



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE HUMANIDADES
UNIDADE ACADÊMICA DE ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM PROFISSIONAIS DA
ÁREA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DA CIDADE DE CAMPINA
GRANDE/PB**

RENATA DA SILVA MORAIS

Campina Grande – PB

2015

RENATA DA SILVA MORAIS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM PROFISSIONAIS DA
ÁREA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DA CIDADE DE CAMPINA
GRANDE/PB**

Relatório de Estágio Supervisionado apresentado ao curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal de Campina Grande, em cumprimento parcial das exigências para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof.^aMsc. Sheyla Suzanday Barreto Siebra

Campina Grande – PB

2015

COMISSÃO DE ESTÁGIO

Membros:

Renata da Silva Moraes

Aluna

Sheyla Suzanday Barreto Siebra

Professora Orientadora

Patrícia Trindade Caldas

Coordenadora de Estágio Supervisionado

Campina Grande – PB

2015

RENATA DA SILVA MORAIS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM PROFISSIONAIS DA
ÁREA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DA CIDADE DE CAMPINA GRANDE/PB

Monografia aprovada por banca docente da Universidade Federal de Campina Grande em: 24
de Novembro de 2015.

Prof^a. Sheyla Suzanday Barreto Siebra

Dr.^a Lucilene Klênia Rodrigues Bandeira

Dr. Vinícius Farias Moreira

Campina Grande – PB

2015

Dedico este trabalho aos meus pais, meus avós maternos, minhas irmãs e meu marido por sempre me apoiarem nos momentos mais importantes da minha vida e me amarem incondicionalmente.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por sempre ter guiado os meus passos e ter revelado que através da fé eu consigo coisas impossíveis, sem ele, nada sou. Agradeço aos meus avós Maria Gomes e Diógenes Dantas (*in memoriam*) por ter ajudado meus pais em todos os momentos, nos dando muito mais do que precisávamos e fazendo o impossível para nos verem felizes. Obrigada por ter passado os valores mais importantes que tenho em minha vida. Vocês me ensinaram da forma mais simples o significado da palavra amor.

Agradeço aos meus pais Ana Lúcia e João Morais, em especial minha mãe, por me amarem incondicionalmente e por sempre apoiarem todas as minhas decisões, me fazendo sentir uma mulher forte, sensível e honesta. Agradeço as minhas irmãs, Rafaela, Ramilla e Joanna vocês são minhas jóias raras, minhas parceiras para o resto da vida. Agradeço em especial a minha irmã Rafaela Morais pelo companheirismo incondicional, tudo o que eu fiz e faço sempre estive com você em meu coração. Mesmo distantes, nosso laço nunca desatou, você sempre enxugou minhas lágrimas e comemorou junto comigo meus momentos mais felizes. Aos meus familiares, agradeço por sempre me apoiarem quando eu preciso, acreditar em mim e vibrar a cada conquista.

Agradeço a uma das pessoas mais importantes da minha vida, aquela que me fez enxergar o mundo de uma maneira melhor, que acreditou em mim mesmo quando nem eu fui capaz de acreditar. A você meu amor, meu marido, meu companheiro de vida, George Alves, devo muito mais que agradecimentos, mais que palavras, espero que ao longo da nossa caminhada eu consiga retribuir a cada dia tudo o que você faz por mim. Sem o seu apoio a minha caminhada teria sido mais difícil. A sua luz ilumina a minha vida e preenche o meu coração.

Aos meus sogros, em especial D. Zezinha, que é mais que uma sogra para mim. É um exemplo de mulher e me acolheu como uma verdadeira filha. Sua família é um presente de Deus em minha vida, serei eternamente grata pelo carinho que sentem por mim.

Agradeço a minha orientadora, Prof^a. Sheyla Siebra. Muito obrigada pela paciência, ensinamentos e conselhos. És um exemplo para seus alunos. Espero que continue compartilhando seus conhecimentos com outras pessoas e inspirando-as através da sua dedicação.

Agradeço aos meus amigos, aqueles que chamo de amigos-irmãos. Quão prazeroso foi dividir todos os momentos da minha vida acadêmica, e fora dela também, com vocês.

Amizades raras que ultrapassam os muros da universidade e torna leve e feliz essa jornada da vida. Renally, Sabrina, Taiane, Tati, Lizandra, Valéria, Cledja, Pollyane, Érika, Camila, Jocélia, Jezreel, João, Thales, Beatriz, Diêgo, Vinícius, Paulinho e Orley, obrigada por me acolherem e compartilharem momentos maravilhosos. Agradeço em especial a Renally, mais que uma amiga, és uma amiga-irmã, um anjo de Deus na minha vida. Você é meu exemplo de vida, tens um coração tão grande que encanta qualquer pessoa que vive ao seu redor. Obrigada por você e sua família me acolherem tão bem, sinto um carinho enorme por vocês. Sabrina, Cledja, Pollyane, Lizandra e Valéria, vossas amizades me deram forças durante minha vida acadêmica, minhas amigas-irmãs, vocês são essenciais em minha vida.

Agradeço a Leonora, Maria Tereza e Mayza, mais que amigas que dividiram um apartamento, dividimos alegrias, tristezas, sonhos e desafios. Vocês são muito especiais e estarão sempre em meu coração.

Agradeço a todos os meus colegas que conheci e aos professores dos projetos que fiz parte na academia: Monitoria, Prospect, PIBIC e PET Administração. Vocês me proporcionaram um crescimento acadêmico e pessoal imensurável, sou muito grata em ter tido o privilégio de participar de programas tão importantes e ter conhecido pessoas sensacionais. Mara, Manoela, Juliana, Ivyna, André e Catarina, vocês fizeram a diferença no PET Administração e na minha vida.

A todos os meus Professores que contribuíram para a minha formação acadêmica e foram responsáveis por me instigar a sempre buscar o conhecimento.

Por fim, agradeço a todas as pessoas que passaram em minha vida, aos meus amigos de infância, amigos de trabalho, amigos que passaram e deixaram marcas, trouxeram ensinamentos, valores e lições que contribuíram para eu ter chegado até aqui. Sou muito grata a todos!

“O sucesso nasce do querer, da determinação e persistência em se chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo, fará coisas admiráveis.”

José de Alencar

MORAIS, Renata da Silva; **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM PROFISSIONAIS DA ÁREA DE TI DA CIDADE DE CAMPINA GRANDE/PB.** Relatório de Estágio Supervisionado (Bacharelado em Administração). 79f., Universidade Federal de Campina Grande, Paraíba, 2015.

RESUMO

Os novos desafios socioeconômicos advindos da globalização no decorrer dos últimos anos geraram novos cenários no mercado de trabalho. Dessa forma, ao adaptarem-se a esses novos desafios, as organizações também devem atentar-se a qualidade de vida no trabalho e bem-estar dos seus colaboradores. O presente estudo teve o objetivo de analisar a relação saúde e qualidade de vida no trabalho dos profissionais da área de TI da cidade de Campina Grande/PB. Esta pesquisa foi de natureza exploratória e descritiva, e classificada como pesquisa de campo e telematizada. Para a obtenção dos dados foi utilizado um questionário desenvolvido por Constantino (2007), denominado AQV-BPS (Avaliação da Qualidade de Vida – Conceito Biopsicossocial). Além do questionário eletrônico, foram acrescentadas questões abertas com o intuito de obter respostas em relação à organização do trabalho, às condições de trabalho, à saúde e à satisfação dos trabalhadores nas organizações em que trabalham. Logo, a análise dos dados foi feita de forma quantitativa e qualitativa. Os resultados obtidos revelaram que a maioria dos respondentes consideraram que tem uma boa qualidade de vida, levando-se em consideração as variáveis biopsicossociais analisadas. Além disso, de forma geral, os respondentes estão satisfeitos com o trabalho, não tiveram adoecimentos decorrentes do trabalho e apresentam uma boa Qualidade de Vida no Trabalho, salvo algumas exceções que os deixam insatisfeitos, como salários incompatíveis e falta de reconhecimento da organização. Desse modo, pode-se enfatizar a importância de práticas adequadas envolvendo a QVT. Essas práticas podem influenciar positivamente, proporcionando uma melhoria nas condições de trabalho, aumento da satisfação dos trabalhadores, saúde e bem-estar, etc. Propõe-se que as empresas busquem colocar em prática programas de QVT que beneficiem seus colaboradores.

Palavras-chave: Trabalho. Saúde. Qualidade de Vida.

MORAIS, Renata da Silva; **QUALITY OF LIFE AT WORK: A STUDY WITH INFORMATION TECHNOLOGY PROFESSIONALS OF GREAT PLAIN CITY / PB.** Supervised Internship report (Bachelor in Business Administration). 79f., Federal University of Campina Grande, Paraíba, 2015.

ABSTRACT

The new socio-economic challenges arising from globalization over the last few years have brought new scenarios in the labor market. Thus, to adapt to these new challenges, organizations must also pay attention to quality of working life and wellbeing of its employees. This study aimed to analyze the relationship between health and quality of working life of professionals in the IT area of the city of Campina Grande / PB. This research was exploratory and descriptive, and classified as field research and telematic. To obtain the data we used a questionnaire developed by Constantino (2007), called Aqv-BPS (Quality of Life Assessment - biopsychosocial concept). In addition to the electronic questionnaire, questions were added open in order to get answers regarding the organization of work, working conditions, health and satisfaction of workers in the organizations they work for. Therefore, analysis was made of quantitative and qualitative manner. The results showed that most respondents considered that has a good quality of life, taking into account the biopsychosocial variables. Also, in general, respondents are satisfied with the work, they did not have illnesses resulting from work and have a good quality of life at work, with some exceptions that make them unhappy, as incompatible wages and lack of recognition of the organization. Thus, we emphasize the importance of appropriate practices involving QVT. These practices can influence positively, providing an improvement in working conditions, increased employee satisfaction, health and well-being, etc. It is proposed that companies seek to put into practice QWL programs that benefit its employees.

Keywords: Labour. Health. Quality of life.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Dados Bio-Demográficos.....	43
QUADRO 2 – Hábitos Alimentares.....	45
QUADRO 3 – Atividade Física.....	46
QUADRO 4 – Sono e Repouso.....	48
QUADRO 5 – Bem-estar pessoal.....	50
QUADRO 6 – Lazer e Diversão.....	51
QUADRO 7 – Inserção Social.....	53
QUADRO 8 – Ocupação Principal.....	54
QUADRO 9 – Bem-estar no Trabalho - QVT.....	57
QUADRO 10 – Categorias e Sub-categorias Analíticas da Pesquisa.....	60

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: Hábitos Alimentares.....	45
GRÁFICO 2: Atividade Física.....	47
GRÁFICO 3: Sono e Repouso.....	49
GRÁFICO 4: Bem-estar pessoal.....	50
GRÁFICO 5: Lazer e Diversão.....	52
GRÁFICO 6: Inserção Social.....	53
GRÁFICO 7: Ocupação Principal.....	55
GRÁFICO 8: Bem-estar no Trabalho - QVT.....	58
GRÁFICO 9: Avaliação Pessoal da QVT.....	59

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – Hexágono Vital.....	27
FIGURA 2 – A visão de pessoal BPSO.....	30

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1

1. INTRODUÇÃO.....	17
1.2 Objetivos.....	19
1.2.1 Geral.....	19
1.2.2 Específicos.....	19
1.3 Justificativa	20

CAPÍTULO 2

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	22
2.1 Significado do Trabalho.....	22
2.2 Qualidade de Vida no Trabalho - QVT.....	24
2.2.1 A relação QVT e os Profissionais de TI.....	28
2.2.2 QVT e os Fatores Biopsicossociais.....	29
2.3 Relação saúde-trabalho.....	32

CAPÍTULO 3

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	36
3.1 Tipo de Pesquisa.....	36
3.2 Universo e Amostra.....	36
3.3 Instrumento de Coleta de Dados.....	37
3.4 Procedimentos de Coleta e Análise de Dados.....	38
3.5 Aspectos Éticos.....	38

CAPÍTULO 4

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	41
4.1 Dados Bio-Demográficos.....	41
4.2 Variáveis Biopsicossociais.....	43
4.2.1 Hábitos Alimentares.....	44
4.2.2 Atividade Física.....	46
4.2.3 Sono e Repouso.....	47
4.2.4 Bem-estar pessoal.....	49
4.2.5 Lazer e Diversão.....	50
4.2.6 Inserção Social.....	52
4.2.7 Ocupação Principal.....	54

4.2.8 Bem-estar no trabalho– QVT.....	55
4.2.9 Avaliação Pessoal da Qualidade de Vida.....	58
4.3 Análise de Conteúdo.....	60
4.3.1 Organização do Trabalho.....	60
4.3.1.1 Metas.....	60
4.3.2 Condições de Trabalho.....	61
4.3.2.1 Jornada de Trabalho e Equipamentos.....	62
4.3.2.2 Salários e Benefícios.....	62
4.3.3 Saúde e Satisfação no Trabalho.....	63
4.3.3.1 Repercussões para Saúde.....	64
4.3.3.2 Significado do Trabalho.....	65
CAPÍTULO 5	
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	68
REFERÊNCIAS.....	71
APÊNDICE.....	75
ANEXO A.....	76

CAPÍTULO 1

INTRODUÇÃO

1. INTRODUÇÃO

Os novos desafios socioeconômicos advindos da globalização no decorrer dos últimos anos geraram novos cenários no mercado de trabalho. Esses desafios estão relacionados ao avanço da tecnologia, novos estilos de vida, novas formas de consumo, transformações ambientais, etc. Dessa forma, cada vez mais, as empresas buscam obter vantagens competitivas que lhes garantam a permanência e até mesmo ascensão no mundo globalizado.

Ao adaptarem-se a esses novos desafios, as organizações também devem atentar-se a qualidade de vida no trabalho e bem-estar dos seus colaboradores. O capital humano, que deve ser considerado como o mais valioso para a organização, por diversas vezes, pode ser visto apenas como um capital a ser explorado. Essa desvalorização se dá através de condições de trabalho inadequadas, como jornada excessiva, falta de materiais e equipamentos, remuneração inadequada, falta de oportunidade de crescimento, etc. No decorrer dos anos, esses fatores tornaram-se relevantes e passaram a ser discutidas melhorias nas condições de trabalho e valorização da mão-de-obra humana.

Antes mesmo de discutir sobre a qualidade de vida no trabalho, faz-se pertinente entender melhor qual o significado do trabalho e sua importância para a humanidade. O trabalho pode apresentar uma conotação positiva ou negativa, sendo esta de acordo com os diferentes contextos no decorrer da história da humanidade.

A decadência do modelo taylorista/fordista do trabalho veio junto com a crise capitalista da década de 70. O mundo, cada vez mais globalizado e sofrendo mudanças rápidas nos contextos sociais, políticos e econômicos, despertou para novos significados do trabalho. Surgiu uma nova forma de organização industrial baseada na flexibilidade, o que tornaria possível a adaptação das organizações às mudanças constantes do mercado de trabalho. (RIBEIRO; LÉDA, 2004).

Nesse contexto de acumulação flexível surge um gradativo desaparecimento de empregos, precarização e instabilidade do trabalho, aumento de desconfiança por parte dos trabalhadores e diversos outros aspectos que passaram a afetar a condição física, psíquica e social do trabalhador.

A partir disso, a Gestão de Pessoas atentou-se a questionamentos acerca da Qualidade de Vida no Trabalho. Segundo Ferreira, Alves e Tostes (2009) esse tema não é recente, porém,

apenas na década de 70 que a QVT passou a ser um objeto de preocupação e de investimento, sobretudo, nas grandes corporações, e tem sido abordada com base em diferentes perspectivas analíticas. Os precursores de uma abordagem científica em QVT, cujos modelos propostos são os mais utilizados em pesquisas na área, foram Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975).

Diante de diversas visões e modelos propostos por pesquisadores na área de QVT ao longo dos anos, o modelo biopsicossocial e organizacional foi criado com o intuito de ter uma visão mais ampla acerca das potencialidades biológicas, psicológicas, sociais e organizacionais do ser humano no ambiente de trabalho.

O tema Qualidade de Vida no Trabalho está associado à saúde e bem-estar do trabalhador, assim como seu grau de satisfação em relação às suas condições de trabalho. Logo, faz-se necessário abordar a relação saúde-trabalho nesse contexto.

A saúde pode ser considerada não apenas sob um aspecto fisiológico ou caracterizada como uma ausência de doença, mas também como um completo bem-estar biopsicossocial. (FRANÇA JR.; PILLATI, 2004 apud OLIVEIRA, 2008).

A qualidade de vida no trabalho depende de diversos fatores, não apenas a condição de saúde, mas também desses elementos: clima organizacional; saber se a própria organização fornece um ambiente saudável; ter equipamentos adequados para desenvolver suas atividades; e ter segurança para desenvolver as suas tarefas não tendo que passar riscos ou situações constrangedoras. (FROTA, 2010).

Dessa forma, o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) merece atenção especial no que diz respeito à valorização do capital humano das organizações. A satisfação dos funcionários no ambiente organizacional é um fator fundamental, não só para garantir à organização vantagem competitiva, mas também para a qualidade de vida no trabalho.

Todas as organizações devem atentar-se à QVT como forma de garantir não apenas eficácia organizacional ou vantagem competitiva, mas também como forma de preservar as condições físicas, psicológicas e sociais de seus trabalhadores.

Através de mudanças como o avanço da tecnologia, citada anteriormente, a área da Tecnologia da Informação (TI) passou a ser cada vez mais crescente no país e no mundo. A disponibilidade de informações e as rápidas mudanças são características marcantes no

cenário atual. Para sobreviverem nesse novo contexto, as empresas precisam captar, absorver e responder a essas demandas exigidas pelo mercado. Logo, faz-se necessário gerir as informações no âmbito organizacional. Essa gestão da informação é feita através do uso de tecnologias da informação (SANTOS JR.; FREITAS; LUCIANO, 2005).

O avanço da tecnologia no mundo globalizado trouxe diversas transformações de caráter social, econômico e político, e a cidade de Campina Grande-PB passou por diversas transformações advindas desse avanço da tecnologia. Isso se deu através do surgimento de cursos nessa área, oferecidos por universidades públicas e, posteriormente instituições privadas, instaladas na cidade. Prontamente, surgiram investimentos e empresas atuantes na área.

Dessa maneira, a cidade de Campina Grande-PB passou a ser considerada um celeiro de profissionais de tecnologia. Nela encontram-se diversos profissionais que trabalham na área da Tecnologia da Informação, tanto em empresas públicas, privadas ou em projetos das universidades públicas. Notando-se a importância de estudar esse assunto, buscou-se pesquisar sobre a QVT com uma categoria de profissionais da cidade de Campina Grande-PB.

Diante do contexto apresentado, tornou-se pertinente fazer o seguinte questionamento:
Qual a percepção da saúde e qualidade de vida no trabalho de profissionais da área de TI da cidade de Campina Grande/PB?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Geral

Analisar a relação saúde e qualidade de vida no trabalho dos profissionais da área de TI da cidade de Campina Grande/PB.

1.2.2 Específicos

- Identificar quais os fatores biopsicossociais que afetam a qualidade de vida no trabalho;
- Conhecer a organização e as condições do trabalho a que estão submetidos estes trabalhadores;

- Verificar os aspectos relacionados a saúde e satisfação no trabalho.

1.3 JUSTIFICATIVA

De acordo com os dados da Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores (Anprotec), a cidade de Campina Grande firmou-se como um dos mais importantes pólos tecnológicos do Nordeste e do Brasil. (BESSI, 2010). Dessa maneira, diversas empresas nacionais e internacionais na área da Tecnologia da Informação são atraídas e investem recursos a fim de utilizar a mão-de-obra abundante e qualificada advindas dos cursos, muito bem avaliados, de âmbito federal e estadual instalados na cidade.

Desse modo, no contexto social, torna-se relevante analisar a qualidade de vida no trabalho desses profissionais responsáveis pelo desenvolvimento da ciência e tecnologia. A importância desse estudo se dá tanto por parte das empresas como de quaisquer pessoas interessadas no assunto em questão.

Na administração, o termo QVT é abordado pela área que tem as pessoas como objeto de trabalho e estudo. A área de Gestão de Pessoas assume um papel cada vez mais de destaque nas empresas que sofrem mais com a influência da concorrência global. Mesmo que em algumas empresas não haja o departamento específico, a função de gerir pessoas e estar atento a temas como este é executada e torna-se relevante para se atingir os objetivos organizacionais. (OLIVEIRA; LIMONGI-FRANÇA, 2005).

Dessa forma, destaca-se o crescimento do oferecimento, por parte das empresas, de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho a fim de alinhar as estratégias e objetivos das organizações à saúde, satisfação e desenvolvimento de seus colaboradores.

No que diz respeito a relevância, a presente pesquisa pode servir de base para outros estudos acadêmicos, além de poder servir como alicerce para a elaboração de pesquisas futuras. Dessa maneira, justifica-se o desenvolvimento desse trabalho.

CAPÍTULO 2

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Significado do Trabalho

Ao longo dos séculos, a palavra trabalho foi conceituada de diversas formas e foram atribuídos diferentes significados. Durante muito tempo, o significado de trabalho estava associado à dor, sacrifício, tortura, fadiga, etc. O primeiro sentido perdurou até o início do século XV. Do conteúdo semântico de sofrer (advindo do latim “*tripalium*”), passou-se ao significado de esforçar-se, laborar e obrar (ALBORNOZ, 2008). Ao longo dos anos, esta palavra ganhou novos sentidos e/ou significados, afastando-se e aproximando-se dessa conotação negativa diversas vezes.

Através de um estudo realizado por pesquisadores do grupo *Meaning of Work International Research Team – MOW* (1987), constatou-se que o sentido do trabalho poderia assumir para o indivíduo a condição de neutralidade ou até a de centralidade na sua identidade pessoal e social. Ou seja, o trabalho para algumas pessoas pode ser considerado como uma atividade regular remunerada que lhe garante a sobrevivência, e para outras, o trabalho é algo central em sua vida, acrescenta valor e se confunde com a própria identidade pessoal e social do trabalhador. (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007).

Apenas a partir do Renascimento, no final do século XVI, que o trabalho passou a ser considerado como fonte de identidade e autorrealização humana (RIBEIRO; LÉDA, 2004). Ao longo dos séculos, alguns modelos de gestão surgiram com o intuito de otimizar o processo produtivo, enfatizando diferentes formas de organização do trabalho. O modelo taylorista/fordista surgiu com a finalidade de padronizar as operações, levando-se em consideração a eficiência e eficácia, através dos estudos de tempos e métodos. O modelo fordista foi um modelo de produção em massa que visava o aumento da produção e baixo custo. Ambos os modelos de produção tinham o objetivo de ampliar a produção em um menor espaço de tempo e aumentar os lucros através da exploração da força de trabalho dos operários. Já o modelo toyotista incorporou um novo método de organização do trabalho, trazendo uma maior flexibilidade, menor concentração de estoques, controle de qualidade e eliminação de desperdícios.

Esses modelos de gestão foram importantes para, posteriormente, o desenvolvimento de novas organizações de trabalho mais flexíveis, com melhores condições de trabalho e com um novo olhar para o mercado e para os trabalhadores.

O trabalho pode ter uma representatividade distinta para os indivíduos. De acordo com Ribeiro e Léda (2004, p. 77):

O trabalho impregnado de toda uma subjetividade, inserido em um contexto econômico/ político/ social com tantas diversidades, leva os indivíduos a terem vivências bastante distintas. Ao longo dos tempos, identifica-se duas visões contraditórias do trabalho que convivem nos mesmos espaços, e por vezes, um mesmo indivíduo revela sentimentos ambíguos em relação a sua vida profissional.

As duas visões contraditórias citadas pelos autores, diz respeito ao sentimento de sofrimento e prazer que o trabalho pode proporcionar aos indivíduos, até mesmo de forma simultânea.

Dejours (2004, p. 28), conceitua o trabalho a partir da subjetividade, afirmando que:

[..]o trabalho é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar, etc.

Ainda de acordo com Dejours (1999 apud CONSTANTINO, 2007, p. 53) “o trabalho é um fator de equilíbrio e de desenvolvimento, quando possibilita ao trabalhador aliar o desejo de executar a tarefa às suas necessidades físicas, independente da natureza do trabalho e das condições em que o realiza.” Essa afirmação reflete a ideia de que o trabalho está alinhado a um processo de transformação recíproca. À medida que o indivíduo transforma a natureza externa, está transformando sua própria natureza humana.

Dessa maneira, pode-se entender que o trabalho envolve capacidades físicas e cognitivas do ser humano. A condição de trabalho, para algumas pessoas, está relacionada a própria condição de vida na terra. O trabalho passa a ser não só um meio para sobrevivência, mas o próprio sentido da vida. Segundo Albornoz (2008, p.24), cada vez mais, “o indivíduo moderno encontra dificuldade em dar sentido à sua vida se não for pelo trabalho”.

Para Marx (1988, apud CONSTANTINO, 2007, p. 52-53), o trabalho é fundamental a vida humana e é uma condição para a existência social. O trabalho é visto pelo autor como um criador de valores de uso, como uma condição para a existência humana e como necessidade natural de mediação do metabolismo entre o homem e a natureza. Tendo a mesma ideia de transformação recíproca que converte o trabalho em sociedade num elemento central do desenvolvimento da sociabilidade humana.

Para Hackman e Oldham (1976 apud MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007) três condições são essenciais para obter-se um trabalho com sentido: variedade das tarefas; identidade com o trabalho e a possibilidade de realizar algo do começo ao fim com resultados; o significado do trabalho sobre o bem das pessoas, da organização e/ou da sociedade. Ainda

para os autores, para ter sentido, o trabalho deve apresentar seis características: ter variedade e ser desafiador; possibilitar aprendizagem contínua; permitir autonomia e decisão; possibilitar reconhecimento e apoio; trazer uma contribuição social e permitir um futuro desejável.

Ao associar o tema Qualidade de Vida ao ambiente do trabalho, entende-se que o conceito de Qualidade de Vida deve se fazer presente no ambiente do trabalho, visto que o ser humano dedica grande parte do seu tempo de vida ao trabalho. Logo, ao focar no aspecto trabalho como algo importante para avaliar a qualidade de vida, Kertesz e Kerman (1985 apud CONSTANTINO, 2007) afirmam que a definição de trabalho deve estar diretamente associada a possibilidade de realização, ou seja, possibilidade de render satisfação pessoal e subsistência digna.

Diante desse contexto, revela-se a importância do trabalho na vida humana, ultrapassando a ideia de sofrimento ou de apenas um meio de sobrevivência, mas também de satisfação e realização num sentido amplo.

A partir disso, torna-se relevante que as organizações reconheçam a necessidade da qualidade de vida dos seus funcionários, preocupando-se com a sua saúde e bem-estar. Apesar de, ao longo dos anos, as organizações terem deixado de olhar apenas para a produção em massa e passaram a ter um foco maior nas pessoas, é preciso que este novo olhar esteja voltado também para a elaboração de programas de Qualidade de Vida no Trabalho que proporcionem aos trabalhadores o sentimento de prazer no trabalho associado às suas condições física, psicológica e social.

2.2 Qualidade de Vida no Trabalho – QVT

De acordo com Pacheco Jr. (1995, p.20), a palavra qualidade pode ser definida, em sua concepção básica, como “a capacidade para satisfazer necessidades”. Para obtê-la se faz necessário o planejamento e o desenvolvimento de ações/atividades afim de satisfazer essas necessidades.

Tão logo, a qualidade também passou a ser um fator de suma importância no contexto do trabalho. O conceito de qualidade passou a ser encarado de maneira mais ampla, contínua e dinâmica. Como afirma Pacheco Jr. (1995, p.20), o conceito de qualidade passou a ser visto como uma “capacidade do contínuo planejamento e desenvolvimento de ações para sempre satisfazer as necessidades dos clientes.”

A Qualidade de Vida no Trabalho não é um tema recente, este vem sendo discutido há mais de meio século e pode ser considerada como uma evolução do enfoque Qualidade Total. Entretanto, apenas a partir da década de 1970, a QVT passou a ser um objeto de preocupação e investimento, especialmente, para as grandes organizações. (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

Segundo Fernandes (1996), a QVT pode ser considerada como uma linha de pesquisa da ciência comportamental que trata de aspectos relacionados ao bem-estar das pessoas em situação de trabalho.

Diversos pesquisadores escreveram sobre a QVT desde que este assunto passou a ser foco de interesse há muitos anos atrás, conforme supracitado. Entretanto, é relevante ressaltar a importância dos estudos de alguns autores no que diz respeito ao tema qualidade de vida no trabalho, devido as suas contribuições a partir de criações de modelos cuja finalidade é entender melhor sobre a QVT nas organizações, são eles: Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Nadler e Lawler (1983), e mais recentemente, Limongi-França (1996).

Para Walton (1973 apud FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009, p.320), “[...] a QVT depende estreitamente do equilíbrio entre o trabalho e outras esferas da vida, do papel social da organização e da importância de se conciliar produtividade com QVT”. Walton (1973) propôs um modelo baseado em oito critérios para avaliar indicadores da QVT, são eles: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, o trabalho e o espaço total de vida e a relevância social do trabalho na vida.

De acordo com Hackman e Oldham (1975 apud FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009, p.320), “[...] a QVT está fortemente associada aos aspectos de motivação interna, satisfação no cargo e enriquecimento do cargo.” Esse modelo é fundamentado nas dimensões básicas da tarefa: variedade de habilidades, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia, *feedback* intrínseco e *feedback* extrínseco.

Para os autores Nadler e Lawler (1983 apud FERNANDES, 1996, p.44), “qualidade de vida no trabalho é vista como uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações”. Estes ainda apontam dois focos importantes na QVT: (1) uma preocupação com o impacto do trabalho sobre as pessoas, assim como na eficiência das organizações, e (2) a ideia de participar na resolução de problemas e decisões organizacionais. Dessa maneira,

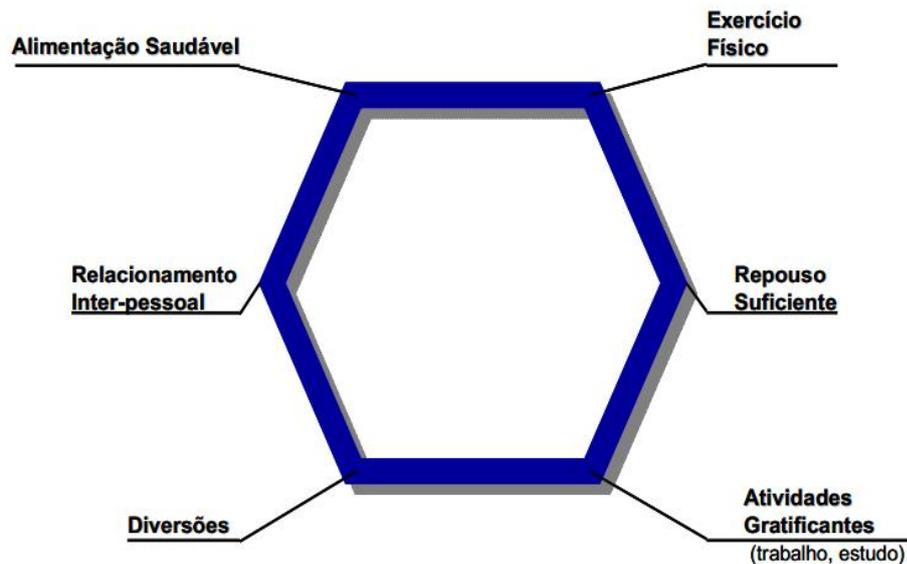
pode-se observar que, para esses autores, a QVT é importante para os trabalhadores tão quanto deve ser para as próprias organizações, garantindo-lhe melhorias na eficácia organizacional.

De acordo com Limongi-França e Rodrigues (1999, p. 136) “[...] a Qualidade de Vida no Trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida no trabalho [...]”. Essas condições abrangem aspectos relacionados a garantia de saúde, bem-estar, segurança física, mental e social, capacitação para realizar tarefas com segurança e o bom uso da energia pessoal. Logo, essa afirmação enfatiza que, para os autores, diversos fatores são responsáveis pela Qualidade de Vida no Trabalho. Podendo ser da esfera biológica, psicológica, social e organizacional. Esses fatores podem ser chamados de biopsicossociais.

Através do estudo sobre Qualidade de Vida, Kertesz e Kerman (1985 apud CONSTANTINO, 2007) firmaram o conceito de que, para se ter a condição de Qualidade de Vida, é preciso um equilíbrio do tripé bio-psico-social. O trabalho desenvolvido pelos autores colabora com a formação para alcançar esse equilíbrio. Essa é uma condição mínima para a obtenção da Qualidade de Vida.

Com base nas três dimensões da existência humana, Kertesz e Kerman (1985) relacionaram estes princípios no diagrama “Hexágono Vital”, cujos vértices vão caminhando quando se tem uma vida saudável, a conquista do bem-estar e o manejo do estresse, satisfazendo em cada ponto as necessidades individuais. Esses pontos estão representados na Figura 1, são eles: alimentação saudável, exercício físico, repouso suficiente, relacionamento interpessoal, diversões e atividades gratificantes (trabalho, estudo). (CONSTANTINO, 2007).

Figura 1: Hexágono Vital



Fonte: Kertesz e Kerman, 1985 apud CONSTANTINO, 2007, p. 41 (adaptado).

A partir do modelo de Kertesz e Kerman (1985), o diagrama do “Hexágono Vital”, no ano de 2007, Constantino validou um novo instrumento para avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho. Além das seis dimensões, foram elaborados dois domínios. O instrumento é composto por: 1. Hábitos Alimentares; 2. Atividade Física; 3. Sono e Repouso; 4. Bem-estar Pessoal; 5. Lazer e Diversão; 6. Inserção Social; 7. Ocupação Principal; 8. Bem-estar no Trabalho. Essas perspectivas para avaliar a QVT foram utilizadas nesta pesquisa.

Para lidar com o estresse e buscar a Qualidade de Vida no Trabalho, Limongi e Rodrigues (1997), listam alguns recursos que podem ser utilizados em cada dimensão biopsicossocial. Em relação aos aspectos físicos, sugere-se: técnicas de relaxamento; exercício físico regular; repouso, lazer e diversão; alimentação adequada; sono adequado; medicação apenas quando necessário e sob supervisão médica. Em relação à dimensão psíquica: métodos psicoterapêuticos; desenvolvimento de novas estratégias de enfrentamento; processos que favorecem o autoconhecimento; estruturar o tempo livre com atividades prazerosas e ativas; avaliar periodicamente sua qualidade de vida; reavaliar seu limite de tolerância e exigência; buscar convivência menos conflituosa com as pessoas. No que diz respeito aos aspectos sociais: revisão e redimensionamento das formas de organização de trabalho; mudança no sistema de poder, com equalização deste e abolição do trabalho coercitivo e repetitivo; aperfeiçoamento dos métodos de trabalho, com o sentido de incrementar a participação e a

motivação; investir na formação pessoal e profissional; melhoria das condições socioeconômicas; aprimoramento do conhecimento de seus problemas médicos e sociais, por parte da população em geral; concomitância dos planejamentos social, econômico e de saúde.

Para Limongi-França e Rodrigues (1997) essas estratégias devem obedecer princípios de ações dirigidas ao serem implantadas nas empresas, tendo o intuito de conhecer de forma mais detalhada e completa possível as percepções e as necessidades individuais, grupais e organizacionais. Devem ser criados programas de QVT específicos de acordo com as necessidades das organizações e dos trabalhadores.

Por fim, ao discutir sobre QVT, Fernandes (1996) afirma que nem todos os problemas de produtividade das organizações, assim como nem todo tipo de insatisfação do trabalhador, podem ser resolvidos através da implantação de programas de QVT. Porém, sua aplicação reflete a melhoria no desempenho dos colaboradores, ao mesmo tempo que traz vários benefícios para ambas as partes (empresa e trabalhador): evita desperdícios, reduz custos operacionais, traz vantagem competitiva, bem-estar pessoal e profissional, entre outros.

A avaliação da QVT dos trabalhadores objeto de estudo dessa pesquisa foi realizada através dos fatores biopsicossociais que afetam a sua qualidade de vida.

2.2.1 A relação QVT e os Profissionais de TI

A qualidade de vida no trabalho é importante para todos os profissionais de quaisquer setores da economia. Nesse estudo, teve-se como foco a categoria de profissionais da Tecnologia da Informação devido a importância e crescimento desse setor no país.

De acordo com Santos Jr., Freitas e Luciano (2005), a TI é uma ferramenta indispensável à sobrevivência das organizações, pois proporciona maior rapidez aos processos internos e permite aos gestores um conhecimento/relacionamento amplo com seu ambiente. Logo, as TIs precisam estar coerentes e em sinergia com as estratégias organizacionais, assim como, devem estar alinhadas entre si.

De acordo com os dados apresentados pela Brasscom (Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação), o setor de Tecnologia da Informação e de Comunicação do Brasil representa 8,8% do PIB e com uma projeção de atingir 10,7% até 2022. Logo, a contratação de profissionais de TI deve ter um aumento de 30% até 2016. Atualmente, o mercado brasileiro já emprega 1,3 milhão de profissionais de TI.

Ainda de acordo com a Brasscom, alguns fatores podem ser associados a esse crescimento para os próximos anos, tais como: aumento de consumo, novas tecnologias, aumento da malha de infraestrutura, investimentos em pesquisa e desenvolvimento, crescimento orgânico do mercado, entre outros.

No estado da Paraíba, a cidade de Campina Grande recebe um grande destaque na área de Tecnologia da Informação. De acordo com a Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores (Anprotec), a cidade é considerada um dos 74 pólos tecnológicos do país.

A cidade exporta profissionais de TI para trabalhar em empresas como Microsoft e Google, atraindo investimentos de multinacionais em projetos de pesquisa. Isso se dá devido a excelência, de acordo com o Enade/MEC do Curso de Ciências da Computação da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), sendo uma referência nacional e internacional na área de tecnologia da informação. A existência de 15 laboratórios em funcionamento na UFCG e a parceria com empresas multinacionais como a Sony, HP e AOC favorece o investimento em pesquisas neste setor, apresentando mais de 100 empresas da área instaladas somente em Campina Grande. (RESENDE, 2014).

Dessa forma, observa-se a importância do trabalho que é desenvolvido na área de TI na cidade de Campina Grande. O trabalho de pesquisa e desenvolvimento na área de TI, com foco em inovação, é uma das prioridades nas universidades federais do estado (UFCG e UFPB), juntamente com a Fundação Parque Tecnológico da Paraíba (PaqTcPB). Esse fator pode explicar o desenvolvimento e a visibilidade dessa categoria para região e o país. (BESSI, 2010). Logo, despertou-se o interesse em descobrir qual a perspectiva de qualidade de vida no trabalho na visão desses trabalhadores, considerando-se todos os aspectos biopsicossociais.

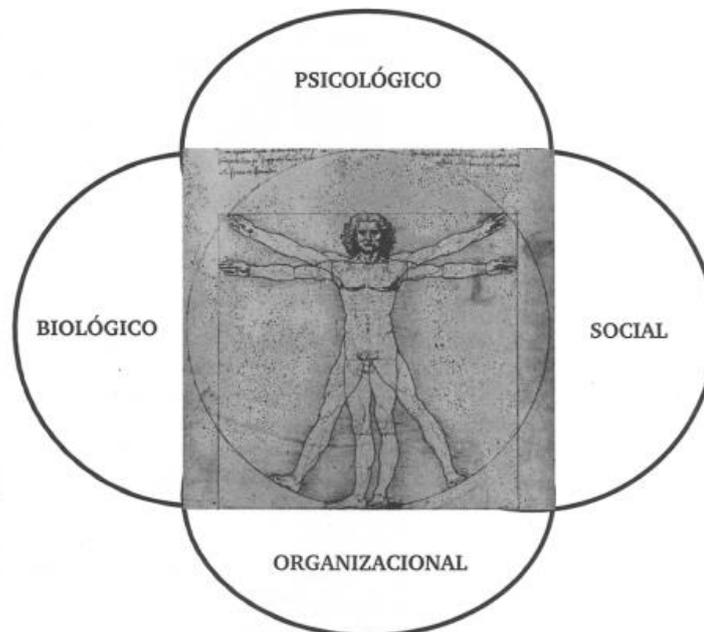
2.2.2 QVT e os Fatores Biopsicossociais

A qualidade de vida no trabalho analisada através dos fatores biopsicossociais revela uma visão holística do indivíduo. De acordo com Arellano (2008), a visão biopsicossocial do homem foi descrita por Lipowsky (1986) para se ter um entendimento mais amplo do conceito de saúde. Essa visão tem como intuito ver o ser humano como um todo, integrada em todas as suas esferas. Dessa forma, o autor elenca três dimensões, relacionadas de forma

simultâneas, que compõem à vida humana: 1 – Dimensão biológica; 2 – Dimensão psicológica; 3 – Dimensão social.

A partir desse modelo de visão biopsicossocial, Limongi-França (2001) acrescentou a dimensão organizacional com o intuito de melhor entender à especificidades da cultura e do ambiente organizacional e como esses fatores respondem, simultaneamente as condições de vida. Esse novo modelo proposto por Limongi-França é chamado de modelo Biopsicossocial e Organizacional (BPSO-96), onde podem ser encontradas as dimensões: biológica, psicológica, social e organizacional (ARELLANO, 2008). Essa visão biopsicossocial revela uma contínua interação e interdependência das dimensões, assim como, processos intrínsecos e extrínsecos próprios do ser humano, conforme a Figura 2.

Figura 2: A visão de pessoal BPSO



Fonte: Limongi-França, 2009 apud OLIVEIRA et al., 2013 (adaptado).

Segundo Constantino (2007), a busca por esse equilíbrio dinâmico entre as dimensões deve ser considerada relevante, visto que, é importante considerar o impacto sobre o bem-estar do indivíduo, das reações do organismo (metabolismo, resistências e vulnerabilidades dos órgãos), das mudanças sociais (ligadas a valores, crenças, papel da família, trabalho, preocupações com a comunidade que o indivíduo pertence e participa) e também das alterações psicológicas (relacionadas aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, consciente e/ou inconsciente, que diretamente se relacionam com a personalidade da pessoa).

De acordo com Limongi-França e Kanikadan (2006), no modelo BPSO-96 cada dimensão apresenta significados diferentes que formam um todo complexo relacionado à vida humana. Ele foi desenvolvido e validado na década de 90 e permite alinhar as especialidades: saúde, benefícios, cultura e lazer, qualidade e produtividade, entre outros. Além de alocar os setores que têm competências afins. Desta forma, visa-se gerenciar os modelos de equilíbrio relativos às melhores práticas de bem-estar pessoal e organizacional. Segundo Oliveira et al. (2008, p. 6), as dimensões desse modelo podem ser conceituadas da seguinte forma:

Biológico: aspectos relativos às características físicas herdadas e adquiridas, bem como os aspectos metabólicos (alimentação, atividades físicas) e ergonômicos. Referem-se especialmente aos hábitos saudáveis.
Psicológico: afetos, emoções, memória, desejos, personalidade e necessidades. Sintetizada especialmente pela auto-estima e reconhecimento.
Social: crenças e valores compartilhados, grupos de convivência e afinidades, suporte e acesso condições sociais e econômicas. Associado principalmente a benefícios, educação, consumo e comunidade.
Organizacional: missão e valores da organização, tecnologia, mercado e demandas de gestão, produtividade e lideranças. Representado especialmente por lideranças, comunicação e produtividade saudável.

A partir da visão biopsicossocial, Albuquerque e Limongi-França (1998, p.42) conceituam a Qualidade de Vida do Trabalho como:

Um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Diante desse conceito, pode-se observar que a dimensão organizacional é relevante para o desenvolvimento humano, tão quanto as demais dimensões biopsicossociais supracitadas. Deve-se ressaltar a importância da preservação da autoestima e realização pessoal. Logo, esse modelo pode ser considerado com um diferencial em relação aos estudos em Qualidade de Vida no Trabalho.

Essa pesquisa sobre QVT será realizada a partir desse enfoque biopsicossocial, onde o ser humano é visto como um todo, considerado um complexo dinâmico com partes interligadas e interdependentes, e com potencialidades biopsicossociais que respondem simultaneamente as condições de vida.

2.3 Relação saúde-trabalho

Primeiramente, para compreender a relação saúde-trabalho, faz-se necessário entender o que é saúde. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (O.M.S.), “a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não consiste, somente, em uma ausência de doença ou enfermidade”. (SILVA; WAISSMANN, 2005, p. 240).

Entretanto, Dejours faz críticas a essa concepção de saúde. Primeiro, o autor afirma que, se cada pessoa tem uma ideia do que é saúde e bem-estar, não é fácil lhe dar uma definição. Segundo, o estado de bem-estar não existe, o que existe é um ideal ou objetivo desse estado de saúde. (DEJOURS; DESSORS; DESRIAUX, 1984).

Outros autores também tem essa concepção de saúde como um ideal. De acordo com Athayde e Brito (2011, p. 20), “falar em saúde é apontar a capacidade de lidar com o meio, refazendo-o a nosso jeito”. O ideal de vida e saúde que cada indivíduo inventa (e reinventa) está relacionado com o seu modo de agir. A saúde está conectada tanto ao meio em que vivemos, quanto à capacidade que temos e desenvolvemos, individualmente e coletivamente, para transformá-la de acordo com nossos anseios. Dessa maneira, faz-se necessário também falar de trabalho, pois este é central na definição do meio, dedica-se grande parte do tempo a ele, além de que, grande parte das condições de vida estão relacionadas ao trabalho.

Dando um maior enfoque a saúde mental, Freud a define como “capacidade de amar e de trabalhar”. Quando uma ou outra, ou ambas, estiver prejudicada, caracteriza uma doença mental. As concepções de amar e trabalhar estão ligadas entre si. A capacidade de amar interfere na capacidade de trabalhar e vice-versa. (CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004).

Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004), afirmam que o indivíduo não se realiza em si mesmo, ele se espelha no outro, no grupo e na sociedade para construir-se. Logo, os autores definem saúde mental como uma capacidade de construir, produzir e reproduzir a si mesmo e à espécie. O rompimento dessa capacidade produz o distúrbio psicológico, sofrimento psicológico ou doença mental. Esse conceito de saúde mental acrescenta a produção e reprodução de si mesmo à concepção de amor e trabalho definida por Freud.

Na atualidade, cada vez mais, os conceitos de saúde, bem-estar e qualidade de vida no ambiente de trabalho são discutidos de forma homogênea e merecem especial atenção tanto por parte das empresas como dos trabalhadores.

Esse novo cenário é bastante diferente se comparado, por exemplo, com a Revolução Industrial na Inglaterra no século XVIII, nesta não havia nenhuma preocupação com a saúde do trabalhador e estes estavam expostos a diversas doenças e condições de trabalhos precárias e desumanas.

A partir do momento que as organizações passaram a considerar seus funcionários como participantes fundamentais na produtividade e eficácia da empresa, passou-se a ter uma preocupação com a saúde física e mental de seus colaboradores.

A alimentação saudável, o lazer, a prática de atividades físicas, o bem-estar pessoal, etc., são alguns elementos que ganham destaque ao falar de qualidade de vida no trabalho. A esse respeito, Marques (2004 apud GONÇALVES; GUTIERREZ; VILARTA, 2005) relata que muitas empresas estão desenvolvendo programas de atividade física com a intenção de prevenir enfermidades e proporcionar um ambiente agradável aos empregados para as realizações de suas tarefas. Além disso, os autores destacam a importância da prática de esportes entre os funcionários como um fenômeno sociocultural que pode vir a colaborar para a manutenção da saúde e integração social, proporcionando-lhes bem-estar e aumentando o seu vínculo com a empresa.

Quando se discute saúde e bem-estar no ambiente de trabalho, não é difícil recordar de exemplos de acidentes de trabalho e doenças que podem ser geradas a partir de condições de trabalho desfavoráveis para o trabalhador. Um desses fatores, cada vez mais presente devido as pressões e exigências no ambiente organizacional, é o estresse.

De acordo com Limongi-França e Rodrigues (2011), o fenômeno do estresse, em si, não deve ser considerado sob uma visão totalmente positiva ou negativa. Ele pode ser visto como um recurso importante e útil para uma pessoa fazer frente a diferentes situações de vida que ela enfrenta em seu cotidiano. Entretanto, na maioria das vezes, o estresse é visto pelos trabalhadores como uma doença desencadeada pelas pressões do ambiente de trabalho e que afetam a sua saúde e bem-estar. Logo, o lado negativo do estresse e o possível desencadeamento de doenças devido a essas condições negativas, podem comprometer a

qualidade de vida no trabalho e a saúde do trabalhador. A maneira que o trabalhador enfrenta o estresse determina se este será bom ou ruim para o indivíduo.

Segundo Silva (2005 apud GONÇALVES, GUTIERREZ; VILARTA, 2005), é possível construir compromissos entre trabalho e saúde. Logo, pensar na gestão da saúde, no trabalho e no bem-estar do trabalhador não é algo inalcançável para as organizações. Quando procura-se elaborar programas de QVT voltados para essas questões, as empresas, provavelmente, obterão resultados bastante positivos.

CAPÍTULO 3

ASPECTOS METODOLÓGICOS

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

3.1 Tipo de Pesquisa

De acordo com Vergara (1998), há dois critérios básicos no que diz respeito à taxionomia da tipologia da pesquisa: quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins, esta pesquisa pode ser classificada como descritiva porque busca expor percepções e expectativas dos profissionais da área de TI em relação à QVT e seu grau de satisfação. (VERGARA, 1998).

Quanto aos meios, esta pode ser classificada como pesquisa de campo e telematizada. Pesquisa de campo porque será realizada nos locais onde o fenômeno ocorre, sendo detectadas as percepções dos respondentes em relação a esse fenômeno. Pode-se também classificar como pesquisa telematizada porque buscará informações através de meios que combinam o uso de computador e de telecomunicações. (VERGARA, 1998).

3.2 Universo e Amostra

A população-alvo da pesquisa trata-se de profissionais advindos de instituições públicas ou privadas da área de TI localizadas na cidade de Campina Grande/PB.

Houve uma dificuldade em quantificar essa população de profissionais de TI da cidade, visto que não foram encontrados dados referentes a essa categoria. Logo, a quantidade desse universo é desconhecida.

O tipo de amostragem utilizada é a não probabilística por acessibilidade. Esse tipo de amostra caracteriza-se pela seleção de membros da população que estão mais disponíveis para participarem da pesquisa, sem ser necessária a utilização de qualquer procedimento estatístico. (VERGARA, 1998).

Logo, a amostra coletada não é representativa dessa categoria de profissionais. Tem o intuito de revelar, através dos questionários respondidos, a percepção dos trabalhadores pesquisados.

3.3 Instrumento de Coleta de Dados

De acordo com Gerhardt e Silveira (2009), a fase da coleta de dados se caracteriza pela busca do pesquisador por informações para a elucidação do fato ou fenômeno que este quer desvendar. O instrumento de coleta de dados utilizado pelo pesquisador para o registro e medição dos dados deve apresentar as seguintes características: validade, confiabilidade e precisão.

O instrumento de coleta de dados utilizados que atendia as essas características foi o questionário. Ainda de acordo com Gerhardt e Silveira (2009), o questionário é um instrumento de coleta de dados que objetiva levantar opiniões, crenças, expectativas, sentimentos, interesses e situações vivenciadas pelos indivíduos e é constituído por uma série ordenada de perguntas que deve ser respondida por escrito pelo informante, sem ser necessária a presença do pesquisador.

O questionário eletrônico utilizado nesta pesquisa foi desenvolvido por Constantino (2007), denominado AQV-BPS (Avaliação da Qualidade de Vida – Conceito Biopsicossocial). Este instrumento foi desenvolvido a partir do Diagrama Hexágono Vital apresentado por Kertesz e Kerman (1985), já publicado em língua portuguesa por Limongi-França (1996) e validado por Constantino (2007).

Esse questionário é composto por questões fechadas onde são listados diversos aspectos relacionados ao estilo de vida do entrevistado, contendo 56 variáveis distribuídas em oito grupos de indicadores que devem ser analisados, são eles: 1. Hábitos Alimentares; 2. Atividade Física; 3. Sono e repouso; 4. Bem-estar pessoal; 5. Lazer e Diversão; 6. Inserção Social; 7. Ocupação Principal; 8. Bem-estar no Trabalho – QVT. (Anexo A).

Cada grupo de indicadores apresentam diversas variáveis que devem ser avaliadas através de uma escala que varia de 1 a 5 de acordo com o grau de satisfação do respondente. Nos sete primeiros grupos de indicadores a escala apresenta-se da seguinte maneira: 1 - nunca; 2 - raramente; 3 - algumas vezes; 4 - frequentemente; 5 - sempre. No grupo de indicadores relacionados ao Bem-estar no Trabalho – QVT, a escala buscar medir o grau de satisfação do trabalhador no que diz respeito a qualidade das ações adotadas ou não pela sua empresa. Dessa forma, a escala varia de 1 a 5 onde assinala-se 1 se o indivíduo estiver totalmente insatisfeito e 5 se estiver totalmente satisfeito, além da opção N/E se não existir a ação na empresa. Em relação ao último questionamento, foi utilizada uma escala variando de

1 a 5 que buscou descobrir qual a percepção pessoal da qualidade de vida dos respondentes, contendo as seguintes alternativas: 1. *Muito Ruim*; 2. *Ruim*; 3. *Satisfatória*; 4. *Boa*; 5. *Muito Boa*.

Além das questões fechadas, foram acrescentadas questões abertas com o intuito de obter respostas em relação à organização do trabalho, às condições de trabalho, à saúde e à satisfação dos trabalhadores nas organizações em que trabalham.

3.4 Procedimentos de Coleta e Análise de Dados

Os dados foram coletados entre os dias 07 de junho e 15 de julho de 2015. Os questionários foram disponibilizados através da internet, principalmente e-mails, e direcionados para diversos profissionais da área de TI da cidade de Campina Grande. Obteve-se 48 questionários respondidos.

A análise dos dados foi feita de forma quantitativa e qualitativa. No que diz respeito a análise quantitativa, os dados foram processados através do uso do programa Microsoft Office Excel 2010, por meio da estatística descritiva, onde foram calculados: média, moda, desvio padrão, variância e porcentagens. Os dados gerados através desse processo teve o objetivo de trazer resultados concretos e o mais próximo possível da realidade. Os resultados foram expostos em tabelas e gráficos e analisados com base no referencial teórico abordado na pesquisa.

Em relação a análise qualitativa, foi utilizada para o tratamento das questões abertas a análise de conteúdo. De acordo com Bardin (1977), a análise de conteúdo visa, por meio de um mecanismo de dedução, o conhecimento de variáveis de ordem psicológica, sociológica, histórica, etc. Essa análise é feita com base em indicadores reconstruídos a partir de uma amostra de mensagens particulares.

3.5 Aspectos Éticos

Esta pesquisa está de acordo com as exigências estabelecidas pelo Conselho Nacional da Saúde, através das Normas Reguladoras de Pesquisas em Seres Humanos, promulgadas

na Resolução nº 466/2012. Essa resolução considera, principalmente, a importância de aspectos éticos no desenvolvimento científico e tecnológico.

Para a realização dessa pesquisa com profissionais de TI da cidade de Campina Grande/PB, atendeu-se as exigências estabelecidas por este Conselho e esta foi desenvolvida graças ao consentimento livre e esclarecido dos participantes que manifestaram a sua anuência em participar da pesquisa. Para isto, foi elaborado um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (Apêndice), deixando clara a vontade do respondente em participar da pesquisa e autorizando que suas respostas fossem utilizadas para o desenvolvimento e validação da mesma, além de incentivar os respondentes a se manifestarem de forma autônoma, consciente, livre e esclarecida. (BRASIL, 2012).

Além disso, esse Termo tinha como objetivo esclarecer a “garantia de manutenção do sigilo e da privacidade dos participantes da pesquisa durante todas as fases da pesquisa” (BRASIL, 2012, p. 7). Esse fato também pode ser considerado de suma importância para o desenvolvimento da pesquisa e, obviamente, da preservação do indivíduo perante o fato/problema/caso investigado.

Em relação aos riscos das pesquisas, há a “possibilidade de danos à dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural ou espiritual do ser humano, em qualquer pesquisa e deladecorrente”(BRASIL, 2012, p. 3). Diante dessas possibilidades, o pesquisador é responsável de comunicar ao Sistema CEP/CONEP, caso haja qualquer risco ou dano significativos nas dimensões anteriormente citadas, e este órgão deverá avaliar e, se necessário, adequar ou suspender de forma imediata o estudo.(BRASIL, 2012).

CAPÍTULO 4

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A análise está organizada em grupos de variáveis divididos em: Dados Bio-Demográficos; Variáveis Biopsicossociais (1. Hábitos Alimentares; 2. Atividade Física; 3. Sono e Repouso; 4. Bem-estar pessoal; 5. Lazer e Diversão; 6. Inserção Social; 7. Ocupação Principal; 8. Bem estar no trabalho – QVT; 9. Avaliação pessoal da QVT); Questões abertas acerca da organização do trabalho, condições de trabalho, saúde e satisfação dos trabalhadores. Totalizando 67 questões.

Em relação ao grupo de variáveis biopsicossociais, contendo 56 questões, foram consideradas as maiores e menores médias, correspondentes as frequências, apresentadas em cada grupo.

4.1 Dados Bio-Demográficos

As características bio-demográficas encontradas na amostra foram coletadas através de dados pessoais, como: sexo, nível de escolaridade, estado civil, idade, faixa salarial, cargo atual e tempo na função que exerce atualmente. Estes dados foram importantes para identificar-se o perfil dos entrevistados e sua importância nos resultados encontrados nessa pesquisa.

Observou-se que a grande maioria dos respondentes, 89,58%, são do sexo masculino e apenas 10,42% do sexo feminino. Esses dados comprovam a predominância do sexo masculino na área da Tecnologia da Informação. Apesar de haver um crescimento bastante significativo de mulheres que ingressam nessa área.

A maioria dos respondentes, 45,83%, possuem ensino superior completo. Em seguida, observou-se que 16,67% ainda estão na graduação e essa mesma porcentagem está cursando mestrado na área.

O estado civil solteiro (a) predominou neste estudo, correspondendo a 54,17% dos entrevistados, seguido por 45,83% que correspondeu ao estado civil casado (a). Além disso, a idade predominante na amostra foi de 29 anos, e a grande maioria de 68,75% na faixa etária de 26 a 35 anos.

No que diz respeito a faixa salarial dos profissionais entrevistados verificou-se que a maioria de 45,83% tem uma remuneração mensal entre R\$3.001,00 e R\$5.000,00. Essa faixa salarial está abaixo da média do mercado apontada por uma empresa de consultoria em recrutamento que afirma que no ano de 2015, a faixa salarial para a profissão de analista de sistemas/desenvolvimento para empresas de pequeno e médio porte é de R\$6.500,00 a R\$10.000,00, e para empresas de grande porte chega até R\$12.000,00. (DANIELE, 2014).

Em relação ao cargo exercido atualmente e o tempo na função, a maioria dos respondentes se classificaram como Analista de Sistemas, predominantemente na categoria “sênior”. Esta categoria é a penúltima na hierarquia, nela o profissional é responsável por gerir pessoas e projetos, além de participar efetivamente do processo de tomada de decisões. O tempo na função relatado por eles variou entre o mínimo de menos de 1 (um) mês e o máximo de 10 anos, sendo predominante a faixa entre 1 e 5 anos, com 64,58% dos respondentes.

Por fim, observa-se que o perfil pessoal e profissional dos participantes dessa pesquisa caracterizou-se como sendo do sexo masculino, com ensino superior completo, solteiro, remuneração mensal entre R\$3.001,00 e R\$5.000,00, cargo de analista de sistemas na categoria sênior e tempo médio na função entre 1 e 5 anos(Quadro 01). Em um estudo semelhante realizado por Florentino et al. (2015) com profissionais de TI que atuam em organizações localizadas na região norte do estado do Paraná, cujo objetivo também foi analisar indicadores de QVT, a maioria dos participantes da pesquisa também caracterizou-se como sendo do sexo masculino, com grau de escolaridade de ensino superior, com faixa etária entre 18 e 36 anos e um tempo de serviço de até 5 anos.

Quadro 1: Dados Bio-Demográficos

Dados Bio-demográficos	Alternativas	Porcentagem
Sexo	Masculino	89,58%
	Feminino	10,42%
Escolaridade	Ensino Médio Completo	2,08%
	Ensino Superior Completo	45,83%
	Ensino Superior Incompleto	16,67%
	Especialização Completa	4,17%
	Mestrado Completo	8,33%
	Mestrado Incompleto	16,67%
	Doutorado Completo	2,08%
	Doutorado Incompleto	4,17%
	Outros	0,00%
Estado Civil	Casado(a)	45,83%
	Solteiro(a)	54,17%
	Divorciado(a)	0,00%
	Viúvo(a)	0,00%
	Outros	0,00%
Idade	Menos de 18 anos	0,00%
	De 18 a 25 anos	29,17%
	De 26 a 35 anos	68,75%
	De 36 a 45 anos	2,08%
	De 46 a 55 anos	0,00%
	Acima de 55 anos	0,00%
Faixa Salarial	Até R\$500,00	4,17%
	R\$501,00 a R\$1000,00	2,08%
	R\$1001,00 a R\$3000,00	29,17%
	R\$3001,00 a R\$5000,00	45,83%
	Acima de R\$5001,00	18,75%
Cargo Atual	Analista de Sistemas	----
Tempo na Função	Menos de 1 ano	22,92%
	De 1 a 5 anos	64,58%
	De 6 a 10 anos	12,50%
	De 11 a 15 anos	0,00%
	Acima de 15 anos	0,00%

Fonte: Pesquisa Direta (2015)

4.2 Variáveis Biopsicossociais

As variáveis biopsicossociais utilizadas nesse estudo foram apresentadas no questionário desenvolvido por Constantino (2007), denominado AQV-BPS (Avaliação da Qualidade de Vida – Conceito Biopsicossocial). Através deste, pode-se analisar as maiores e menores influências que contribuem ou não para a qualidade de vida dos trabalhadores pesquisados.

Os sete primeiros subgrupos das variáveis biopsicossociais apresentam uma escala de 1 à 5, que corresponde as seguintes frequências: 1. *Nunca*; 2. *Raramente*; 3. *Algumas vezes*; 4. *Frequentemente*; 5. *Sempre*. As análises foram feitas considerando as maiores e menores médias aritméticas referentes as frequências de cada item dos subgrupos das variáveis.

4.2.1 Hábitos Alimentares

O primeiro grupo avaliado corresponde aos Hábitos Alimentares dos participantes. De acordo com Ometto (2006 apud CALAZANS; OLIVEIRA, 2009), a importância da educação nutricional, de uma alimentação saudável e adequada, constitui uma ferramenta que interliga a educação à saúde e representa a união da aprendizagem, conhecimentos, atitudes e aptidões para a prevenção de doenças e melhoria da qualidade de vida. Cultivar hábitos saudáveis vai além da busca por uma boa saúde física, pois também está associado ao bem-estar e a própria qualidade de vida.

A maior média encontrada foi o item 1.4 *“Faço, no mínimo, quatro refeições ao dia (café da manhã, almoço, lanche e jantar), em horários regulares.”*, no qual os entrevistados afirmaram com unanimidade que fazem isso frequentemente. Esse é um fator positivo, visto que, atualmente, o hábito de fazer refeições rápidas e em horários desregulares é frequente. Em contrapartida, o item 1.1 *“Alimento-me lentamente, em partes pequenas, em um ambiente agradável.”*, foi assinalado pelos entrevistados com frequência “nunca”, esse fato pode ser considerado preocupante visto que alimentar-se lentamente é fundamental para um bom processo digestivo, evitando doenças associadas a hábitos alimentares inadequados como obesidade, diabetes, hipertensão arterial, doenças cardíacas, etc., e consequentemente, contribuir para uma vida saudável.

Os demais itens apresentaram média igual a 3,00, correspondente a frequência “algumas vezes”, são eles: 1.2 *“Resisto às influências sociais e mercadológicas para o consumo de alimentos inadequados.”*; 1.3 *“Como frutas e verduras variadas diariamente.”*; 1.5 *“Bebo bastante água. No mínimo, oito copos por dia.”* Esses pontos podem ser melhorados, tendo em vista a relevância de ingerir alimentos saudáveis, como frutas e verduras, e beber água diariamente.

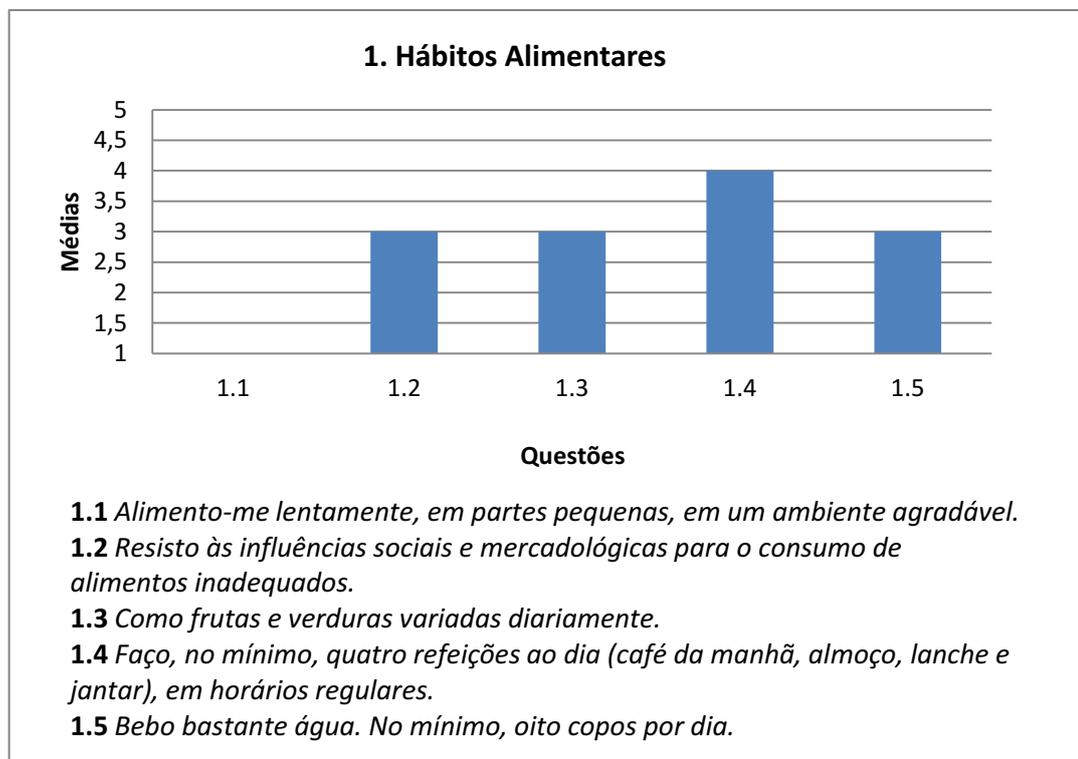
É importante ressaltar que cada item do subgrupo “Hábitos Alimentares” tiveram 100,00% de suas respostas na mesma frequência, o que caracteriza as medidas de dispersão em torno da média de todos os itens igual a 0, conforme pode ser observado no quadro 2.

Quadro 2: Hábitos Alimentares

1. Hábitos Alimentares									
QUESTÕES	FREQUÊNCIA					MÉDIA	MODA	DESVIO PADRÃO	VARIÂNC.
	1	2	3	4	5				
1.1	48	0	0	0	0	1	1	0	0
1.2	0	0	48	0	0	3	3	0	0
1.3	0	0	48	0	0	3	3	0	0
1.4	0	0	0	48	0	4	4	0	0
1.5	0	0	48	0	0	3	3	0	0

Fonte: Pesquisa direta (2015)

Gráfico 1: Hábitos Alimentares



Fonte: Pesquisa direta (2015)

4.2.2 Atividade Física

Santos e Simões (2012) afirmam que diversos estudos na área da saúde associam positivamente diversas práticas corporais, atividade física, exercício físico e prática esportiva à melhoria da qualidade de vida. Logo, faz-se relevante analisar esse aspecto na vida dos profissionais do setor estudado.

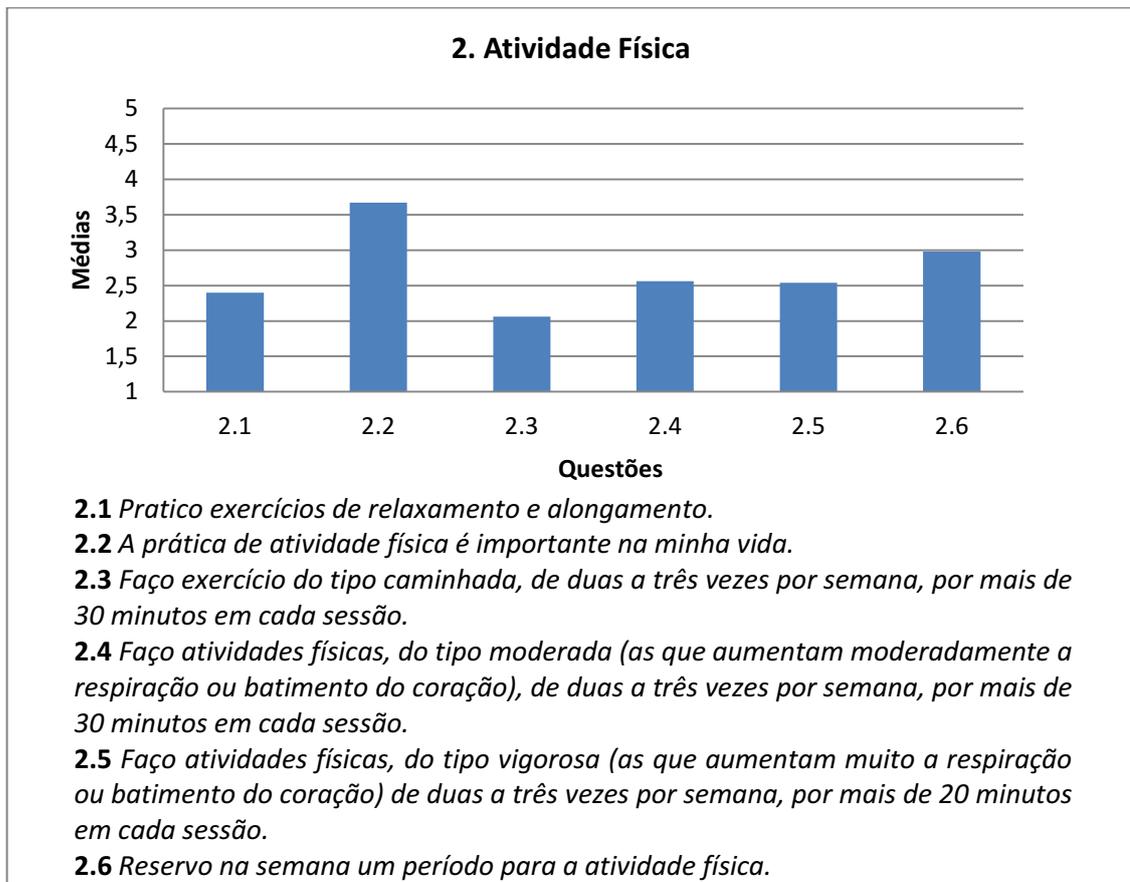
O item 2.2 “*A prática de atividade física é importante na minha vida.*” obteve a maior média, 3,67, correspondente a frequência “sempre”, o que revela que a maioria dos respondentes consideram importante a prática de atividade física e que esta deve ser um hábito. O item 2.3 “*Faço exercício do tipo caminhada, de duas a três vezes por semana, por mais de 30 minutos em cada sessão.*”, apresentou a menor média, 2,06, onde 45,83% dos entrevistados assinalaram a frequência “nunca”. Esse fator mostra que a maioria nunca faz exercícios do tipo caminhada com frequência, mesmo considerando a prática de atividade física importante. Entretanto, alguns afirmaram que reservam um período para atividade física semanalmente, o que pode-se inferir que estes devem fazer outros tipos de atividades físicas como musculação, alongamento, esportes em geral, etc. Esses dados podem ser observados no quadro 3 e gráfico 2.

Quadro 3: Atividade Física

2. Atividade Física									
QUESTÕES	FREQUÊNCIA					MÉDIA	MODA	DESVIO PADRÃO	VARIÂNC.
	1	2	3	4	5				
2.1	12	16	12	5	3	2,40	2	1,16	1,35
2.2	4	8	8	8	20	3,67	5	1,39	1,93
2.3	22	10	10	3	3	2,06	1	1,23	1,51
2.4	17	10	7	5	9	2,56	1	1,53	2,34
2.5	21	6	5	6	10	2,54	1	1,64	2,68
2.6	12	10	5	9	12	2,98	5	1,56	2,45

Fonte: Pesquisa direta (2015)

Gráfico 2: Atividade Física



Fonte: Pesquisa direta (2015)

4.2.3 Sono e Repouso

A importância de analisar a variável “Sono e Repouso” associado a qualidade de vida se dá devido as inúmeras consequências que a falta dos mesmos podem causar. De acordo com Müller e Guimarães (2007), os distúrbios do sono podem provocar consequências como: diminuição do seu funcionamento diário, aumentada propensão a distúrbios psiquiátricos, déficits cognitivos, surgimento e agravamento de problemas de saúde, riscos de acidentes de tráfego, absenteísmo no trabalho e, por fim, o comprometimento da qualidade de vida. Além disso, um tempo de repouso adequado e de relaxamento pode ser considerada uma das melhores maneiras de controlar o estresse excessivo, de acordo com Limongi-França e Rodrigues (1997).

Nesse subgrupo de variáveis biopsicossociais, pode-se observar que o item de maior média, 3,48, foi o 3.6 “Tenho, no mínimo, de seis a oito horas de sono por noite.”, correspondente a frequência “frequentemente”, indicando que a maioria, 29,17%, afirmam ter

um sono regular no que diz respeito a duração do mesmo por noite. Esse item está de acordo com o resultado encontrado no item 3.4 “*Utilizo outros recursos para dormir (chás, remédios, etc.)*.”, que obteve a menor média, 1,46, onde a grande maioria de 77,08%, afirmaram nunca precisar utilizar recursos para dormir. A partir desses resultados, pode-se inferir que os profissionais de TI participantes da pesquisa tem um bom sono e repouso. Este fator pode contribuir no resultado final referente a boa qualidade de vida no trabalho desses.

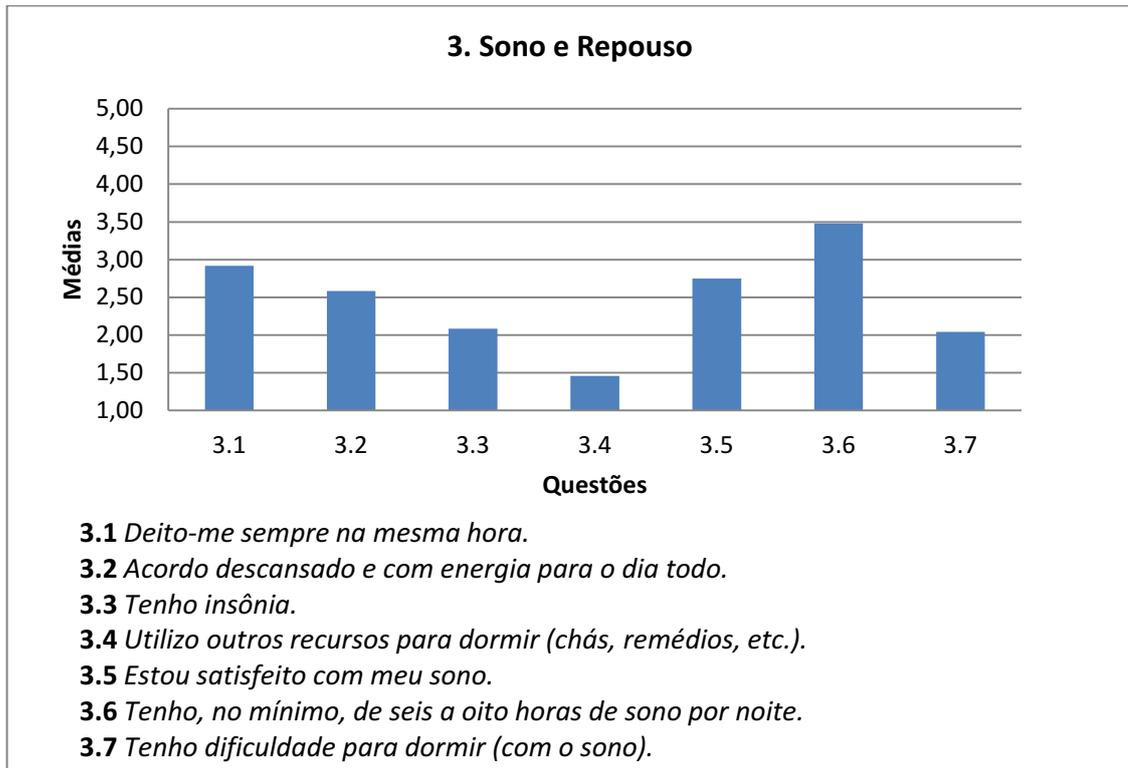
Observa-se que as medidas de dispersão (variância e desvio padrão) não estão muitos distantes dos valores médios, o que indica que houve uma distribuição uniforme em torno da mesma, conforme exposto no quadro 4.

Quadro 4: Sono e Repouso

3. Sono e Repouso									
QUESTÕES	FREQUÊNCIA					MÉDIA	MODA	DESvio PADRÃO	VARIÂNC.
	1	2	3	4	5				
3.1	7	10	15	12	4	2,92	3	1,18	1,40
3.2	6	16	20	4	2	2,58	3	0,96	0,93
3.3	17	14	13	4	0	2,08	1	0,99	0,97
3.4	37	5	3	1	2	1,46	1	1,01	1,02
3.5	6	15	15	9	3	2,75	3	1,10	1,21
3.6	2	9	12	14	11	3,48	4	1,17	1,36
3.7	20	12	12	2	2	2,04	1	1,11	1,23

Fonte: Pesquisa direta (2015)

Gráfico 3: Sono e Repouso



Fonte: Pesquisa direta (2015)

4.2.4 Bem-estar pessoal

O bem-estar está associado a maneira que cada indivíduo estima a sua qualidade de vida. Diversos fatores relacionados a saúde física e mental como a saúde, satisfação, prazeres, sentimentos, etc., estão associados à sensação de bem-estar. Além disso, Ferreira, Todescat e Weinzierl (2010) afirmam que o sentido do bem-estar está relacionado a manutenção da integridade do colaborador como pessoa, cidadão e profissional. Dessa forma, pode-se observar que o item que obteve a maior média nesse grupo, de 4,40, foi o 4.1 “*Acho que minha vida tem sentido.*”, esse fator pode ser considerado positivo, visto que mais da metade dos respondentes, 54,17% afirmaram que sempre acham que sua vida tem sentido.

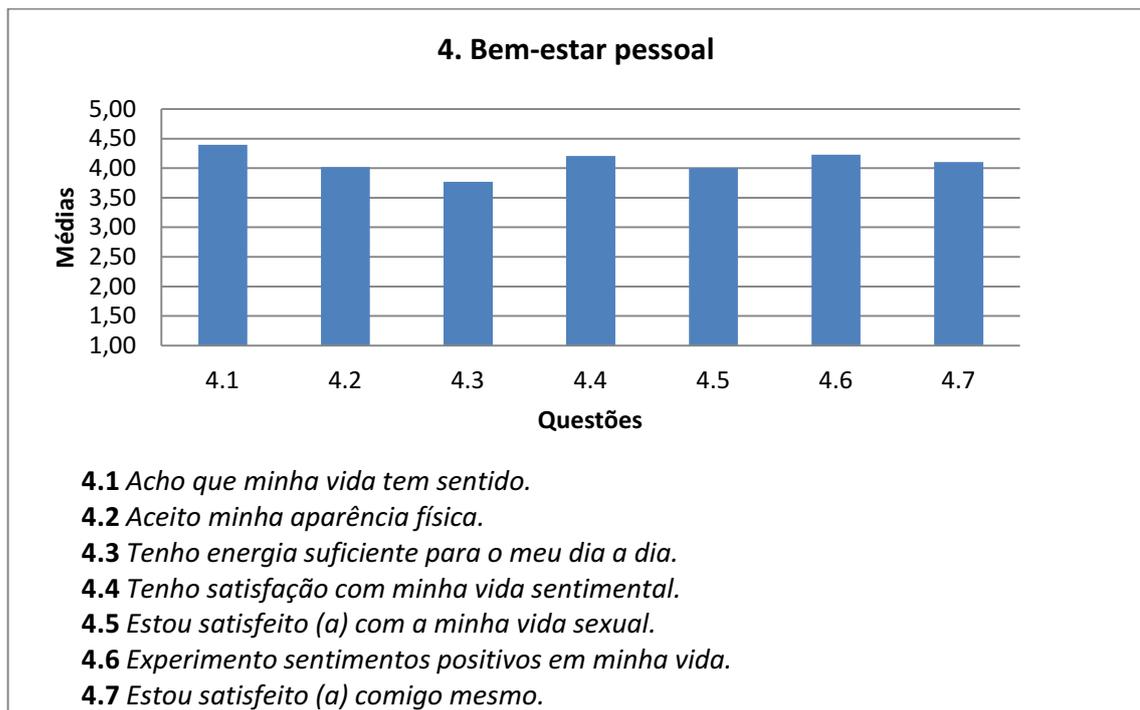
Em contrapartida, a menor média encontrada, de 3,77, foi o item 4.3 “*Tenho energia suficiente para o meu dia a dia.*”. Esse resultado confirma a importância de hábitos saudáveis associado a obtenção do bem-estar. Vale salientar que este item apresentou médias altas em todos os quesitos, o que revela que pode-se considerar que os indivíduos estão satisfeitos com sua vida pessoal. O gráfico 4 apresenta as variações das médias desse grupo.

Quadro 5: Bem-estar pessoal

4. Bem-estar pessoal									
QUESTÕES	FREQUÊNCIA					MÉDIA	MODA	DESVIO PADRÃO	VARIÂNC.
	1	2	3	4	5				
4.1	0	0	7	15	26	4,40	5	0,74	0,54
4.2	0	2	13	15	18	4,02	5	0,91	0,83
4.3	0	6	11	19	12	3,77	4	0,97	0,95
4.4	0	4	5	16	23	4,21	5	0,94	0,89
4.5	1	2	12	14	19	4,00	5	1,01	1,02
4.6	0	0	9	19	20	4,23	5	0,75	0,56
4.7	0	3	7	20	18	4,10	4	0,88	0,78

Fonte: Pesquisa direta (2015)

Gráfico 4: Bem-estar pessoal



Fonte: Pesquisa direta (2015)

4.2.5 Lazer e Diversão

De acordo com Caio (2001), o lazer é importante para o ser humano, pois repara psíquica, física e socialmente o indivíduo, recompõe suas energias, amplia sua capacidade

criativa e, conseqüentemente, contribui para a melhoria da sua autoestima e aumento da satisfação pessoal. Logo, é pertinente identificar como essa variável contribui para a satisfação dos trabalhadores dessa pesquisa.

Nesse grupo, o item que apresentou uma maior média em relação a frequência foi o 5.1 “*Lazer me traz prazer e bem-estar*”, onde 64,58% dos participantes da pesquisa responderam que o lazer sempre traz prazer e bem-estar.

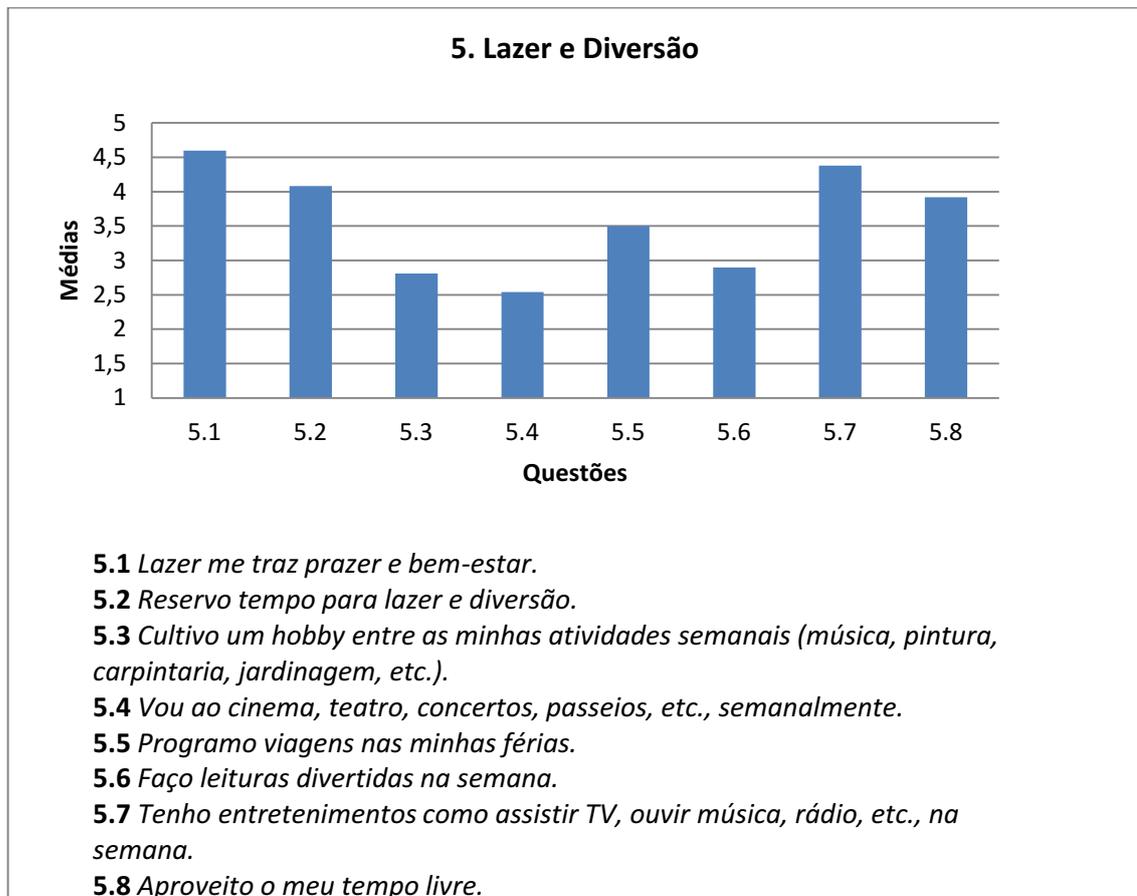
O item 5.4 “*Vou ao cinema, teatro, concertos, passeios, etc., semanalmente.*”, obteve a menor média de 2,54. Os respondentes afirmam que frequentam algumas vezes esses lugares. O item que obteve uma maior dispersão em relação à média, com variância de 2,11, foi o 5.3 “*Cultivo um hobby entre as minhas atividades semanais (música, pintura, carpintaria, jardinagem, etc.).*”, o que mostra que houve uma distribuição quase que igualitária para cada frequência apresentada, enquanto uns nunca cultivam um *hobby*, outros sempre fazem isso, com um pouco maior número de respostas correspondente a frequência “nunca”.

Quadro 6: Lazer e Diversão

5. Lazer e Diversão									
QUESTÕES	FREQUÊNCIA					MÉDIA	MODA	DESVIO PADRÃO	VARIÂNC.
	1	2	3	4	5				
5.1	0	0	2	15	31	4,60	5	0,57	0,33
5.2	0	1	11	19	17	4,08	4	0,82	0,67
5.3	13	8	10	9	8	2,81	1	1,45	2,11
5.4	8	15	18	5	2	2,54	3	1,03	1,06
5.5	2	6	17	12	11	3,50	3	1,11	1,23
5.6	7	12	14	9	6	2,90	3	1,24	1,54
5.7	0	2	3	18	25	4,38	5	0,79	0,62
5.8	0	4	12	16	16	3,92	5	0,96	0,93

Fonte: Pesquisa direta (2015)

Gráfico 5: Lazer e Diversão



Fonte: Pesquisa direta (2015)

4.2.6 Inserção Social

Limongi-França e Rodrigues (1997) atentam a importância para o trabalhador no que diz respeito a sua inserção em um grupo social. Segundo os autores, alguns estudos demonstram que o estresse pode ser mais bem suportado quando o indivíduo tem apoio e afeto de um grupo de pessoas. O diálogo, o apoio em face da dor ou tristeza, saber escutar os outros, todos esses fatores são importantes no contexto organizacional e contribuem para um bom clima e desempenho organizacional.

O item de maior média, 4,17, foi o 6.5 “Tenho um bom relacionamento com meus familiares.”, 43,75% dos profissionais pesquisados afirmam que sempre têm um bom relacionamento com seus familiares. Essa relação é muito importante para a construção de bons relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho.

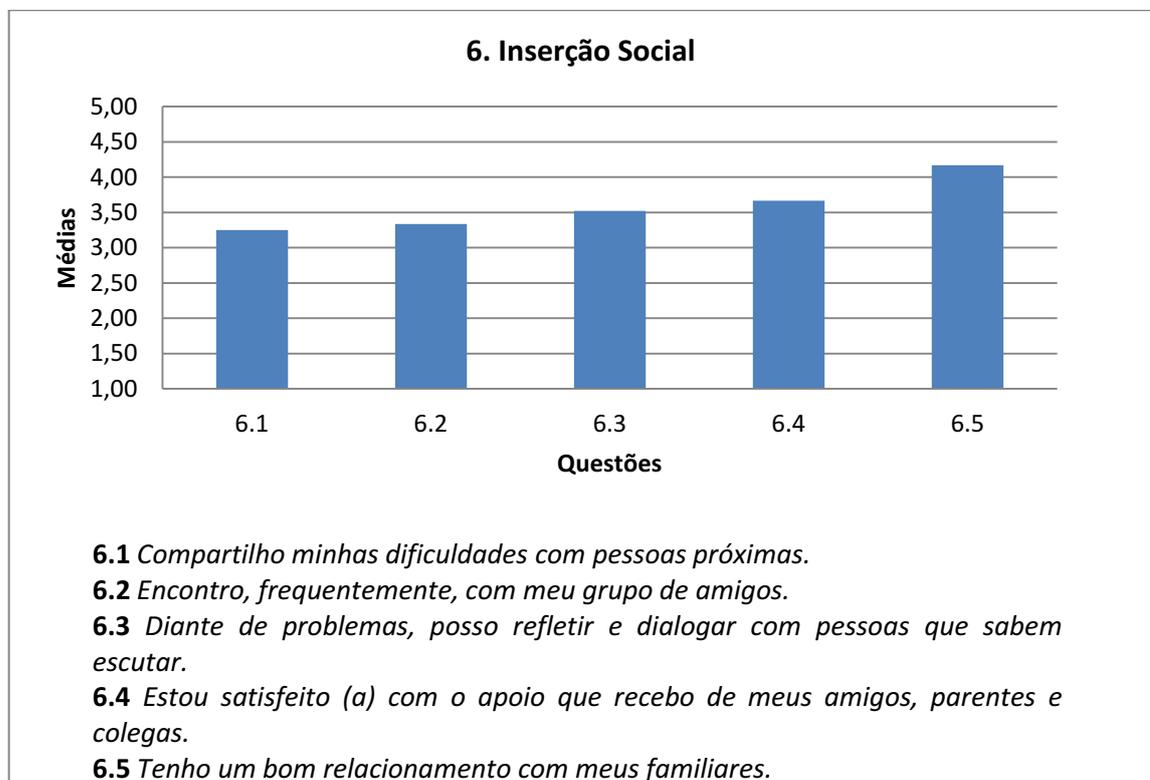
O item de média igual a 3,25 foi a menor obtida e corresponde ao item 6.1 “*Compartilho minhas dificuldades com pessoas próximas.*”, entretanto, mesmo sendo a menor, a frequência com maior porcentagem, 33,33%, foi “frequentemente”. Ou seja, poucos profissionais responderam que algumas vezes, raramente ou nunca tem um bom relacionamento. Isso pode ser visto nos quadro e gráfico 06 que ilustram as médias superiores à 3,00 em todos os itens, além de medidas de dispersão (desvio padrão e variância) baixas.

Quadro 7: Inserção Social

6. Inserção Social									
QUESTÕES	FREQUÊNCIA					MÉDIA	MODA	DESVIO PADRÃO	VARIÂNC.
	1	2	3	4	5				
6.1	1	12	14	16	5	3,25	4	1,02	1,04
6.2	1	7	20	15	5	3,33	3	0,93	0,87
6.3	0	6	19	15	8	3,52	3	0,92	0,85
6.4	1	2	19	16	10	3,67	3	0,93	0,87
6.5	0	1	11	15	21	4,17	5	0,86	0,74

Fonte: Pesquisa direta (2015)

Gráfico 6: Inserção Social



Fonte: Pesquisa direta (2015)

4.2.7 Ocupação Principal

Limongi-França e Rodrigues (1997) revelam que o trabalho, além de possibilitar aspectos positivos como crescimento, transformações, reconhecimento e independência pessoal-profissional, entretanto, o trabalho também pode apresentar aspectos negativos como problemas de insatisfação, desinteresse, apatia, irritação. Diversos fatores intra e extra-organizacionais podem influenciar a forma que o trabalhador enxerga sua ocupação principal.

O grupo ocupação principal aborda itens relacionados a ocupação do funcionário em seu ambiente de trabalho, como a sua satisfação, o tempo dedicado, a criatividade, entre outros. O item que apresentou a maior média foi o 7.1 “*Tenho satisfação com a minha ocupação principal.*”, onde 47,92% dos colaboradores afirmam ter, frequentemente, satisfação na sua ocupação, ou seja, no seu trabalho.

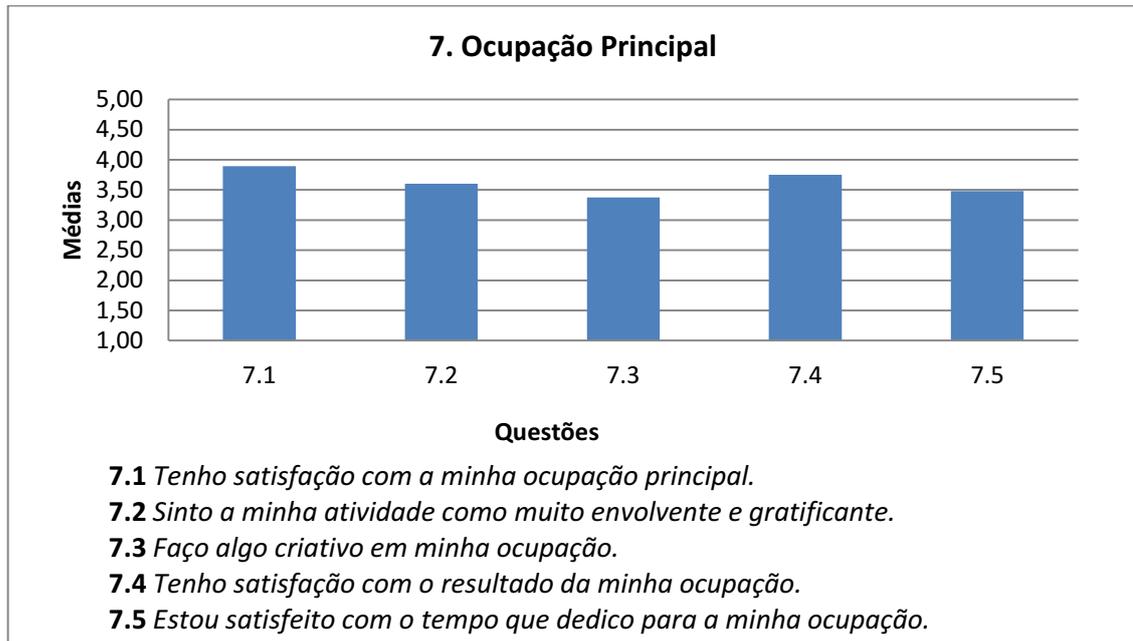
O item 7.3 “*Faço algo criativo em minha ocupação.*” apresentou a menor média, 3,38, revelando que a maioria dos respondentes consideram que, algumas vezes, não produzem algo criativo em seu trabalho.

Quadro 8: Ocupação Principal

7. Ocupação Principal									
QUESTÕES	FREQUÊNCIA					MÉDIA	MODA	DESVIO PADRÃO	VARIÂNC.
	1	2	3	4	5				
7.1	0	2	12	23	11	3,90	4	0,81	0,65
7.2	1	4	18	15	10	3,60	3	0,98	0,97
7.3	4	3	21	11	9	3,38	3	1,12	1,26
7.4	1	3	14	19	11	3,75	4	0,96	0,91
7.5	0	9	13	20	6	3,48	4	0,95	0,89

Fonte: Pesquisa direta (2015)

Gráfico 7: Ocupação Principal



Fonte: Pesquisa direta (2015)

4.2.8 Bem-estar no trabalho – QVT

O grupo bem-estar no trabalho visa identificar a satisfação dos trabalhadores em relação a práticas adotadas pela empresa que contribuem para a satisfação ou a insatisfação destes no ambiente de trabalho. De acordo com Dessen e Da Paz (2010), o bem-estar no trabalho pode ser definido como a realização de desejos e a satisfação das necessidades ao desempenhar seu papel na organização.

Limongi-França (2003) afirma que a percepção e escolhas de bem-estar de cada indivíduo no que diz respeito a hábitos saudáveis, pessoais, familiares e organizacionais está relacionada a própria QVT.

Este grupo apresenta itens que foram mensurados numa escala de 1 a 5, variando entre Totalmente Insatisfeito, Totalmente Satisfeito e Não Existe: 1. Totalmente Insatisfeito; 2. Parcialmente Insatisfeito; 3. Indiferente; 4. Parcialmente Satisfeito; 5. Totalmente Satisfeito. O item 6. corresponde as ações inexistentes nas organizações.

O item que apresentou a maior média relacionada ao grau de satisfação foi o 8.1 “Atendimento do convênio médico que a empresa oferece.”, apresentou uma média igual a 4,03, enfatizando a satisfação dos colaboradores em relação ao convênio médico oferecido

pela empresa, o que mostra uma preocupação por parte da organização em oferecer um bom atendimento médico aos seus funcionários. Pode-se inferir que estas entendem que esse tipo de benefício oferecido é de suma importância para saúde e bem-estar dos seus colaboradores, e que, conseqüentemente, pode contribuir de maneira positiva no desempenho organizacional.

Em contrapartida, o item que apresentou a menor média, 2,50, foi o 8.7 “*Oportunidade de participar de comitês de decisão na minha empresa.*” A maioria dos respondentes está parcialmente insatisfeita com a falta de oportunidade para participarem de comitês de decisão na empresa que trabalham, o que revela que, provavelmente, nessas empresas as decisões são centralizadas em algum superior ou algum setor/departamento.

Os itens 8.2 “*Benefícios oferecidos pela minha empresa (farmácia, creche, cesta básica, previdência privada, etc.).*”, 8.3 “*Qualidade das refeições oferecidas pela minha empresa.*” e 8.12 “*Atendimento do apoio ou assistência psicológica que a Empresa oferece.*” foram apontados, pela maioria dos respondentes, como ações inexistentes nas empresas em que trabalham. Esses fatores podem ser considerados relevantes visto que, de acordo com Da Paz (2004 apud DESSEN; DA PAZ, 2010) as relações de troca entre o trabalhador e a organização são consideradas importantes para o bem-estar pessoal. O bem-estar é decorrente das relações de reciprocidade entre a organização e o trabalhador, apesar do mesmo ser afetado por características individuais.

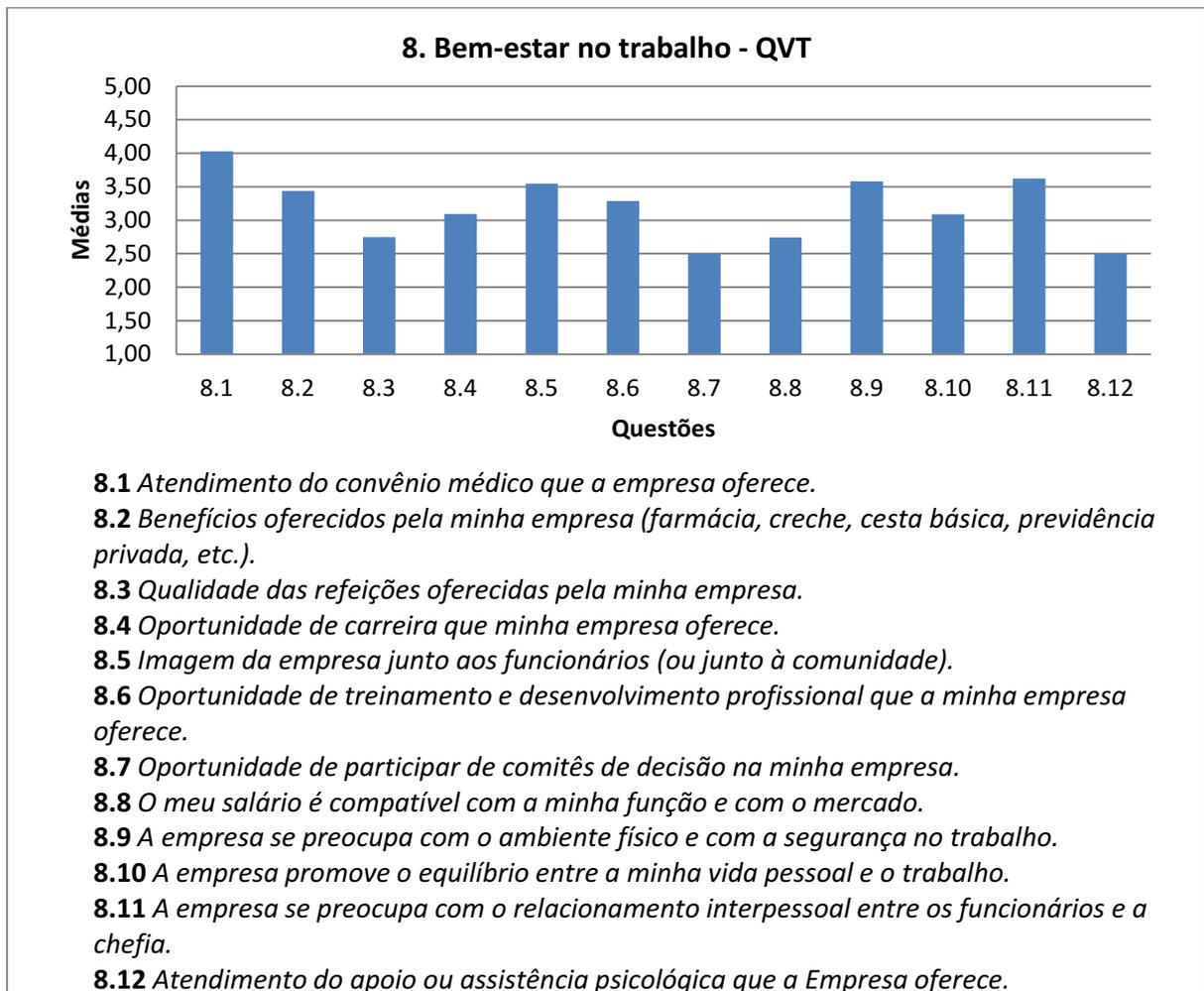
As práticas relacionadas a QVT encontradas nas organizações e os fatores biopsicossociais abordados neste estudo enfatiza o resultado deste grupo “*bem-estar no trabalho*”. Pois, hábitos alimentares saudáveis, prática de exercícios físicos, sono e repouso adequados, bem-estar pessoal, identificação com a profissão escolhida, entre outros, são fatores que se relacionam com o bem-estar no trabalho devido a reciprocidade entre o trabalhador e a organização. Esses aspectos contribuem significativamente para a QVT e pode ser observado nos resultados encontrados nesta pesquisa.

Quadro 9: Bem-estar no trabalho - QVT

8. Bem-estar no trabalho - QVT									
QUESTÕES	FREQUÊNCIA					MÉDIA	MODA	DESVIO PADRÃO	VARIÂNC.
	1	2	3	4	5				
8.1	2	1	6	10	15	4,03	5,00	1,14	1,30
8.2	3	2	11	10	6	3,44	3,00	1,16	1,35
8.3	4	2	9	5	0	2,75	3,00	1,07	1,14
8.4	4	5	20	13	2	3,09	3,00	0,98	0,97
8.5	3	1	14	21	5	3,55	4,00	0,98	0,95
8.6	4	8	7	18	5	3,29	4,00	1,20	1,43
8.7	8	15	8	7	2	2,50	2,00	1,15	1,33
8.8	9	9	13	8	4	2,74	3,00	1,26	1,58
8.9	4	4	8	17	10	3,58	4,00	1,22	1,49
8.10	8	9	9	11	9	3,09	4,00	1,40	1,95
8.11	3	6	9	14	13	3,62	4,00	1,23	1,51
8.12	12	6	3	3	6	2,50	1,00	1,59	2,53

Fonte: Pesquisa direta (2015)

Gráfico 8: Bem-estar no trabalho - QVT



Fonte: Pesquisa direta (2015)

4.2.9 Avaliação Pessoal da Qualidade de Vida

Por fim, foi questionada a percepção dos respondentes acerca da sua Qualidade de Vida. Para esta avaliação pessoal, foi utilizada uma escala diferente das questões anteriores, sendo esta variando de 1 a 5, contendo as seguintes alternativas: 1. *Muito Ruim*; 2. *Ruim*; 3. *Satisfatória*; 4. *Boa*; 5. *Muito Boa*.

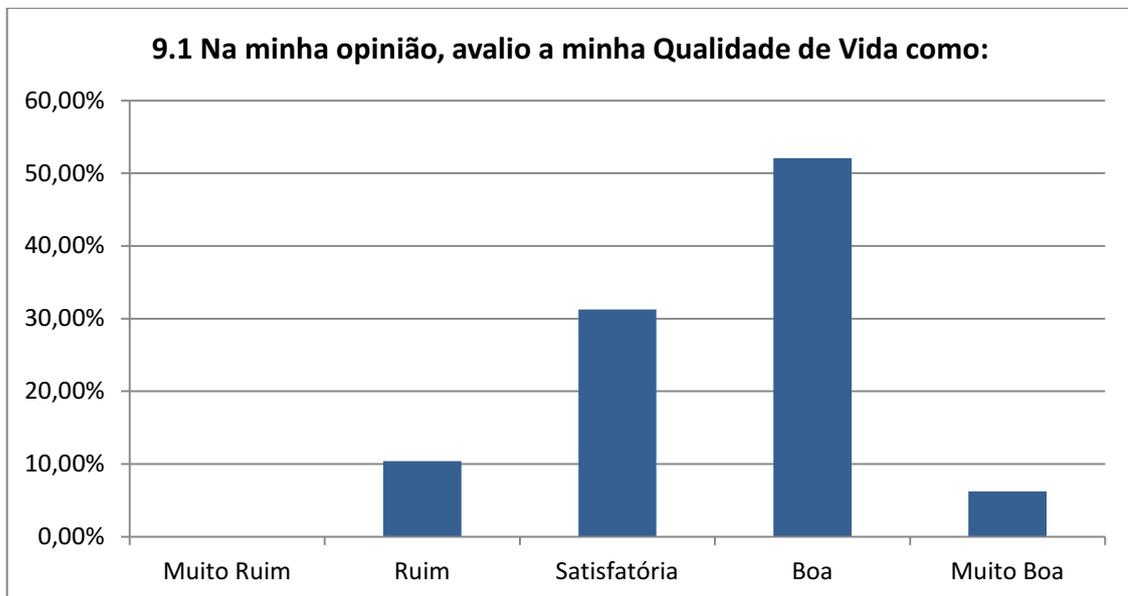
Constantino (2007) ressalta a importância da existência de um equilíbrio das atividades cotidianas dos indivíduos, relacionadas ao bem-estar físico, relações interpessoais, estado emocional, lazer, atividades sociais, desenvolvimento e realização pessoais. Diante disso, conhecer a percepção dos indivíduos acerca da sua qualidade de vida, faz-se importante e serve para melhor entender os resultados encontrados nos grupos de variáveis já analisados anteriormente.

Essa avaliação pessoal revelou um resultado positivo, na qual a grande maioria de 52,08% responderam como “boa” e 31,25% como “satisfatória”. Além disso, observa-se que nenhum trabalhador considerou “muito ruim” e 6,25% afirmaram ter uma qualidade de vida “muito boa”. Esses resultados podem ser observados no gráfico 9.

Esse resultado pode ser comparado ao estudo realizado por Florentino et al. (2015), onde foi utilizado um questionário semi-estruturado desenvolvido com base no modelo de Walton e na Escala Toulousiana de Coping. De acordo com diversos fatores analisados, a média global da pesquisa, numa escala de 0 a 10, foi de 7,54, revelando que os entrevistados estavam satisfeitos com a QVT a que estão submetidos. Esse resultado é análogo com a desse estudo que também revela um resultado positivo em relação à qualidade de vida dos participantes.

Essa avaliação pessoal é importante, pois revela a percepção pessoal do trabalhador associada a um equilíbrio de todos os fatores supracitados (aspectos biopsicossociais e QVT). O “equilíbrio” das variáveis biopsicossociais (fatores biológicos, sociais, psicológicos e organizacionais), podendo variar de intensidade a influência de cada, determinam o grau de satisfação dos indivíduos. Este equilíbrio foi encontrado nos resultados desta pesquisa.

Gráfico 9: Avaliação pessoal da Qualidade de Vida



Fonte: Pesquisa direta (2015)

4.3 Análise de Conteúdo

A análise de conteúdo realizada nesta pesquisa teve por objetivo identificar, de forma qualitativa, a percepção dos respondentes em relação a QVT. A amostra total de participantes foi de 48 profissionais, dentre os quais, em torno de 31 responderam a todas as questões abertas (podendo variar essa quantidade de acordo com cada questão). Essas questões tiveram a finalidade de abordar as seguintes categorias relacionadas ao trabalho:

Quadro 10: Categorias e Sub-categorias Analíticas da Pesquisa

Categorias	Sub-categorias	Temas recorrentes
Organização do Trabalho	Metas	Metas alcançáveis, mas desgastantes
Condições do Trabalho	Jornada de trabalho; equipamentos; salários e benefícios	Jornada de Trabalho adequada e salário incompatível com o mercado de trabalho
Saúde e satisfação no Trabalho	Repercussões para Saúde; Significado do Trabalho	Não houve adoecimentos recorrentes do trabalho; Satisfação no trabalho

Fonte: Pesquisa Direta (2015)

4.3.1 Organização do Trabalho

A organização do trabalho, segundo Fleury (1980), envolve diversos aspectos relacionados ao cargo como a especificação do conteúdo, inter-relações, métodos utilizados, de modo a satisfazer os requisitos tecnológicos, sociais, organizacionais e individuais. Nesta categoria, esse estudo apresentou como foco as metas estabelecidas pelas organizações, o desgaste e dificuldades em alcançá-las.

Dessa maneira, foram feitos os seguintes questionamentos: “10. Na organização em que você trabalha são estabelecidas metas? São metas alcançáveis? Há um desgaste para atingi-las? Como você lida diante das dificuldades?”

4.3.1.1 Metas

As metas organizacionais estão relacionadas aos objetivos que a empresa/setor/departamento pretendem alcançar e em qual período de tempo. Estas metas

podem ser consideradas alcançáveis e inalcançáveis. Pode-se observar que a subcategoria “metas” teve como tema recorrente as metas estabelecidas pelas organizações. Nesta, 77,42% dos respondentes afirmaram que há metas nas empresas em que trabalham, 22,58% responderam que não trabalham com metas. 35,42% não responderam.

Em seguida, foram analisadas se as empresas trabalham com metas alcançáveis, se há um desgaste para atingi-las e como lidam diante das dificuldades. Quanto a isso, pode-se observar os discursos de três participantes abaixo:

“Algumas vezes são estabelecidas metas e quando estabelecidas, são alcançáveis. Não há desgaste, mas há sacrifícios que devem ser feitos (aceitar horas extras, mudar horários, chegar mais cedo, aumentar competências e responsabilidades mesmo sem mudança de cargo).”(Participante 1)

“Existem metas e são alcançáveis sim, contudo existe um desgaste considerável para alcançá-las. Apenas persevero para manter a qualidade do meu trabalho.”(Participante 2)

“As metas são alcançáveis. É necessário um esforço para atingi-las. A dificuldades são supridas com treinamentos e ajudas de amigos experientes.”(Participante 3)

Através dos discursos dos trabalhadores, pode-se notar que a maioria afirma que as metas estabelecidas são alcançáveis, porém há um esforço e/ou desgaste para atingi-las. Alguns respondentes citaram a necessidade de trabalhar “horas extras” para cumprir as metas, prática comum em diversas organizações. Em relação às dificuldades e como eles lidam com isso, a maioria não respondeu sobre isso, e alguns citaram que recebem ajuda dos colegas de trabalho, treinamentos ou não há um enfretamento direto em relação as dificuldades, apenas lidam com calma e tentam não gerar um estresse.

4.3.2 Condições de Trabalho

As condições de trabalho é um indicador da QVT. Segundo Fernandes (1996), podem ser considerados indicadores de QVT uma jornada de trabalho razoável, ambiente físico seguro e saudável, e ausência de insalubridade. Estes são alguns fatores relevantes no ambiente de trabalho. Nessa categoria, as sub-categorias abordadas foram: jornada de trabalho, equipamentos, salários e benefícios. Foi feito o seguinte questionamento: *“11. Você considera que tem uma jornada de trabalho adequada? Considera seu salário adequado em relação ao cargo/função que exerce? A organização oferece equipamentos adequados para a realização do trabalho? Oferece benefícios (plano de saúde, odontológico, incentivo educacional, cultural etc.) adequados?”* A partir dessas perguntas, pode-se analisar as sub-categorias e os temas recorrentes em cada uma delas.

4.3.2.1 Jornada de Trabalho e Equipamentos

De acordo com Fernandes (1996), a jornada de trabalho corresponde ao número de horas trabalhadas, previstas ou não pela legislação, e sua relação com as tarefas desempenhadas. Além disso, é de suma importância que a empresa ofereça aos seus trabalhadores condições para que estes realizem seu trabalho. A quantidade e a qualidade dos materiais e equipamentos são fatores importantes nesse contexto.

A maioria dos que responderam a esta categoria, de 70,97%, afirmam que possuem uma jornada de trabalho adequada e apenas 29,03% afirmaram que não tem uma jornada adequada. 35,42% não responderam a este questionamento. Entretanto, alguns participantes afirmam que fazem muitas horas extras em seu trabalho. Além disso, alguns entrevistados dizem que as empresas oferecem os equipamentos necessários para realização das suas atividades, mas que poderiam melhorar nesse ponto. Pode-se constatar esse resultado, através dos discursos dos participantes abaixo:

“Considero no ritmo normal a jornada de trabalho adequada, porem em tempo de horas extras isso muda.[...]” (Participante 1)

“A jornada de trabalho é sim adequada. [...] Em partes oferece equipamentos sim, mas deixa a desejar em alguns pontos (ex: mouse, teclado, apoio para notebook). [...]” (Participante 2)

Dessa forma, constata-se que a jornada de trabalho pode ser considerada adequada, com algumas exceções, e a importância de oferecer uma melhor infraestrutura aos trabalhadores de TI, a começar com os equipamentos básicos para as realizações de suas atividades.

4.3.2.2 Salários e Benefícios

Ainda de acordo com Fernandes (1996) uma remuneração adequada é aquela necessária para o trabalhador viver dignamente dentro das necessidades pessoais e dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade. Além do salário, os benefícios oferecidos pelas organizações são atrativos e podem funcionar como motivação para os colaboradores. Esses benefícios podem ser planos de saúde, planos odontológicos, incentivos educacionais, seguro de vida, etc. Dessa forma, segundo Chiavenato (2010), os benefícios são recompensas não-financeiras oferecidas pela organização para atrair e manter os colaboradores. No que diz respeito à remuneração, o autor afirma que as organizações investem em recompensas para as pessoas desde que delas possam receber contribuições ao alcance de seus objetivos.

Nessa sub-categoria, em relação à remuneração, obteve-se valores equilibrados no que diz respeito a satisfação e insatisfação com os salários. 39,58% não responderam ao questionamento. De acordo com os respondentes, 48,28% afirmaram que seus salários são adequados e a maioria de 51,72% afirmaram que os salários não estão adequados ao mercado e/ou as funções que exercem como vistos nestes discursos:

“Sim, considero a jornada de trabalho adequada. Também considero o salário adequado. [...]”(Participante 1)

“[...]Considero que o salário é um pouco abaixo do valor pago pelo mercado.[...]”(Participante 2)

“A jornada de trabalho é sim adequada. O salário é abaixo do mercado e mesmo assim considero o salário do mercado abaixo do valor do cargo/função que exerço. [...]” (Participante 3)

Esse fator negativo em relação à faixa salarial, reforça a informação supracitada na caracterização dos participantes, onde a faixa salarial não é correspondente aquela paga pelo mercado para este setor.

Em relação aos benefícios, a maioria de 67,86%, responderam que as empresas em que trabalham oferecem benefícios satisfatórios, como por exemplo, observados nesses discursos:

“[...], são oferecidos benefícios como plano de saúde, odontológicos, curso de inglês.”(Participante 1)

“[...]Oferece diversos benefícios e acredito que nesse ponto ela está bem a frente da maioria das empresas.”(Participante 2)

Por fim, nota-se que nessa categoria o ponto de maior relevância, no aspecto negativo, foi o salário dos respondentes. Por outro lado, observa-se que a jornada de trabalho adequada é relevante e pode ser considerada um aspecto positivo para as organizações e para os trabalhadores.

4.3.3 Saúde e Satisfação no Trabalho

A relação saúde-trabalho, que já foi conceitualmente explorada neste estudo, revelou que a saúde se trata não apenas da ausência da doença, mas sim de um complexo físico, mental e social relacionado ao estado de bem-estar.

Nesta categoria, foi verificado se houve algum tipo de adoecimento decorrente do trabalho. Dessa forma, foi pertinente fazer os questionamentos seguintes: *“12. Você já teve algum sintoma ou adoecimento decorrente do trabalho? Quais foram as repercussões? Foi necessário o afastamento da empresa devido o adoecimento?”*

Além do aspecto “saúde no trabalho”, também foi questionada nesta categoria a respeito da “satisfação no trabalho”. Este outro aspecto pode ser ressaltado como de total relevância visto que buscou, através da percepção dos respondentes, verificar se há satisfação no trabalho que exercem e, possivelmente, inferir a partir do conjunto de todas as variáveis analisadas, se há QVT para os profissionais participantes dessa pesquisa. A partir disso, foram feitas as perguntas: 13. *Você está satisfeito(a) em seu trabalho? Quais os fatores que contribuem para sua satisfação ou insatisfação?*

4.3.3.1 Repercussões para Saúde

O processo de adoecimento no trabalho pode se dá a partir de diversos fatores. De acordo com Brotto e Dalbello-Araújo (2012), esses fatores vai além das condições físicas, podem ser: falta de infraestrutura, de condições ergonômicas e de proteção contra riscos de acidentes e contaminações; e excesso de burocratização nos serviços, de verticalização das relações interpessoais e do contato com o sofrer alheio. A partir desses fatores, diversas doenças podem ser citadas: L.E.R. (Lesões por Esforço Repetitivo), D.O.R.T (Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho), Estresse, Depressão, Surdez temporária ou definitiva, Doenças cardiovasculares, entre outras.

No estudo em questão, a maioria de 77,42%, responderam que nunca apresentaram nenhum sintoma ou adoecimento decorrente do trabalho, 22,58% afirmaram que sim, e 35,42% não responderam. Nesse questionamento, fez-se pertinente analisar as respostas positivas para melhor compreender como se deram esses adoecimentos e suas repercussões. Dessa maneira, enfatizam-se as seguintes respostas:

“Sim, problemas de LER, recorrência de dores nas costas e pescoço (devido a sempre estar sentado, prejudicando a base da coluna). Cadeiras são as mesmas para todos os funcionários e as vezes não há adequação de funcionários maiores ou menores com o material fornecido. Não houve repercussão, apenas um ‘quando você voltar, iremos discutir o cronograma e as horas serão deduzidas de um banco de horas’”.(Participante 1)

“Apenas uma vez que fiz muitas horas extras por 10 dias consecutivos que senti fraqueza nas pernas, mas foi necessário apenas um bom descanso que melhorei.”(Participante 2)

Nos dois discursos apresentados, observou-se problemas de adoecimento decorrente do trabalho e uma possível falta de ação das empresas para reverter esses problemas. O segundo participante reforça que seu problema se deu devido o excesso de horas-extras, ponto este enfatizado na categoria “Jornada de Trabalho” que, apesar de ser considerada adequada

pela maioria, foi relatado por outros como inadequado, principalmente devido a esse excesso de horas-extras. No primeiro caso, pode-se observar que houve uma doença no trabalho devido as condições físicas oferecidas pela empresa e, o que é mais grave ainda, um certo “descaso” relatado pelo trabalhador no que diz respeito à solução desse problema e ao tratamento para a recuperação da saúde do mesmo. Apesar de apresentar um resultado positivo, podem-se ressaltar nesta categoria os relatos de pontos negativos como este nos discursos dos trabalhadores.

4.3.3.2 Significado do Trabalho

No que diz respeito à satisfação no trabalho, a maioria de 70,00% dos que responderam a esta pergunta afirmaram estar satisfeitos em seu trabalho, 20,00% disseram não estar satisfeitos, 10,00% alegaram que estão “mais ou menos” satisfeitos. 37,50% não quiseram opinar a esse respeito. Logo, é pertinente ressaltar discursos que revelaram os motivos/fatores que contribuíram para satisfação, a insatisfação e os que afirmaram meio termo:

“Sim. Ambiente amigável e desenvolvimento de atividades que tenho prazer em executá-las.”(Participante 1)

“Sim. Horário flexível é um dos pontos que contribuem.” (Participante 2)

“Não estou. Os principais fatores que me deixam insatisfeito são o baixo salário e o não reconhecimento do meu trabalho durante todos esses anos.”(Participante 3)

“Mais ou menos. O que contribui negativamente é o salário não compatível com as funções exercidas e o que contribui positivamente é o ambiente acolhedor.”(Participante 4)

A partir dos relatos dos participantes, observou-se três pontos principais que contribuíram para sua satisfação no trabalho: prazer pessoal (identificação com a profissão escolhida), clima organizacional relacionado ao bom relacionamento interpessoal com os colegas de trabalho e horários flexíveis. Em contrapartida, os principais aspectos negativos que contribuíram para a insatisfação dos respondentes, citados pela maioria, foram: salários incompatíveis com as funções exercidas e o mercado de trabalho, e a falta de reconhecimento por parte da organização quanto ao trabalho desenvolvido pelos colaboradores. Alguns citam a ausência de planos de cargos e salários na empresa, que contribuem para sua insatisfação.

Esses resultados referentes à satisfação e insatisfação podem ser comparáveis com os da pesquisa de Florentino et al. (2015), na qual os respondentes citaram como pontos menos

positivos a “carreira”, “salário e remuneração” e o “desenvolvimento profissional”. Esses aspectos permitem inferir que as variáveis responsáveis pela insatisfação no trabalho, neste setor, não se restringe apenas a amostra estudada nessa pesquisa. Entretanto, no que se refere a relação colaborador-empresa, no estudo em questão, não foi citado como algo positivo, diferente do encontrado na pesquisa de Florentino et al. (2015).

Por fim, vale ressaltar a importância desse tipo de análise, a fim de verificar mais detalhadamente os aspectos que contribuem para a qualidade de vida no trabalho dessa categoria de profissionais.

CAPÍTULO 5

CONSIDERAÇÕES FINAIS

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade de vida no trabalho é importante tanto para o contexto do trabalhador (aspecto pessoal), quanto para o contexto da organização. Esta serve para que as organizações renovem suas formas de organização do trabalho de modo que eleve a sua produtividade e obtenha vantagem competitiva, assim como, eleve o nível de satisfação pessoal de seus colaboradores, aumentando a sua participação e empenho na organização. (FERNANDES, 1996).

Dessa maneira, este estudo foi realizado com o objetivo geral de analisar a relação saúde e qualidade de vida no trabalho dos profissionais da área de TI da cidade de Campina Grande/PB.

Através da percepção dos trabalhadores pesquisados, pôde-se constatar que estes apresentaram uma boa qualidade de vida no trabalho. De acordo com as análises dos resultados obtidos na pesquisa, pôde-se notar quais os fatores que mais influenciaram e os que menos influenciaram para este resultado final.

No que diz respeito aos fatores biopsicossociais que afetam a qualidade de vida, pôde-se observar que estes profissionais apresentam hábitos saudáveis que contribuem para o seu bem-estar e qualidade de vida. Estes hábitos estão relacionados a alimentação, prática de atividades físicas, sono adequado, lazer, satisfação com a vida pessoal, bom relacionamento com familiares e colegas de trabalho e satisfação com a ocupação principal. Em relação as variáveis biopsicossociais, as maiores médias encontradas estão relacionadas ao “*bem-estar pessoal*” desses trabalhadores. Em contrapartida, os itens que tiveram uma menor representatividade na qualidade de vida desses trabalhadores, foram aqueles abordados na categoria “*sono e repouso*”, mesmo assim, de modo geral, observou-se que estes consideraram que têm um bom sono e repouso.

Em relação à qualidade de vida no trabalho, o item de maior média apontado pelos respondentes, foi o “*Atendimento do convênio médico que a empresa oferece*”, revelando que os entrevistados estão satisfeitos com o plano de saúde oferecido pelas empresas em que trabalham, o que também aponta uma preocupação por parte da organização em oferecer um bom convênio médico aos seus funcionários. Por outro lado, o item que apresentou a menor média foi “*Oportunidade de participar de comitês de decisão na minha empresa.*” Esse item

aponta que a maioria dos respondentes está parcialmente insatisfeita com a falta de oportunidades na participação de comitês de decisão nas empresas.

No que diz respeito a percepção pessoal em relação a qualidade de vida desses trabalhadores, a maioria de 52,08% consideram que tem uma boa qualidade de vida e 6,25% consideram muito boa.

Em relação à organização do trabalho, os participantes consideram que as metas estabelecidas pelas organizações são alcançáveis, porém há um esforço e/ou desgaste para atingi-las. No que diz respeito às condições de trabalho, estes consideram, de forma geral, sua jornada de trabalho adequada, entretanto, as empresas precisam oferecer uma melhor infraestrutura, como melhores equipamentos. Além disso, um ponto de grande relevância nesta categoria destacado pelos respondentes, foi a incompatibilidade dos seus salários em relação ao mercado e as funções que exercem. Apesar de estarem satisfeitos com outros benefícios que as empresas oferecem.

Em relação à saúde e satisfação no trabalho, observou-se a maioria de 77,42%, que responderam a este questionamento, nunca apresentaram nenhum sintoma ou adoecimento decorrente do trabalho. No que diz respeito a satisfação no trabalho, a maioria dos respondentes, 70,00% afirmaram estarem satisfeitos com o trabalho.

Por fim, verificou-se neste estudo que a maioria dos trabalhadores pesquisados estão satisfeitos com o trabalho, não tiveram adoecimentos decorrentes do trabalho e apresentam uma boa qualidade de vida. A partir dos relatos destes, notou-se que os três pontos principais que contribuíram para sua satisfação no trabalho foram: prazer pessoal (identificação com a profissão escolhida), clima organizacional relacionado ao bom relacionamento interpessoal com os colegas de trabalho e horários flexíveis. Em contrapartida, os principais aspectos negativos que contribuíram para a insatisfação dos respondentes, citados pela maioria, foram: salários incompatíveis com as funções exercidas e o mercado de trabalho, e a falta de reconhecimento por parte da organização quanto ao trabalho desenvolvido pelos colaboradores. Alguns citam a ausência de planos de cargos e salários na empresa, que contribuem para sua insatisfação.

Dessa maneira, pode-se enfatizar a importância de práticas adequadas envolvendo a QVT. Essas práticas podem influenciar positivamente, proporcionando uma melhoria nas condições de trabalho, aumento da satisfação dos trabalhadores, saúde e bem-estar, etc.

Este trabalho consegue responder a problemática da pesquisa, atendendo aos objetivos propostos. No que diz respeito às limitações durante a pesquisa, houve a dificuldade em quantificar o universo de profissionais da cidade e de encontrar outros estudos com essa mesma categoria de profissionais abordando este tema, no mais, não houve dificuldades na realização do trabalho. Sugere-se como pesquisas futuras, investigar sobre a qualidade de vida no trabalho com outra categoria de profissionais que atuam em outros setores na cidade de Campina Grande/PB, ou até mesmo, outras pesquisas com o mesmo setor estudado utilizando outras ferramentas com variáveis diferentes para a análise da QVT. Através desses resultados, propõe-se que as empresas busquem colocar em prática programas de QVT que beneficiem seus colaboradores e, a partir disso, pode-se obter resultados ainda melhores do que os encontrados nesta pesquisa.

REFERÊNCIAS

- ALBORNOZ, S. **O que é Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Brasiliense, 2008.
- ANPROTEC. **Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores**. Disponível em: <<http://anprotec.org.br/site/>> Acesso em: 17/06/2015.
- ARELLANO, E.B. **Avaliação dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho – análise crítica das práticas das organizações premiadas no Brasil**. Tese (Doutorado em Programa de Nutrição Humana Aplicada) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.
- ATHAYDE, M.; BRITO, J. **Saúde, Cadê Você? Cadê Você?** In. Programa de Formação em Saúde, Gênero e Trabalho nas Escolas. Caderno de Textos. Rio de Janeiro: ENSP/FIOCRUZ, 2011.
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BESSI, Bruna. **Paraíba tem cidade *high-tech* no agreste**. iG São Paulo, 02 mai. 2010. Disponível em: <<http://economia.ig.com.br/empresas/paraiba-tem-cidade-hightech-noagreste/n1237599526044.html>>. Acesso em: 04.05.2015.
- BORGES; YAMAMOTO. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil** In. ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V.B.; Porto Alegre: Artmed, 2004.
- BRASSCOM. **Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação**. Disponível: <<http://www.brasscom.org.br/brasscom/Portugues/>> Acesso: 15.06.2015
- BRASIL. Resolução 466/2012. **Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos**. Ministério da Saúde/Conselho Nacional de Saúde. Brasília, 2012. Disponível em: <<http://www.conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/>>. Acesso em: 05.05.2015
- BROTTO, T.C.A.; DALBELLO-ARAUJO, M. **É inerente ao trabalho em saúde o adoecimento de seu trabalhador?**. *Rev. bras. saúde ocup.* [online]. 2012, vol.37, n.126, pp. 290-305. ISSN 0303-7657. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572012000200011> Acesso em: 12.11.2015.
- CAIO, G.M.S. **“O tempo livre e o lazer” O engajamento do profissional de turismo e a conscientização do lazer**. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) – Turismo, Centro Universitário Salesiano de São Paulo, Americana, 2001.
- CALAZANS; OLIVEIRA. **Qualidade de Vida no Trabalho: Pesquisa-Ação em Educação Nutricional** In. Oliveira; Rio Grande do Norte: EDUFRN, 2009.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil** In. ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V.B.; Porto Alegre: Artmed, 2004.

CONSTANTINO, M.A.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) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

DANIELE, A. Veja a média salarial dos profissionais de TI para 2015. Tendências para 2015. Revista Exame, 24 nov. 2014. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/veja-a-media-salarial-dos-profissionais-de-ti-para-2015-1>> Acesso em: 29.10.2015.

DEJOURS, C. **Subjetividade, trabalho e ação.** Revista Produção, v. 14, n. 3, p. 027-034, Set./Dez. 2004.

DEJOURS, Christophe; DESSORS, Dominique; DESRIEAUX, François. **Por um trabalho, fator de equilíbrio.** Revista de Administração de Empresas. São Paulo, Mai./Jun. 1993.

DESSEN, M. C.; DA PAZ, M. G. T. **Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade.** *Psic.: Teor. e Pesq.* [online]. 2010, vol.26, n.3, pp. 549-556. ISSN 0102-3772. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-37722010000300018&script=sci_arttext> Acesso em: 30.10.2015.

FERNANDES, E.C. **Qualidade de Vida no Trabalho.** Eda Conte Fernandes – Salvador, BA: CASA DA QUALIDADE, 1996.

FERREIRA, M.C.; ALVES, L.; TOSTES, N. **Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal:** O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais. Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa. Jul-Set 2009, Vol. 25 n. 3, pp. 319-327.

FERREIRA, T.K.M.; TODESCAT, M.; WEINZIERL, G. **Qualidade de Vida no Trabalho, um desafio a ser perseguido.** VII Convibra Administração – Congresso Virtual Brasileiro de Administração, 2010. Disponível em: <http://www.convibra.com.br/upload/paper/adm/adm_1355.pdf> Acesso em: 08.11.2015.

FLEURY, A.C.C.; **Produtividade e Organização do Trabalho na Indústria.** Revista de Administração de Empresas. Jul-Set 1980, Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-75901980000300002&script=sci_arttext> Acesso em: 01.11.2015.

FLORENTINO, S. et al. **Qualidade de vida no trabalho e estresse ocupacional:** uma análise junto a profissionais do setor de tecnologia da informação. Revista Perspectivas Contemporâneas, v. 10, n. 1, p. 104-125, jan./abr. 2015. Disponível em:

<<http://revista.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/article/view/190/670>> Acesso em: 11.11.2015.

FROTA, R.A.; **A Qualidade de Vida nas Organizações Empresariais Privadas**. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização) – Recursos Humanos, Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, 2010.

GERHARDT, T.E.; SILVEIRA, D.T. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G.L.; VILARTA, R. **Gestão da Qualidade de Vida na Empresa**. Campinas, SP: IPES Editorial, 2005.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de vida no trabalho e administração**. Programa de educação continuada em administração para executivos. São Paulo: FEA/USP, 2001.

_____. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMONGI-FRANÇA, A.C.; ALBUQUERQUE, L.G. **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, p.40-52, abril/junho 1998.

LIMONGI-FRANÇA, A.C.; RODRIGUES, A.L. **Stress e Trabalho: Guia Básico com Abordagem Psicossomática**. São Paulo: Atlas, 1997.

_____. _____. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. _____. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LIMONGI-FRANÇA, A.C.; KANIKADAN, A.Y.S. **A Construção De Um Instrumento De Coleta De Dados A Partir Do Modelo De Indicadores Biopsicossocial E Organizacional – BPSO- 96 E Do Modelo De Competências Do Bem-Estar – Beo, Sobre Gestão De Qualidade De Vida No Trabalho**. Revista Eletrônica de Administração (REAd). Edição 54, Vol 12, Nº 6 nov-dez, 2006.

MORIN, E.; TONELLI, M.J.; PLIOPAS, A.L.V.; **O Trabalho e seus Sentidos**. Revista Psicologia & Sociedade; 19, Edição Especial 1: 47-56, 2007.

MULLER, M.R.; GUIMARAES, S.S. **Impacto dos transtornos do sono sobre o funcionamento diário e a qualidade de vida**. *Estud. psicol. (Campinas)* [online]. 2007, vol.24, n.4, pp. 519-528. ISSN 1982-0275. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/estpsi/v24n4/v24n4a11.pdf>> Acesso em: 27/10/2015.

OLIVEIRA, P.M.; LIMONGI-FRANCA, A.C. **Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho**. RAE electron., São Paulo, v. 4, n.1, jun. 2005. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167656482005000100005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 09.06.2015.

OLIVEIRA, R.R. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT e Responsabilidade Social Empresarial - RSE**: Um Estudo sobre a satisfação de QVT com funcionários voluntários em programas RSE. Dissertação (Pós-Graduação em Administração) – Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2008.

OLIVEIRA, R.R.; SILVA, I.B.; CASTRO, D.S.P.; LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT dos Professores de Ensino Técnico Federal: Os Fatores Biopsicossociais e Organizacionais de Satisfação**. Revista de Administração da UNIMEP. v.11, n.2, Maio/Agosto – 2013.

PACHECO JR., W. **Qualidade na segurança e higiene do trabalho: série SHT 9000, normas para a gestão e garantia da segurança e higiene do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1995.

RESENDE, A. **Polo Internacional, Campina Grande é celeiro de profissionais de tecnologia**. G1 Paraíba, 09 out. 2010. Disponível em: <<http://g1.globo.com/pb/paraiba/noticia/2014/10/polo-internacional-campina-grande-e-celeiro-de-profissionais-de-tecnologia.html>> Acesso em: 08.06.2015.

RIBEIRO, C.V.S.; LÉDA, D.B.; **O Significado Do Trabalho Em Tempos De Reestruturação Produtiva**. Revista Estudos E Pesquisas Em Psicologia, UERJ,Rj, Ano 4, N. 2, 2º Semestre, 2004.

SANTOS, A.L.P.; SIMÕES, A.C. **Educação Física e qualidade de vida: reflexões e perspectivas**. *Saúde soc.* [online]. 2012, vol.21, n.1, pp. 181-192. ISSN 0104-1290. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sausoc/v21n1/18.pdf>> Acesso em: 23.10.2015.

SANTOS JR., S.; FREITAS, H.; LUCIANO, E.M. **Dificuldades para o uso da tecnologia da informação**. RAE electron., São Paulo, v.4, n.2, Dec.2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167656482005000200005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 03.06.2015.

SILVA, P. F.; WAISSMANN, W. **Normatização, o Estado e a saúde: questões sobre a formalização do direito sanitário**. *Ciênc. saúde coletiva* [online]. 2005, vol.10, n.1, pp. 237-244. ISSN 1678-4561. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232005000100030> Acesso em: 10.11.2015.

VERGARA, S.C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 2. ed. São Paulo, Atlas: 1998.

APÊNDICE - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Através do presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido eu, em pleno exercício dos meus direitos, me disponho a participar da Pesquisa **“Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo com profissionais da área de TI da cidade de Campina Grande/PB”**.

Este trabalho tem como finalidade a obtenção do título de bacharel no curso de Administração pela Universidade Federal de Campina Grande da pesquisadora **Renata da Silva Moraes**, tendo como orientadora a Prof.^a Sheyla Suzanday Barreto Siebra.

O objetivo geral dessa pesquisa é “Analisar a relação saúde e qualidade de vida no trabalho dos profissionais da área de TI da cidade de Campina Grande/PB”.

Ao participante da pesquisa:

Sua participação nesta pesquisa é de caráter voluntário e não trará nenhum risco ou desconforto.

Se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo.

Ao publicar os resultados encontrados na pesquisa, sua identidade será mantida no mais absoluto sigilo. Dessa forma, solicitamos que responda o questionário de forma sincera.

Sua participação contribuirá, de forma indireta, para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico.

Os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde. Nenhum dos procedimentos usados oferece riscos à sua dignidade.

Quaisquer dúvidas relativas à pesquisa poderão ser esclarecidas pela pesquisadora Renata da Silva Moraes, através do telefone: (83) 99654-3383 ou e-mail: renata.smorais91@gmail.com.

Desta forma, uma vez tendo lido e entendido tais esclarecimentos, declaro estar de acordo com os pontos citados neste termo de consentimento livre e esclarecido.

Renata da Silva Moraes.
Pesquisadora responsável

Declaro estar de acordo com o termo.

ANEXO A – QUESTIONÁRIO

AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA – CONCEITO BIOPSISSOCIAL (AQV-BPS)

Dados Bio-Demográficos			
Sexo: () Masc () Fem	Escolaridade: <input type="checkbox"/> Ensino Médio completo <input type="checkbox"/> Ensino Superior completo <input type="checkbox"/> Ensino Superior incompleto <input type="checkbox"/> Especialização completa <input type="checkbox"/> Especialização incompleta <input type="checkbox"/> Mestrado completo <input type="checkbox"/> Mestrado incompleto <input type="checkbox"/> Doutorado completo <input type="checkbox"/> Doutorado incompleto <input type="checkbox"/> Outra:	Estado Civil: <input type="checkbox"/> Solteiro(a) <input type="checkbox"/> Casado(a) <input type="checkbox"/> Divorciado (a) <input type="checkbox"/> Viúvo(a) <input type="checkbox"/> Outro:	Idade:
			Faixa salarial: <input type="checkbox"/> Até R\$500,00 <input type="checkbox"/> R\$501,00 a R\$1000,00 <input type="checkbox"/> R\$1001,00 a R\$3000,00 <input type="checkbox"/> R\$3001,00 a R\$5000,00 <input type="checkbox"/> Acima de R\$5001,00
Cargo atual:		Tempo na função:	

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 umentam moderadamente 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 umentam muito 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 a 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.					
6. Inserção Social		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.					
7. Ocupação Principal		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.					

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

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



8. Bem-estar no trabalho – QVT		1	2	3	4	5	N/E
1	Atendimento do convênio médico que a empresa oferece.						
2	Benefícios oferecidos pela minha empresa (farmácia, creche, cesta básica, previdência privada, etc.).						
3	Qualidade das refeições oferecidas pela minha empresa.						
4	Oportunidade de carreira que minha empresa oferece.						
5	Imagem da empresa junto aos funcionários (ou junto à comunidade).						
6	Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional que a minha empresa oferece.						
7	Oportunidade de participar de comitês de decisão na minha empresa.						
8	O meu salário é compatível com a minha função e com o mercado.						
9	A empresa se preocupa com o ambiente físico e com a segurança no trabalho.						
10	A empresa promove o equilíbrio entre a minha vida pessoal e o trabalho.						
11	A empresa se preocupa com o relacionamento interpessoal entre os funcionários e a chefia.						
12	Atendimento do apoio ou assistência psicológica que a Empresa 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

Por favor, leia e responda as questões.

- 10.** Na organização em que você trabalha são estabelecidas metas? São metas alcançáveis? Há um desgaste para atingi-las? Como você lida diante das dificuldades?
- 11.** Você considera que tem uma jornada de trabalho adequada? Considera seu salário adequado em relação ao cargo/função que exerce? A organização oferece equipamentos adequados para a realização do trabalho? Oferece benefícios (plano de saúde, odontológico, incentivo educacional, cultural etc.) adequados?
- 12.** Você já teve algum sintoma ou adoecimento decorrente do trabalho? Quais foram as repercussões? Foi necessário o afastamento da empresa devido o adoecimento?
- 13.** Você está satisfeito(a) em seu trabalho? Quais os fatores que contribuem para sua satisfação ou insatisfação?

OBRIGADA PELA SUA COLABORAÇÃO!