo para o relaxamento e alívio das tensões advindas da contextualidade e do cotidiano do indivíduo, seja ao nível pessoal quanto profissional (PEREIRA e BUENO, 1997).

As principais funções do lazer são: descanso, divertimento e desenvolvimento pessoal (AGUIAR, 2000). A função de descanso está relacionada à compensação do consumo da energia, libertando-se do cansaço físico e mental. A função de divertimento aparece como forma de romper a monotonia cotidiana, ajudando-o a suportar as regras e as pressões da sociedade. A função de desenvolvimento da personalidade traz a possibilidade de engrandecimento do ser, pelo crescimento pessoal e social.

A Tabela 16 apresenta os resultados relativos ao **fator inserção social**.

Tabela 16 – Inserção Social

Indicador		%						T
		NR	N	R	AV	F	S	
1	Compartilho minhas dificuldades com pessoas próximas.	-	9,5	7,1	26,2	31,0	26,2	100%
2	Encontro, frequentemente, com meu grupo de amigos.	-	4,8	11,9	38,1	21,4	23,8	100%
3	Diante de problemas, posso refletir e dialogar com pessoas que sabem escutar.	-	4,8	4,8	28,6	33,3	28,6	100%
4	Estou satisfeito (a) com o apoio que recebo de meus amigos, parentes e colegas.	-	-	--	28,6	40,5	31,0	100%
5	Tenho um bom relacionamento com meus familiares.	2,4	-	2,4	11,9	28,6	54,8	100%

No **fator inserção social** foi evidenciado que 31,0 % dos respondentes frequentemente *compartilham suas dificuldades com pessoas próximas* e 38,1% *encontram-se algumas vezes com meu grupo de amigos* (TABELA 16).

Diante de problemas, 33,3% afirmaram que frequentemente *pode refletir e dialogar com pessoas que saibam escutar* e 40,5% frequentemente estão *satisfeitos com o apoio que recebem dos amigos, parentes e colegas*.

Além disso, mais da metade (54,8%) respondeu que sempre *tem um bom relacionamento com familiares*.

Em síntese pode-se depreender dos resultados que os respondentes apresentam uma inserção social que favorece os laços com amigos, colegas e familiares.

Todas as sondagens feitas sobre QV, compõem em sua concepção valores não materiais, como amor, liberdade, solidariedade e inserção social, realização pessoal e felicidade (MINAYO, HARTZ e BUSS, 2000) e também, existem aspectos materiais na construção desse conceito, que dizem respeito à satisfação das necessidades mais elementares da vida humana: alimentação, acesso à água potável, habitação, trabalho, educação, saúde e lazer os quais têm como referência noções relativas a conforto, bem-estar e realização individual e coletiva.

A Tabela 17 apresenta os resultados relativos ao **fator ocupação principal**.

Tabela 17 – Ocupação Principal

Indicador		%						T
		NR	N	R	AV	F	S	
1	Tenho satisfação com a minha ocupação principal.	-	-	2,4	16,7	45,2	35,7	100%
2	Sinto a minha atividade como muito envolvente e gratificante.	-	2,4	4,8	19,0	45,2	28,6	100%
3	Faço algo criativo em minha ocupação.	-	-	9,5	28,6	38,1	23,8	100%
4	Tenho satisfação com o resultado da minha ocupação.	-	-	2,4	23,8	50,0	23,8	100%
5	Estou satisfeito com o tempo que dedico para a minha ocupação.	-	2,4	7,1	26,2	40,5	23,8	100%

Todos os indicadores do **fator ocupação principal** apresentaram maior percentual de respostas no nível frequentemente da escala: *satisfação com a ocupação principal* (45,2%); *atividade envolvente e gratificante* (45,2%); *criatividade na ocupação* (38,1%); *satisfação com o resultado da ocupação* (50,0%) e *tempo dedicado à ocupação* (40,5%).

Em síntese, os respondentes indicaram que estão satisfeitos com sua ocupação principal.

Ao longo das várias fases da civilização humana, o trabalho era atividade dos servos e dos escravos, e que, na era moderna, esse entendimento está associado a emprego. Assim, as organizações que pretendem desenvolver a empregabilidade de seus membros precisam levar em conta a necessidade de trabalho das pessoas numa perspectiva de ocupação humana (WOLECK, 2000).

#### 4.1.3 Construto bem-estar no trabalho

Esta seção apresenta os resultados relativos ao construto bem-estar no trabalho. É importante referir que na Tabela 18 foi usada a seguinte indicação: nota **1** (totalmente insatisfeito) e nota **5** (totalmente satisfeito) e **N/E** se não existe a ação.

Tabela 18 – Dimensões do construto bem-estar no trabalho

Indicador		%							
		NR	1	2	3	4	5	N/E	T
1	Atendimento do convênio médico que a UFSM oferece	9,5	16,7	9,5	23,8	14,3	9,5	16,7	100
2	Benefícios oferecidos pela UFSM (farmácia, creche, cesta básica, previdência privada, etc.).	7,1	7,1	19,0	23,8	21,4	2,4	19,0	100
3	Qualidade das refeições oferecidas pela UFSM.	4,8	2,4	4,8	14,3	47,6	21,4	4,8	100
4	Oportunidade de carreira que a UFSM oferece.	2,4	9,5	9,5	28,6	31,0	16,7	2,4	100
5	Imagem da UFSM junto aos funcionários (ou junto à comunidade).	2,4	-	2,4	28,6	47,6	14,3	4,8	100
6	Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional que a UFSM oferece.	-	2,4	9,5	19,0	45,2	21,4	2,4	100
7	Oportunidade de participar de comitês de decisão na UFSM.	-	2,4	21,4	35,7	28,6	7,1	4,8	100
8	O meu salário é compatível com a minha função e com o mercado.	-	-	9,5	42,9	31,0	16,7	-	100
9	A UFSM se preocupa com o ambiente físico e com a segurança no trabalho.	2,4	7,1	19,0	42,9	21,4	7,1	-	100
10	A UFSM promove o equilíbrio entre a minha vida pessoal e o trabalho.	-	11,9	28,6	35,7	16,7	7,1	-	100
11	A UFSM se preocupa com o relacionamento interpessoal entre os funcionários e as chefias.	-	7,1	26,2	33,3	21,4	11,9	-	100
12	Atendimento do apoio ou assistência psicológica que a UFSM oferece.	9,5	4,8	16,7	42,9	11,9	9,5	4,8	100

No construto **Bem-estar no Trabalho (QVT)**, os indicadores de *atendimento do convênio médico e os benefícios oferecidos pela UFSM*, obtiveram o maior percentual de resposta concentrou-se no nível mediano da escala (23,8%). A *qualidade das refeições oferecidas pela UFSM* chega a quase a metade das respostas no nível 4 da escala (47,6%).

O indicador relativo à *oportunidade de carreira que a UFSM oferece* apresentou maior percentual de resposta no nível 4 de satisfação (31,0%).

Quanto à *imagem da UFSM* quase a metade (47,6%) apresentaram sua satisfação no nível 4 da escala. No indicador *oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional que a UFSM oferece*, 45,2% demonstraram satisfação no nível 4. O indicador relativo à *oportunidade de participar de comitês de decisão na UFSM* apresentou maior percentual de resposta no nível mediano da escala (35,7%).

Quanto *ao salário*, os respondentes, demonstram uma média de satisfação mais elevada, concentrando-se nos níveis mais altos da escala com o maior percentual de respostas no nível 3 (42,9%).

O indicador *a UFSM se preocupa com o ambiente físico e com a segurança no trabalho* apresentou o maior percentual de resposta no nível 3 (42,9%). Assim como o *equilíbrio que a UFSM promove entre a vida pessoal e o trabalho* manteve uma média com 35,7 % no nível 3.

No indicador *a UFSM se preocupa com o relacionamento interpessoal entre os funcionários e as chefias* houve uma média de 33,3 % no nível 3. Assim como quanto ao *atendimento do apoio ou assistência psicológica*, quase a metade concentrou-se no nível 3 com 42,9 %.

Em síntese, pode-se depreender dos resultados que os entrevistados apresentaram níveis razoáveis de satisfação com os indicadores de bem-estar no trabalho, neste estudo representando a dimensão da QVT. A QVT compromete-se com as condições de vida no trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança (FRANÇA e RODRIGUES, 2013). De acordo com o referencial teórico, apresenta ligação com a necessidade de salários equânimes, segurança no emprego, fatores motivacionais, realização e a participação nas decisões de seu próprio trabalho, são pontos centrais para estudos de QVT, o que é positivo na UFSM.

Além disso, pode estar relacionada com problemas enfrentados por funcionários que afetam o desempenho de suas funções, por exemplo: problemas políticos ocasionam insegurança no emprego, dificuldades econômicas resultam, por vezes, em injustiças, distúrbios psicológicos podem levar a alienação e conflitos sociológicos à falta de envolvimento no trabalho (WESTLEY, 1979).

Diante disso, é importante perceber que os indicadores relativos à QVT para os pesquisados, apresentaram resultados satisfatórios.

#### 4.1.4 Análise conjunta dos construtos qualidade de vida e bem-estar no trabalho

A análise conjunta dos construtos qualidade de vida e bem-estar no trabalho foi realizada por meio da análise descritiva de média, máximo e mínimo e desvio padrão. Os resultados estão apresentados na Tabela 19.

Tabela 19 – Análise descritiva dos fatores

Fatores/Indicadores	N	Mín	Máx	Média	Desvio Padrão
<b>Hábitos Alimentares</b>					
Alimento-me lentamente, em partes pequenas, em um ambiente agradável.	41	1	5	3,12	0,927
Resisto às influências sociais e mercadológicas para o consumo de alimentos inadequados.	42	2	5	3,74	0,857
Como frutas e verduras variadas diariamente.	42	1	5	3,69	1,070
Faço, no mínimo, quatro refeições ao dia (café da manhã, almoço, lanche e jantar), em horários regulares.	42	1	5	3,62	1,168
Bebo bastante água. No mínimo, oito copos por dia.	42	1	5	3,14	1,138
<b>Atividade Física</b>					
Pratico exercícios de relaxamento e alongamento.	41	1	5	2,51	1,287
A prática de atividade física é importante na minha vida.	42	1	5	3,71	1,195
Faço exercício do tipo caminhada, de duas a três vezes por semana, por mais de 30 minutos em cada sessão.	42	1	5	2,88	1,329
Faço atividades físicas, do tipo moderada (as que aumentam moderadamente a respiração ou batimento do coração), de duas a três vezes por semana, por mais de 30 minutos em cada sessão.	42	1	5	2,60	1,398
Faço atividades físicas, do tipo vigorosa (as que aumentam muito a respiração ou batimento do coração), de duas a três vezes por semana, por mais de 20 minutos em cada sessão.	42	1	5	1,95	1,125
Reservo na semana um período para a atividade física.	42	1	5	2,98	1,554
<b>Sono e repouso</b>					
Deito-me sempre na mesma hora.	42	1	5	3,57	0,941
Acordo descansado e com energia para o dia todo.	42	1	5	3,52	0,890
Tenho insônia.	41	1	5	2,17	0,946
Utilizo outros recursos para dormir (chás, remédios, etc).	42	1	5	1,81	1,234
Estou satisfeito com meu sono.	41	1	5	3,32	1,128
Tenho, no mínimo, de seis a oito horas de sono por noite.	42	1	5	3,62	0,936
Tenho dificuldade para dormir (com o sono)	41	1	5	2,07	1,253
<b>Bem-estar pessoal</b>					
Acho que minha vida tem sentido.	42	3	5	4,48	0,707
Aceito minha aparência física.	42	3	5	4,19	0,740
Tenho energia suficiente para o meu dia a dia.	42	2	5	4,14	0,718
Tenho satisfação com minha vida sentimental.	41	2	5	4,22	0,822
Estou satisfeito (a) com minha vida sexual.	41	3	5	4,29	0,680
Experimento sentimentos positivos em minha vida.	41	2	5	4,37	0,662
Estou satisfeito (a) comigo mesmo.	42	1	5	4,17	0,881
<b>Lazer e diversão</b>					
Lazer me traz prazer e bem-estar.	42	3	5	4,55	0,593
Reservo tempo para lazer e diversão.	41	1	5	3,88	1,029
Cultivo um hobby entre as minhas atividades semanais (música, pintura, carpintaria, jardinagem, etc.).	42	1	5	3,19	1,366
Vou ao cinema, teatro, concertos, passeios, etc., semanalmente.	42	1	5	2,74	1,014
Programo viagens nas minhas férias.	42	1	5	3,74	1,127
Faço leituras divertidas na semana.	42	1	5	3,10	0,983
Tenho entretenimentos como assistir TV, ouvir música, rádio, etc., na semana.	42	2	5	4,02	1,024
Aproveito o meu tempo livre.	41	3	5	4,07	0,787
<b>Inserção social</b>					
Compartilho minhas dificuldades com pessoas próximas.	42	1	5	3,57	1,233
Encontro, frequentemente, com meu grupo de amigos.	42	1	5	3,48	1,131
Diante de problemas, posso refletir e dialogar com pessoas que sabem escutar.	42	1	5	3,76	1,078
Estou satisfeito (a) com o apoio que recebo de amigos, parentes e colegas.	42	3	5	4,02	0,780
Tenho um bom relacionamento com meus familiares.	41	2	5	4,39	0,802

<b>Ocupação principal</b>					
Tenho satisfação com a minha ocupação principal.	42	2	5	4,14	0,783
Sinto a minha atividade como muito envolvente e gratificante.	42	1	5	3,93	0,947
Faço algo criativo em minha ocupação.	42	2	5	3,76	0,932
Tenho satisfação com o resultado da minha ocupação.	42	2	5	3,95	0,764
Estou satisfeito com o tempo que dedico para a minha ocupação.	42	1	5	3,76	0,983
<b>Bem-estar no trabalho (QVT)</b>					
Atendimento do convênio médico que a UFSM oferece.	31	1	5	2,87	1,335
Benefícios oferecidos pela UFSM (farmácia, creche, cesta básica, previdência privada, etc.).	31	1	5	2,90	1,044
Qualidade das refeições oferecidas pela UFSM.	38	1	5	3,89	0,924
Oportunidade de carreira que a UFSM oferece.	40	1	5	3,38	1,192
Imagem da empresa junto aos funcionários (ou junto à comunidade).	39	2	5	3,79	0,732
Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional que a UFSM oferece.	41	1	5	3,76	0,994
Oportunidade de participar de comitês de decisão na UFSM.	40	1	5	3,18	0,958
O meu salário é compatível com a minha função e com o mercado.	42	2	5	3,55	0,889
A UFSM se preocupa com o ambiente físico e com a segurança no trabalho.	41	1	5	3,02	1,012
A UFSM promove o equilíbrio entre a minha vida pessoal e o trabalho.	42	1	5	2,79	1,094
A UFSM se preocupa com o relacionamento interpessoal entre os funcionários e as chefias.	42	1	5	3,05	1,125
Atendimento do apoio ou assistência psicológica que a UFSM oferece.	36	1	5	3,06	1,013

Os resultados da análise de média e desvio padrão demonstram que quanto aos hábitos alimentares há uma conscientização quanto ao que deve ser feito e o que fazem. Até quanto às influências sociais e mercadológicas para o consumo de alimentos inadequados. Entretanto, devido ao ambiente agitado da vida atual percebe-se que está faltando ambiente agradável para alimentação mais tranquila.

Quanto à atividade física os respondentes demonstram consciência de que a prática é importante, mas não praticam como deveriam. A prática de atividade física vigorosa apresentou a menor média dentre todas. Como se percebe que há certo comodismo, uma das formas de melhorar esta situação seria pela prática da ginástica laboral ou atividades oferecidas pela própria Instituição, até mesmo em horário de trabalho.

Existe certa harmonia no sono e repouso, horário para dormir com tranquilidade, sem insônia. Quanto ao Bem-estar pessoal há uma boa média de conscientização de qualidade de vida e satisfação consigo mesmo. Este foi o fator que apresentou os resultados mais harmônicos dentre todos.

No fator lazer e diversão percebe-se que o lazer traz prazer e bem-estar, porém, nas atividades de entretenimento preferem a televisão ao cinema, teatro e passeios. De certa maneira, este resultado corrobora a questão levantada na atividade física.

Quanto à inserção social, há um bom relacionamento com os familiares, satisfação com os amigos, parentes e colegas; ficando menos frequentes os encontros com os grupos de amigos.

O grupo tem satisfação quanto aos resultados da ocupação principal, porém aspectos como criatividade e satisfação com o tempo dedicado à ocupação apresentaram médias menores.

Quanto ao bem-estar no trabalho, há uma boa satisfação com a qualidade das refeições e também uma boa satisfação quanto à imagem da Instituição junto à comunidade. O equilíbrio que a UFSM promove entre a vida pessoal e o trabalho apresentou satisfação mais baixa, assim como o atendimento dos convênios médicos.

Tabela 20 – Análise geral das médias

Construtos/fatores	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
<b>Qualidade de vida</b>					
Hábitos alimentares	42	2,20	4,60	3,4690	0,62018
Atividade física	42	1,00	4,83	2,7786	1,04399
Bem-estar pessoal	42	2,86	5,00	4,2696	0,56089
Lazer e diversão	42	2,25	4,88	3,6590	0,65615
Sono e repouso	42	2,43	4,43	3,4552	0,43288
Inserção social	42	2,20	5,00	3,8464	0,75566
Ocupação principal	42	2,00	5,00	3,9095	0,78920
<b>Bem-estar no trabalho (QVT)</b>					
Bem-estar no trabalho	42	2,17	4,92	3,2856	0,64110

Dentre os fatores da qualidade de vida destaca-se o bem-estar pessoal com a melhor média e o fator atividade física com a menor média. Os demais apresentaram resultados relativamente equilibrados acima do valor mediano (3).

#### 4.1.5 Relações da autopercepção da qualidade de vida e bem-estar no trabalho

Apresentação das subseções.

##### 4.1.5.1 Relações com os dados demográficos

Os resultados evidenciam que no construto qualidade de vida, somente o fator bem-estar pessoal apresentou diferença significativa entre a média das respostas de homens e

mulheres. A satisfação média dos homens com o bem estar pessoal é maior do que a das mulheres.

Os demais fatores não apresentaram diferença significativa com as variáveis demográficas, tais como: faixa etária, estado civil, escolaridade e faixa de renda.

Foi testado se o tempo de UFSM afetava a satisfação média com relação aos construtos estudados. Os resultados indicaram diferença significativa apenas para o construto “Ocupação Principal” ( $F = 2,867$ ; sig. = 0,049), de forma que a satisfação com a ocupação principal é maior para quem tem mais de 20 anos de UFSM, comparativamente a quem tem de 5 a 10 anos.

Não há diferença significativa na satisfação média entre quem ocupa função de chefia e quem não ocupa nos construtos estudados, denotando que não há associação entre a satisfação e o fato de ocupar ou não função de chefia.

#### 4.1.5.2 Relações entre os construtos da qualidade de vida e o bem-estar no trabalho

O quadro 3 apresenta a matriz de correlação entre os fatores da qualidade de vida e desses com o construto do bem-estar no trabalho. No construto da qualidade de vida foi possível perceber que existe correlação positiva significativa ao nível de 0,01 entre os fatores hábitos alimentares e atividades físicas e ao nível de 0,05 com os fatores ocupação principal e sono e repouso.

O fator atividade física apresentou correlação positiva significativa ao nível de 0,01 com os fatores lazer e diversão e ao nível de 0,05 com o fator inserção social.

O fator bem-estar pessoal apresentou correlação positiva significativa ao nível de 0,01 com os fatores lazer e diversão, inserção social, ocupação principal e sono e repouso.

O fator lazer e diversão apresentou correlação positiva significativa ao nível de 0,01 com os fatores atividade física, bem-estar pessoal, inserção social e sono e repouso.

O fator inserção social apresentou correlação positiva significativa ao nível de 0,01 com o fator bem-estar pessoal e ao nível de 0,01 com o fator atividade física.

O fator ocupação principal apresentou correlação positiva significativa com o fator bem-estar pessoal e ao nível de 0,01 com os fatores hábitos alimentares e inserção social.

O fator sono e repouso apresentou correlação positiva significativa ao nível 0,01 com os fatores bem-estar pessoal e lazer e diversão e ao nível de 0,05 com os fatores hábitos alimentares e inserção social.

Fatores	HA	AF	BEP	LD	IS	OP	SR	QVT
<b>HÁ</b>	1	0,546**	0,193	0,292	0,288	0,361*	0,360*	0,311*
<b>AF</b>	0,546**	1	0,161	0,394**	0,317*	0,227	0,068	0,251
<b>BEP</b>	0,193	0,161	1	0,453**	0,467**	0,641**	0,436**	0,069
<b>LD</b>	0,292	0,394**	0,453**	1	0,568**	0,169	0,471**	0,190
<b>IS</b>	0,288	0,317*	0,467**	0,568	1	0,356*	0,374*	0,429**
<b>OP</b>	0,361*	0,227	0,641**	0,169	0,356*	1	0,274	0,313*
<b>SR</b>	0,360*	0,068	0,436**	0,471**	0,374*	0,274	1	0,197
<b>QVT</b>	0,311*	0,251	0,069	0,190	0,429**	0,313*	0,197	1

Quadro 3 – Matriz das correlações

\*\* correlação significativa ao nível de 0,01

\*correlação é significativa ao nível de 0,05

O construto de bem-estar no trabalho apresentou correlação significativa com os seguintes construtos: Hábitos Alimentares ( $R = 0,311$ ; sig. = 0,045); Inserção Social ( $R = 0,429$ ; sig. = 0,005); e Ocupação Principal ( $R = 0,313$ ; sig. = 0,044) (QUADRO 3).

Dessa forma, constatou-se que quanto melhores os hábitos alimentares, maior a inserção social e a satisfação com a ocupação principal, maior será a satisfação com o bem-estar no trabalho (QVT). Também é possível observar que a inserção social é o construto que apresentou maior associação com QVT, seguido dos hábitos alimentares e da ocupação principal.

#### 4.1.6 Percepções qualitativas sobre qualidade de vida e bem-estar no trabalho

O estudo quantitativo foi complementado por dois questionamentos abertos, os quais foram analisados qualitativamente e acrescentaram elementos para as propostas de melhoria apresentadas na seção seguinte. Os resultados do primeiro questionamento estão apresentados no Quadro 3.

Pesquisado	Resposta
E1	“Viabilizar vias alternativas de acesso a UFSM além da Av. Roraima, ou negociar com a ATU, para verificar a possibilidade de linhas diretas até à UFSM, como havia na década de 80, em que a EXCAL tinha alguns horários em que ela apanhava passageiros até o Corinthians e depois só havia paradas a partir da Av. Roraima, a fim de diminuir o stress com o trânsito”.
E2	“Muito bem escolhido”.
E3	“Com esse controle de ponto nossa disponibilidade para resolver problemas pessoais fica muito estressante. Ideal trabalharmos num turno, e no outro resolver os problemas pessoais”.
E4	“A minha qualidade de vida é satisfatória porque eu tenho prazer em trabalhar e complemento a renda com outras atividades, mas tenho pouco descanso e nenhum momento de lazer dentro da instituição, temos excesso de trabalho”.
E5	“Qualidade na empresa de ônibus”.
E6	“Acho importante manter um bom nível na qualidade de ida, estou sempre procurando melhorar”.
E7	“Trabalhamos longe do prédio da direção do centro, o que dificulta nosso trabalho e integração com os demais colegas e participação de assuntos que dizem respeito ao nosso trabalho e nossa cansaça profissional”.
E8	“Buscar a humanização e valorização das pessoas na Instituição proporcionará um melhor desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores”.
E9	“A qualidade de vida de cada um tem muito a ver com os seus próprios hábitos pessoais que devem ser saudáveis”.
E10	“Com relação à Qualidade de Vida: é algo importante, mas não primordial! Muitas vezes é necessário sacrificar algo da nossa qualidade de vida por um bem maior”.
E11	“Minha filosofia de vida é oriental, gosto de preservações, não gosto de expor socialmente minha conduta”.

Quadro 4 – Comentários sobre o tema da pesquisa

A Figura 2 apresenta uma síntese das respostas apresentadas quanto ao tema.

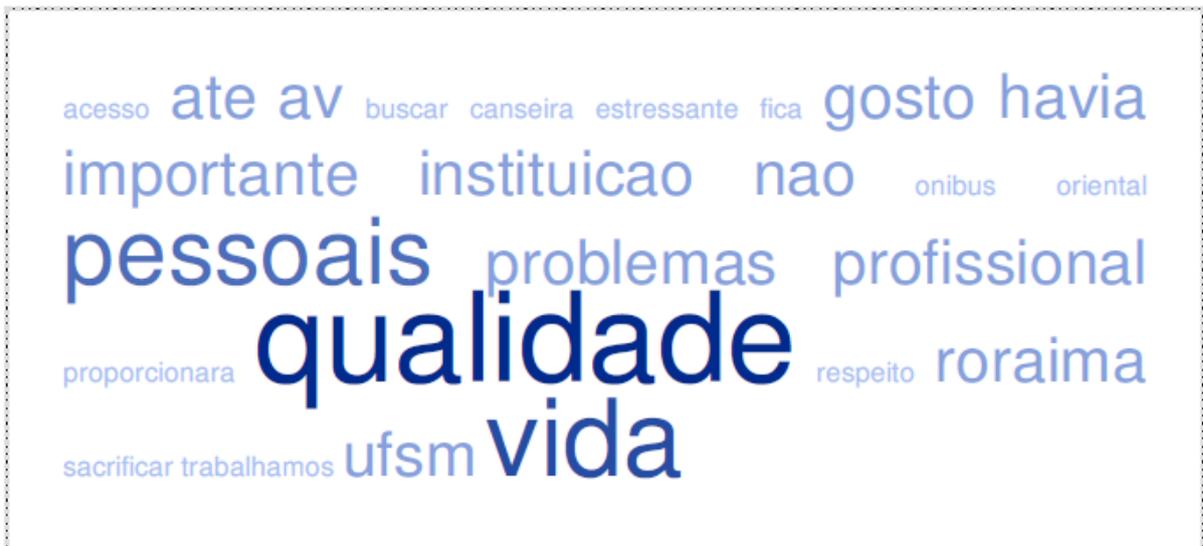


Figura 2 – Síntese dos comentários quanto ao tema.

Os resultados trazem em evidência palavras que estão relacionados tanto a questões de ordem pessoal quanto institucionais.

O Quadro 5 apresenta as sugestões dos pesquisados para a Instituição para melhorar o bem-estar no trabalho (QVT).

<b>Pesquisado</b>	<b>Sugestão</b>
<b>E1</b>	“Criar espaços de convívio por Centro para os servidores, uma vez que a maioria deles permanece na instituição durante o intervalo de almoço, devido ao tempo que se perde no trânsito, que não permite mais que os servidores se desloquem de suas casas até as suas residências no intervalo de almoço”.
<b>E2</b>	“Redução da jornada para 6 horas diárias”.
<b>E3</b>	“Que as chefias e os Servidores sigam as normas e padrões de segurança e qualidade de vida”.
<b>E4</b>	“Retirada do ponto eletrônico”.
<b>E5</b>	“Ginástica laboral dentro do ambiente de trabalho”.
<b>E6</b>	“Ginástica laboral”.
<b>E7</b>	“Construção de um local recreativo para os TAES”.
<b>E8</b>	“Palestras motivacionais são muito bem vindas”.
<b>E9</b>	“Um plano de carreira decente, que valorize o esforço e a dedicação de quem seja merecedor”.
<b>E10</b>	“Transporte coletivo um caos. Os ônibus deveriam sair um atrás de outro e não nós ficarmos ali parados esperando por eles 7 ônibus parados e turmas enormes esperando a boa vontade deles de sair e rirem das pessoas”.
<b>E11</b>	“Jornada de trabalho de 30 horas semanais nos daria maior qualidade de vida e mais tempo para qualificação”.
<b>E12</b>	“Atividade física/recreativa com alongamento e descontração no início das atividades laborais”.
<b>E13</b>	“Diminuir a jornada de trabalho para 6h diárias”.
<b>E14</b>	“Unificar o plano de assistência médica hospitalar, ampliar o atendimento psicológico com mais profissionais e a inserção destes ao/ao (s) ambiente (s) organizacional (is) da UFSM e implementar ações pró-ativa no que tange as relações interpessoais institucional”.
<b>E15</b>	“Existe uma disparidade enorme entre os TAES e docentes, começando pelo ponto eletrônico, o que é obrigatório só para o seguimento dos TAES, quando alguns docentes não aparecem no departamento quase nunca, nem mesmo quando são chamados. Alguns ficam mais de seis meses sem entrar nas suas salas, onde são alocados, além do espaço físico, materiais permanentes de ótima qualidade e que não são usados. Penso que essa diferença de tratamento tem que ser ajustada”.
	“A Instituição deveria valorizar mais os servidores técnico-administrativos, pois a cada ano que passa esses estão se qualificando cada vez mais o que possibilita que assumam cargos de maior relevância nos setores”.
<b>E16</b>	“Valorizar mais a PRÁXIS (experiência profissional + formação acadêmica) de trabalho dos seus servidores (docentes e técnicos)”.
<b>E17</b>	“Em meu caso particular, necessito ter mais informações sobre os convênios de saúde, farmácia, etc... não sei como funcionam estas coisas com relação aos convênios dos funcionários”.
<b>E18</b>	“Certamente, a redução da carga horária para 30 horas auxiliaria a ter qualidade de vida, pois nossa vida não se resume apenas ao trabalho duro e nem a estar cumprindo horas controlados por ponto eletrônico. O importante é cumprir bem suas tarefas no Setor de Trabalho, mas sem o massacre da carga horária atual”.
<b>E19</b>	“Bom, acho que poderia reduzir o horário de trabalho, mas até lá seria bem prazeroso ter um ambiente mais higiênico e organizado”.
<b>E20</b>	“Estudos descritivos sobre a jornada de trabalho de oito horas e o impacto do equilíbrio emocional, bem estar (pessoal e profissional) e desempenho organizacional, diante das atuais condições de transporte público oferecido aos servidores”.

Quadro 5 – Síntese das sugestões sobre QVT

A Figura 3 apresenta a síntese das sugestões apresentadas pelos servidores.

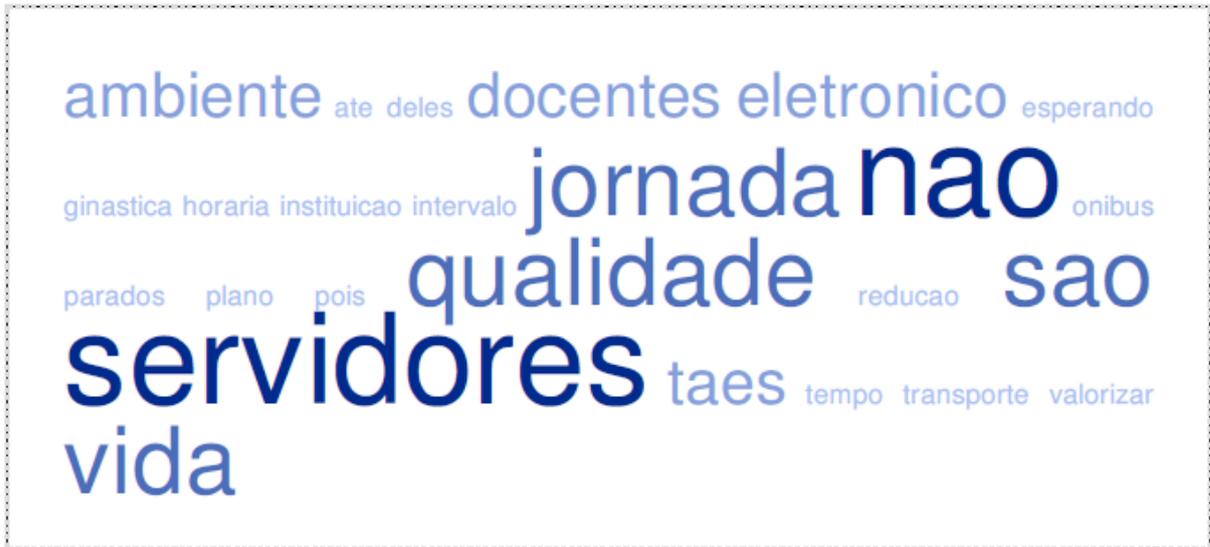


Figura 3 – Síntese das sugestões apresentadas pelos servidores

As sugestões incluem questões relacionadas aos aspectos técnicos da gestão de pessoas, tais como: jornada de trabalho, ponto eletrônico, carreira e também questões comportamentais como valorização dos servidores, relações interpessoais, dentre outras.

#### 4.1.7 Abordagens multidisciplinares propostas

As abordagens multidisciplinares propostas decorrem dos resultados evidenciados pela pesquisa e procuram potencializar algumas dimensões com resultados favoráveis indicados pelo grupo pesquisado assim como mudar hábitos ou comportamentos menos favoráveis apontados pelo grupo.

Considerando que é um grupo que possui grande qualificação, pois um percentual significativo possui graduação e pós-graduação e tem a conscientização de que devem ter hábitos alimentares adequados e praticar atividade física com regularidade, é importante propor ações que promovam a inserção das pessoas em atividades que procurem minimizar o sedentarismo e o comodismo. Assim, foram sugeridas as seguintes ações inseridas em cada um dos construtos e fatores analisados:

No construto qualidade de vida, as propostas foram encaminhadas como:

- Hábitos alimentares: devido à agitação da vida atual percebeu-se que está faltando ambiente agradável para alimentação mais tranquila. A sugestão é de que sejam

explorados os encontros de confraternização nos horários de almoço entre colegas e também que sejam providenciados mais espaços para refeições no campus nas subunidades;

- Atividade física: a pesquisa evidenciou que há certo comodismo na prática de atividade física, diante disso propõe-se a inserção da ginástica laboral, atividade que deve ocorrer no local e horário de trabalho e ser promovida pela Instituição. A ginástica laboral foi uma das sugestões mais enfatizadas nas questões abertas do questionário;
- Bem-estar pessoal: a pesquisa apontou diferenças entre homens e mulheres quanto ao bem-estar pessoal. Assim, propõe-se a realização de atividades voltadas às mulheres e que tenham como foco a sua autoestima e sentido da vida;
- Lazer e diversão: há conscientização de que o lazer traz prazer e bem-estar, mas evidenciou-se a necessidade de priorizar outras formas de diversão. No ambiente de trabalho esta questão poderia ser estimulada com a criação de um espaço de recreação para os servidores, conforme sugestão de um dos entrevistados;
- Inserção social: Como há um bom relacionamento e satisfação com as pessoas, sugere-se promover mais encontros e atividades sociais com os grupos de amigos. No ambiente de trabalho, esta questão poderia ser estimulada pela realização de atividades de integração e relacionamento interpessoal dos servidores;
- Ocupação principal: os resultados evidenciam que os servidores têm satisfação, mas podem ter sua criatividade estimulada. Devem variar os tipos de atividades, tanto de lazer como de trabalho, ajuda a ter uma maior visão da vida;
- Bem-estar no trabalho: devido à preocupação com a família, fica um distanciamento entre a vida pessoal e o trabalho, portanto deve ter uma maior integração, fazendo com que a família também sinta aproximação com o trabalho, assim como também da família dos colegas. Os convênios de assistência à saúde devem ter uma maior expansão e diversificação; palestras motivacionais; atividades que promovam a motivação dos servidores mais jovens; capacitação dos servidores e gestores sobre segurança no trabalho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo atingiu os objetivos propostos. Quanto à análise da autopercepção dos Servidores com relação à Qualidade de Vida e Bem-estar no Trabalho tendo em vista o desenvolvimento de ações de melhoria, foi possível perceber que o Servidor TAE apresenta satisfação com sua qualidade de vida. O fator mais insatisfatório foi relacionado com atividades físicas o que suscitou a sugestão acerca da ginástica laboral.

Quanto à relação da autopercepção da Qualidade de Vida e Bem-estar no Trabalho com as características do perfil sociodemográfico não apresentou resultados expressivos. Apenas o gênero apresentou diferença significativa no fator bem-estar pessoal em favor do sexo masculino.

Quanto à relação entre o construto da Qualidade de Vida e o Bem-estar no Trabalho verificou-se que quanto melhores os hábitos alimentares, maior a inserção social e a satisfação com a ocupação principal, ou seja, a satisfação com o bem-estar no trabalho (QVT). Também é possível observar que a inserção social é o construto que apresentou maior associação com QVT, seguido dos hábitos alimentares e da ocupação principal.

Quanto à análise da percepção qualitativa dos pesquisados acerca da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho verificou-se que é um grupo maduro, consciente da importância do bem-estar pessoal como prioridade em conjunto com uma boa e constante qualificação para o trabalho.

As abordagens multidisciplinares propostas, visando à melhoria da Qualidade de Vida e o bem-estar no trabalho dos servidores incluíram confraternizações e reuniões entre o referido grupo, oportunizando assim uma aproximação maior das pessoas, facilitando com isso um entendimento e como consequência o resultado será satisfatório.

A conscientização foi outro foco abordado, pois sem a percepção do problema não é possível traçar um planejamento eficaz. A partir daí foram pontuados elementos essenciais para melhorar a qualidade de vida e a produtividade no trabalho como: ter hábitos alimentares saudáveis, praticar ginástica laboral, manter uma média adequada de sono e repouso, o bem-estar pessoal com uma boa autoestima, praticar mais passeios semanais, continuar com bom relacionamento familiar e social, permanecer com a dedicação e a satisfação no trabalho, dentre outras.

A ordem de cuidado com a QV atribuída pelos respondentes aos construtos analisados foi: “Bem-estar Pessoal, Ocupação Principal, Inserção Social, Sono e Repouso, Lazer e Diversão, Hábitos Alimentares e Atividade Física”. A maior média no construto Bem-estar no Trabalho foi para os “Benefícios oferecidos pela UFSM” e “Qualidade das refeições oferecidas pela UFSM” e a menor para “Equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho”. O maior desvio-padrão na QV está na “Atividade física”; enquanto, o menor, aos “Hábitos alimentares”. No QVT o maior, encontra-se no “Atendimento do convênio médico que a UFSM oferece”, ao passo que o menor é: “O meu salário é compatível com a minha função e com o mercado”. Na avaliação geral, o resultado da QV está entre os níveis satisfatório e bom.

Novos estudos podem ser desenvolvidos em outras unidades, ampliando a amostra, incluindo mais questões relativas ao trabalho.

Por fim, o estudo baseou-se em apenas um grupo da instituição e foi aplicado num período delimitado.

Com isso, foram colhidos dados valiosos para análises e considerações futuras que seguramente contribuirão no aperfeiçoamento da qualidade de vida dos servidores no ambiente de trabalho e também na vida pessoal.

## REFERÊNCIAS

ACEVEDO, C. R.; NOHARA, J. J. **Monografia no curso de administração: guia completo de conteúdo e forma**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

AGENDA AMBIENTAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (A3P). Disponível em: <[www.mma.gov.br/estruturas/a3p/\\_arquivos/cartilha\\_a3p\\_36.pdf](http://www.mma.gov.br/estruturas/a3p/_arquivos/cartilha_a3p_36.pdf)> Acessado em: março 2014.

AGUIAR, M. de F. Lazer e Produtividade no Trabalho. **Revista Turismo em Análise**, São Paulo, v. 11, n. 2, 2000.

ALBUQUERQUE, L.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. As estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 33, n. 2, abr./jun. 1998, p. 40-51.

ALMEIDA, M. A. B. de. **Qualidade de vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas, de pesquisa** / Marcos Antonio Bettine de Almeida, Gustavo Luis Gutierrez, Renato Marques: prefácio do professor Luiz Gonzaga Godoi Trigo. – São Paulo: Escola de Artes, Ciências e Humanidades – EACH/USP, 2012.

AMORIM, T. G. F. N. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM)**. 2010.

ARAÚJO, M. R. L. **A Qualidade de Vida no Trabalho de Professores de Escolas Públicas**. Belo Horizonte, 2010.

ASINELLI, M. **Papeando com a Nutrologia**, 2010. Disponível em: <<http://www.hagah.com.br/especial/pr/qualidade-de-vida-pr/19,0,3266630,A-importancia-da-prevencao-para-sua-saude.html>> Acesso em 30 de outubro de 2014.

BABBIE, E. **Métodos de pesquisa de survey**. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999.

BETTI, M.; ZULIANI, L. R. Educação Física Escolar: uma proposta de diretrizes pedagógicas. **Revista Mackenzie de Educação Física e Esporte**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 73-81, 2002. Disponível em: <[http://www.fef.unicamp.br/fev/qvaf/livros/alimen\\_saudavel\\_ql\\_af/escolares/escolares\\_cap9.pdf](http://www.fef.unicamp.br/fev/qvaf/livros/alimen_saudavel_ql_af/escolares/escolares_cap9.pdf)> Acesso em: 01 de novembro de 2014.

CARVALHAL, C. R. Como lidar com o estresse em gerenciamento de projetos. Rio de Janeiro: Brasport, 2008.

CONSTANTINO, M. A. da C. **Avaliação da Qualidade de Vida: desenvolvimento e validação de um instrumento, por meio de indicadores biopsicossociais, junto à Comunidade da Universidade de São Paulo** – USP. Tese (Doutorado). São Paulo, 2007.

CURY, A. **Revolucione sua qualidade de vida: navegando nas águas da emoção**. Rio de Janeiro: Sextante, 2002.

DINIZ, D. P.; SCHOR, N. **Guia de Qualidade de Vida**. Barueri: Manole, 2006.

FERREIRA, M. C. **Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais**. Universidade de Brasília. Jul-Set 2009, Vol. 25 n. 3, pp. 319-327.

FLECK, M. P. de A. **A avaliação de qualidade de vida: Guia para profissionais da saúde**. Porto Alegre: ArtMed, 2011.

FUNDACENTRO. Afecções musculoesqueléticas relacionadas ao trabalho são tema de estudo, 2013. **Revista Proteção**. Disponível em: <[http://www.protecao.com.br/noticias/doencas\\_ocupacionais/afeccoes\\_musculoesqueleticas\\_relacionadas\\_ao\\_trabalho\\_sao\\_tema\\_de\\_estudo/AJjiAcjy](http://www.protecao.com.br/noticias/doencas_ocupacionais/afeccoes_musculoesqueleticas_relacionadas_ao_trabalho_sao_tema_de_estudo/AJjiAcjy)> Acesso em: 16 de janeiro de 2014.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed, São Paulo: Atlas, 1999.

HAIR JR., J. F. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**/ Joseph F. Hair Jr., Barry Babin, Arthur H. Money e Philip Samuel; tradução Lene Belon Ribeiro. – Porto Alegre: Bookmen, 2005.

HERCULANO, S.; PORTO, M. F. de S.; FREITAS, C. M. (Org.). **Qualidade de vida e riscos ambientais**. Niterói: Eduff, 2000.

HERZBERG-FREDERICK. **A Teoria da Higiene – Motivação**. Wikipédia – A enciclopédia livre. 2000. Disponível em: <[http://pt.wikipedia.org/wiki/Frederick\\_Herzberg](http://pt.wikipedia.org/wiki/Frederick_Herzberg)> Acesso em: 24 de novembro de 2014.

JOÃO, M. I. **Depressão: síndrome da dependência psicológica**. São Paulo: EPU, 1987.

JORNAL HOJE. Brasileiro é o profissional mais estressado do mundo, revela estudo, 2013. **Revista Proteção**. Disponível em: <[http://www.protecao.com.br/noticias/doencas\\_ocupacionais/brasileiro\\_e\\_o\\_profissional\\_mais\\_estressado\\_do\\_mundo,\\_revela\\_estudo/AJjiA5jy](http://www.protecao.com.br/noticias/doencas_ocupacionais/brasileiro_e_o_profissional_mais_estressado_do_mundo,_revela_estudo/AJjiA5jy)> Acesso em: 16 de janeiro de 2014.

KERTESZ, R.; KERMAN, B. **El Manejo Del Stress**. Buenos Aires: IPPEM, 1985, 442P.

LIMONGI FRANÇA, A. C. & RODRIGUES, A. L. **Qualidade de Vida no Trabalho – práticas e conceitos na sociedade pós-industrial**. São Paulo: Editora Atlas, 2013.

LIMONGI FRANÇA, A. C. & RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: guia básico com abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada** / Naresh Malhotra; tradução Laura Bocco. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MARTINS, L. M.; FRANÇA, A. P. D.; KIMURA, M. Qualidade de vida de pessoas com doença crônica. **Rev Latino-am. enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 4, n. 3, p. 5-18, 1996.

MATSUDO, S. M.; ARAÚJO, T.; MATSUDO, V. et. al. Questionário Internacional de Atividade Física (IPAQ): Estudo de Validade e Reprodutibilidade no Brasil. **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde**, v.6, n.2, 2001. p. 05-18.

MAZO, G. **Atividade física, qualidade de vida e envelhecimento**. – Porto Alegre: Sulina, 2008.

MINAYO, M. C. de S.; HARTZ, Z. M. de A.; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, p. 7-18, 2000.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. 4. ed. e atual. Londrina: Midiograf, 2006.

NASCIMENTO, Leandra Fernandes. O Lazer como um aspecto a ser considerado na qualidade de vida no trabalho. **Revista Alcance**. (Revista Científica do Programa de Mestrado Acadêmico em Administração da Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI). v. 17, n. 2, 2010. Disponível em: <<http://siaiweb06.univali.br/seer/index.php/ra/article/view/2125>> Acesso em 27 de março de 2014.

OLIVEIRA FILHO, S.; SOUZA, Washington; PAIVA, J., MOMO, D., PADILHA, Y. L. Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo de caso com os docentes do Departamento de Ciências Administrativas da UFRN. **Revista de Administração da UNIMEP**, v. 11, n. 3, set./dez. 2013.

OLIVEIRA, R. J. **Saúde e atividade física: algumas abordagens sobre atividade física relacionada à saúde**. Rio de Janeiro: Shape, 2005 il.

OLIVEIRA, R. R. **Revista de Administração da UNIMEP**. v. 11, n. 2, maio/ago. 2013.

PASCHOAL, S. M. P. **Qualidade de vida do idoso: construção de um instrumento de avaliação através do método do impacto clínico**. Tese (Doutorado), Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2004.

PASQUALI, L. **Psicometria: teoria e aplicações**. Brasília: Editora da UnB, 1997.

PDI, Plano de Desenvolvimento Institucional/UFSM 2011/2015, 2011. Disponível em: <[w3.ufsm.br/proplan/images/stories/file/COPLIN/PDI-2011-2015.pdf](http://w3.ufsm.br/proplan/images/stories/file/COPLIN/PDI-2011-2015.pdf)> Acesso em: março 2014.

PEREIRA, É. F.; TEIXEIRA, C. S. e SANTOS, A. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. **Rev. bras. Educ. Fís. Esporte**, São Paulo, v. 26, n. 2, p. 241-50, abr./jun. 2012.

PEREIRA, M. E. R.; BUENO, S. M. V. Lazer – Um caminho para aliviar as tensões no ambiente de trabalho em UTI: uma concepção da equipe de enfermagem. **Revista Latino-americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 5, n. 4, p. 75-83, out. 1997.

PLS, Plano de Gestão de Logística Sustentável/UFSM 2013/2015, 2013. Disponível em: <[site.ufsm.br/arquivos/.../78289d73-cac5-45ff-9cc6-bdb3200a109b.pdf](http://site.ufsm.br/arquivos/.../78289d73-cac5-45ff-9cc6-bdb3200a109b.pdf)> Acesso em: março 2014.

PNUD, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/IDH/DH.aspx?indiceAccordion=0>>. Acesso em: 25 abr. 2014.

PROJETO ESPLANADA SUSTENTÁVEL (PES). GOVERNO FEDERAL, 2011. Disponível em: <[https://www.ipea.gov.br/.../projeto\\_esplanada\\_apresentacao\\_pes.pdf](https://www.ipea.gov.br/.../projeto_esplanada_apresentacao_pes.pdf)> Acesso em: março 2014.

ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. (Orgs.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. 1. Ed. – 6 reimpr. – São Paulo: Atlas, 2012.

ROSSI, A. M.; QUICK, J. C.; PERREWÉ, P. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: o positivo e o negativo**. São Paulo: Atlas, 2009. In Minha Biblioteca. Disponível em: <<http://online.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522468201/pages/59263783>>. Acesso em: setembro/2014.

SACOMANO, A. R. **Responsabilidade social como elemento para a sustentabilidade, a qualidade de produtos e serviços e a qualidade de vida**. Dissertação Universidade Paulista – UNIP. São Paulo, 2010.

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

SCHIEHL, A. R. QVT e saúde: Evolução Histórica e Perspectiva de Inovação. **Revista Trabalho & Educação**. v. 21, n. 1, 2012.

SCHUCK, E. **A qualidade de vida no trabalho dos professores da Escola Estadual de Ensino Fundamental Uruguai**. 2008. LUME – Repositório digital. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/18098>> Acesso em: 22 de novembro de 2014.

SILVA, L. V. **Qualidade de vida do trabalhador na springer carrier: uma análise dos principais programas e políticas da empresa num contexto de flexibilização do trabalho**. Porto Alegre: 2001. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2001.

SOUZA, J. J.; BASTOS, A. V. B. Programas de qualidade de vida no trabalho em contextos diferenciados de inovação: Uma análise multivariada. **Revista Eletrônica de Administração**, ISSN 1413-2311 (versão on-line). Edição 63 Vol 15 N° 2 maio-agosto 2009. Disponível em: <<file:///C:/Documents%20and%20Settings/XP/Meus%20documentos/Downloads/PROGRAMAS%20DE%20QUALIDADE%20DE%20VIDA%20NO%20TRABALHO%20CONTEXTOS%20DIFERENCIADOS.pdf>> Acesso em: 24 de novembro de 2014.

TRIGOOGA, R. Y. L.; CRUZ, M. T. S. A busca pela qualidade de vida no ambiente universitário: relato de uma experiência. **Revista FEA-PUC/SP, TL 002**. Disponível em: <[http://www.pucsp.br/ictim/portugues/downloads/papers/TL\\_002\\_QUALIDADE\\_VIDA\\_%20AMBIENTE\\_UNIV.pdf](http://www.pucsp.br/ictim/portugues/downloads/papers/TL_002_QUALIDADE_VIDA_%20AMBIENTE_UNIV.pdf)> Acesso em 06 de setembro de 2014.

WEINECK, J. **Atividade física e esporte: para quê?** Tradução de Daniela Coelho Zará, Fabiano Amorim e Mauro Heleno Chagas. – Barueri, SP: Manole, 2003.

WESTLEY, W. A. **Qualidade de Vida no Trabalho:** problemas e soluções. São Paulo: Incisa, 1979.

WHOQOL GROUP. **Measuring Quality of Life.** World Health Organization, 1997. Disponível em: <[http://www.who.int/mental\\_health/media/68.pdf](http://www.who.int/mental_health/media/68.pdf)>. Acesso em: setembro/2014.

WOLECK, A. **O trabalho, a ocupação e o emprego:** Uma perspectiva histórica. Instituto Catarinense de Pós-Graduação. 2000. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev01-05.pdf> > Acesso em: 22 de novembro de 2014.

## ANEXO 1 – Avaliação da qualidade de vida – Conceito Biopsicossocial QQV – BPS

### PERFIL

Idade:
Sexo: ( ) masculino ( ) feminino
Setor onde atua:
Tempo de UFSM:
Ocupa função de chefia: ( ) sim ( ) não
Tempo na função de chefia:

Abaixo estão listados diversos aspectos relacionados ao seu Estilo de Vida. Dê notas de **1 a 5**, considerando que a primeira resposta que vier à mente é a melhor, para todas as alternativas.

Assinale de **1 a 5**, considerando sempre a sua opinião sobre satisfação, para cada uma das afirmações. Por favor, **responda a todas as questões**, tomando como referência as **4** (quatro) últimas semanas.

1 = Nunca	2 = Raramente	3 = Algumas vezes	4 = Frequentemente	5 = Sempre
-----------	---------------	-------------------	--------------------	------------

1. Hábitos Alimentares		1	2	3	4	5
1	Alimento-me lentamente, em partes pequenas, em um ambiente agradável.					
2	Resisto às influências sociais e mercadológicas para o consumo de alimentos inadequados.					
3	Como frutas e verduras variadas diariamente.					
4	Faço, no mínimo, quatro refeições ao dia (café da manhã, almoço, lanche e jantar), em horários regulares.					
5	Bebo bastante água. No mínimo, oito copos por dia.					
2. Atividade Física		1	2	3	4	5
1	Pratico exercícios de relaxamento e alongamento.					

2	A prática de atividade física é importante na minha vida.					
3	Faço exercício do tipo caminhada, de duas a três vezes por semana, por mais de 30 minutos em cada sessão.					
4	Faço atividades físicas, do tipo moderada (as que <b>umentam moderadamente</b> a respiração ou batimento do coração), de duas a três vezes por semana, por mais de 30 minutos em cada sessão.					
5	Faço atividades físicas, do tipo vigorosa (as que <b>umentam muito</b> a respiração ou batimento do coração), de duas a três vezes por semana, por mais de 20 minutos em cada sessão.					
6	Reservo na semana um período para a atividade física.					
	3. Sono e repouso	1	2	3	4	5
1	Deito-me sempre na mesma hora.					
2	Acordo descansado e com energia para o dia todo.					
3	Tenho insônia.					
4	Utilizo outros recursos para dormir (chás, remédios, etc ).					
5	Estou satisfeito com meu sono.					
6	Tenho, no mínimo, de seis a oito horas de sono por noite.					
7	Tenho dificuldade para dormir (com o sono)					
	4. Bem-estar pessoal	1	2	3	4	5
1	Acho que minha vida tem sentido.					
2	Aceito minha aparência física.					
3	Tenho energia suficiente para o meu dia a dia.					
4	Tenho satisfação com minha vida sentimental.					
5	Estou satisfeito (a) com minha vida sexual.					
6	Experimento sentimentos positivos em minha vida.					
7	Estou satisfeito (a) comigo mesmo.					
	5. Lazer e Diversão	1	2	3	4	5
1	Lazer me traz prazer e bem-estar.					
2	Reservo tempo para lazer e diversão.					
3	Cultivo um <i>hobby</i> entre as minhas atividades semanais (música, pintura, carpintaria, jardinagem, etc.).					

4	Vou ao cinema, teatro, concertos, passeios, etc., semanalmente.					
5	Programo viagens nas minhas férias.					
6	Faço leituras divertidas na semana.					
7	Tenho entretenimentos como assistir TV, ouvir música, rádio, etc., na semana.					
8	Aproveito o meu tempo livre.					
	<b>6. Inserção Social</b>	1	2	3	4	5
1	Compartilho minhas dificuldades com pessoas próximas.					
2	Encontro, frequentemente, com meu grupo de amigos.					
3	Diante de problemas, posso refletir e dialogar com pessoas que sabem escutar.					
4	Estou satisfeito (a) com o apoio que recebo de meus amigos, parentes e colegas.					
5	Tenho um bom relacionamento com meus familiares.					
	<b>7. Ocupação Principal</b>	1	2	3	4	5
1	Tenho satisfação com a minha ocupação principal.					
2	Sinto a minha atividade como muito envolvente e gratificante.					
3	Faço algo criativo em minha ocupação.					
4	Tenho satisfação com o resultado da minha ocupação.					
5	Estou satisfeito com o tempo que dedico para a minha ocupação.					

Assinale nota de 1 a 5 (um a cinco) que expresse a sua satisfação, com a qualidade das ações da UFSM, assinale na coluna **N/E** se não existe a ação.

Totalmente insatisfeito	1	2	3	4	5	Totalmente satisfeito
-------------------------	---	---	---	---	---	-----------------------

	<b>8. Bem-estar no trabalho - QVT</b>	1	2	3	4	5	N/E
1	Atendimento do convênio médico que a UFSM oferece.						
2	Benefícios oferecidos pela UFSM (farmácia, creche, cesta básica, previdência privada, etc.).						
3	Qualidade das refeições oferecidas pela UFSM.						

4	Oportunidade de carreira que a UFSM oferece.						
5	Imagem da UFSM junto aos funcionários (ou junto à comunidade).						
6	Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional que a UFSM oferece.						
7	Oportunidade de participar de comitês de decisão na UFSM.						
8	O meu salário é compatível com a minha função e com o mercado.						
9	A UFSM se preocupa com o ambiente físico e com a segurança no trabalho.						
10	A UFSM promove o equilíbrio entre a minha vida pessoal e o trabalho.						
11	A UFSM se preocupa com o relacionamento interpessoal entre os funcionários e as chefias.						
12	Atendimento do apoio ou assistência psicológica que a UFSM oferece.						

9. Por favor, leia a questão, veja o que você acha e circule o número que lhe parece a melhor resposta.

Na minha opinião, avalio a minha Qualidade de Vida como:	Muito ruim	Ruim	Satisfatória	Boa	Muito boa
	1	2	3	4	5

10. Você tem algum comentário sobre o tema?

.....

.....

11. Você tem alguma sugestão sobre o que poderá ser feito pela Instituição para melhorar a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

.....

.....