

MILENA DOS SANTOS FERRI

**QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES DE
UMA EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA DO PANTANAL -
CORUMBÁ/MS**

**UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO (UCDB)
MESTRADO EM PSICOLOGIA
CAMPO GRANDE – MS
2013**

MILENA DOS SANTOS FERRI

**QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES DE
UMA EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA DO PANTANAL -
CORUMBÁ/MS**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Psicologia da Universidade Católica Dom Bosco, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia, área de concentração: Psicologia da Saúde, sob a orientação da Profª. Drª. Liliana Andolpho Magalhães Guimarães.

**UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO (UCDB)
MESTRADO EM PSICOLOGIA
CAMPO GRANDE – MS
2013**

Ficha catalográfica

Ferri, Milena dos Santos.

F388q Qualidade de Vida Profissional dos trabalhadores de uma empresa de
pesquisa agropecuária do pantanal – Corumbá/MS / Milena dos Santos
Ferri; orientação, Liliana Andolpho Magalhães Guimarães. 2013.
112 f. + anexos

Dissertação (mestrado em psicologia) – Universidade Católica Dom
Bosco, Campo Grande, 2013.

1. Qualidade de vida no trabalho 2. Pesquisa agropecuária
I. Guimarães, Liliana Andolpho Magalhães II. Título

CDD – 630.072

A dissertação apresentada por MILENA DOS SANTOS FERRI, intitulada “QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES DE UMA EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA DO PANTANAL – CORUMBÁ/MS”, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em PSICOLOGIA à Banca Examinadora da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), foi

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Liliana Andolpho Magalhães Guimarães (orientadora/UCDB)

Profa. Dra. Heloisa Bruna Grubits Freire (UCDB)

Prof. Dr. José Carlos Rosa Pires de Souza (UCDB)

Profa. Dra. Flavinês Rebolo (UCDB)

Campo Grande, MS, / /2013.

“Eia, pois advogada nossa, esses vossos olhos misericordiosos a nos volvei”.

(trecho da prece Salve Rainha)

AGRADECIMENTOS

À Deus, por sua infinita bondade, misericórdia e amor incondicional na minha vida.

Aos meus pais Nance e Anízio, irmãos Wilson, Paula, Patricia e Ricardo e marido Adel, pelo amor, carinho, incentivo, apoio e orações.

Ao meu bebê Gabrielzinho, que está sendo fonte de inspiração. Não vejo a hora de poder tê-lo nos braços.

À minha orientadora do mestrado, Profa. Dra. Liliana Andolpho Magalhães Guimarães, que desde o início teve confiança na evolução da minha dissertação, pela maneira ética com que me incentivou e orientou, sendo um exemplo de profissional competente e ser humano a ser seguido.

À Coordenadora do Mestrado em Psicologia da Universidade Católica Dom Bosco, Profa. Dra. Sônia Grubits, pela seriedade com que conduz o mestrado.

Ao Prof. MsC. Roberto Herebia pela análise estatística, realizada com dedicação e presteza.

Ao grupo do Laboratório de Saúde Mental e Qualidade de Vida no Trabalho e demais colegas do mestrado, pela convivência e troca de experiências.

À direção e chefias da Embrapa Pantanal, pela confiança no meu potencial e financiamento do Mestrado;

Às minhas amigas Juliana Cestari, Vanusa Meneghel e Josikelli Andrade, que com determinação enfrentaram comigo o desafio desta caminhada rumo ao título de mestre.

Aos trabalhadores da Embrapa Pantanal, participantes desse estudo, sem eles o meu sonho não seria possível.

Agradeço a todos os docentes do Mestrado em Psicologia da UCDB, pela dedicação e experiências compartilhadas durante as aulas, em especial ao Prof. Dr. José Carlos Rosa Pires de Souza e Profa. Dra. Heloisa Bruna Grubits Freire.

Enfim, a todos que, de alguma forma, contribuíram pela realização deste estudo, para o meu aprendizado e crescimento profissional.

RESUMO

Introdução- Hoje, o Brasil é um país que se destaca no cenário agrícola mundial, devido à adoção de tecnologias modernas e ousadas, desenvolvidas pela pesquisa agropecuária. Os trabalhadores que atuam nesse segmento na função de pesquisadores, analistas ou assistentes foram os responsáveis por essas conquistas. Tem sido um desafio organizacional importante, conciliar a competitividade aos novos conhecimentos, unindo qualificação profissional e atuais estilos de vida, situação que se reflete na saúde e QV dos trabalhadores. **Objetivo -** Avaliar a Qualidade de Vida Profissional (QVP) dos trabalhadores de uma empresa de pesquisa agropecuária do Pantanal, localizada em Corumbá/MS. **Casuística e Método -** Realizou-se um estudo exploratório-descritivo, de corte transversal. De uma população de N=135 trabalhadores, foi estudada uma amostra aleatória e voluntária de n=105 participantes. O procedimento de coleta de dados ocorreu durante o mês de julho de 2012 e deu-se por meio da aplicação coletiva de dois instrumentos de pesquisa: (I) o Questionário Sociodemográfico e (II) o Questionário de Qualidade de Vida Profissional - QVP-35. **Resultados -** A maior parte dos participantes do estudo, são do sexo masculino (68,57%), encontra-se na faixa etária de 46 a 55 anos (36,19%), são casados (63,81%), possuem filhos (73,33%) e trabalham na empresa entre 21 a 25 anos (32,38%). Referem ter Muita QVP, percebem Muito Apoio organizacional (AO) e também Muito Carga de Trabalho (CT). Percebem ter Bastante Capacitação para Realização do Trabalho (CRT), Bastante Recursos Relacionados ao Trabalho (RRT), Bastante Apoio Social (AS), Bastante Motivação Intrínseca (MI) e Pouco Desconforto Relacionado ao Trabalho (DRT). **Conclusão-** Os participantes possuem uma percepção positiva de sua qualidade de vida no trabalho, apesar de muita carga de trabalho. Com o apoio organizacional por meio de uma política e práticas de valorização e capacitação do trabalhador tem sido possível alcançar o bom desempenho da atividade laboral, com poucos afastamentos do trabalho e problema de contato interpessoal com colegas e chefes já que o diálogo é considerado a forma habitual de lidar com os conflitos, o valor da motivação intrínseca tem se mostrado um ponto de destaque na obtenção da QVT.

Palavras-chave: Qualidade de Vida Profissional; QVP-35; Trabalhadores; Pesquisa agropecuária.

ABSTRACT

Introduction - Now a days Brazil is a country in which Its agriculture stands out worldwide because of Its new tecnology and updated techniques developed by agriculture research. People who work in this site as researchers, assistants or technicians had been sponsored by these accomplishments. It has been an important organizational challenge to arrange the competitive edge to new knowledge, joining professional qualification and modern life styles, situation that reflects in health and QL of workers. **Aims** - Analyze the professional life quality (PLQ) of workers in a company of agriculture research of Pantanal, located in Corumbá/MS. **Casuistry and Method** - It was made a descreptive study of transversal cutting. In a folk of 135 workers It was studied an aleatory and involuntary sample of 105 people. The procedure of getting information happened during july 2012 and It happened because of a colletive application of two tools of research: (I) The demographic questionnaire and (II) the Questionary of professional life – QPL-35. **Results** - The majority of people who took part on the study are male (68,57%), they are in the age of 46 to 55 years old (36,19%) are married (63,81%) have children (73,33%) and work in the company for 21 to 25 years (32,38%). They report having PQL, as well as they realize to have professional support, (PS) and also much load of work. They realize having enough qualification to achieve the job (QAJ). Enough resources related to job (RRJ). Enough social support (SS) enough intrinsic motivation (IM) and little discomfort related to job (DRJ). **Conclusion** - People who took part in the research have a positive perception of their quality of job, despite of the big load of work. With the organizational support through a politic of appreciation and capacity of workers It has been possible to reach a good performance in the work activity - with few absence of job and intrapersonal contact with co-workers and supervisors, the dialogue is considered the ordinary way to deal with troubles, the value of intrinsic motivation has been a highlighted question to get life of quality for workers (LQW).

Keywords: Professional life quality, PLQ- 35; Workers; agriculture research.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1.a. Variáveis sociodemográficas dos trabalhadores amostrados quanto a: Sexo; Idade; Estado Civil; Filhos; Escolaridade; Religião; Fumante e Previdência Privada.....	54
TABELA 1.b. Variáveis sociodemográficas quanto à: Cargo; Função gratificada; Tempo que trabalha na empresa; Renda média; Desenvolve outras atividades remuneradas e Costuma fazer cursos de atualização.....	55
TABELA 1.c. Variáveis sociodemográficas, segundo a: Forma habitual de lidar com seus conflitos no trabalho; Realiza algum tratamento de saúde; Afastamento acima de 15 dias; Avaliação do sono; Pratica atividade física; Frequência dos sentimentos ruins e Preocupação com EPI	56

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1: Fachada da Embrapa Pantanal.....	46
FIGURA 2 : Questões do QVP-35 relativas ao Desconforto relacionado ao trabalho.....	58
FIGURA 3: Questões do QVP-35 relativas ao Apoio organizacional	60
FIGURA 4: Questões do QVP-35 relativas ao Apoio organizacional continuação	60
FIGURA 5: Questões do QVP-35 relativas a Carga de trabalho	62
FIGURA 6: Questões do QVP-35 relativas aos Recursos relacionados ao trabalho.....	63
FIGURA 7: Questões do QVP-35 relativas ao Apoio social	64
FIGURA 8: Questões do QVP-35 relativas à Motivação intrínseca	65
FIGURA 9: Questões do QVP-35 relativas à Capacitação para a realização do trabalho.....	66
FIGURA 10: Questões do QVP-35 relativas à Percepção sobre a Qualidade de Vida geral no trabalho (QVT)	67

LISTA DE SIGLAS

AO	- Apoio Organizacional
AS	- Apoio Social
BAP	-Bacia do Alto Paraguai
CGIAR	- <i>Consultative Groupon International Agricultural Research</i>
CIPA	- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CONEP	- Comissão Nacional de Ética em Pesquisa
CRT	- Capacitação para realização do Trabalho
CT	- Carga de Trabalho
DNPEA	-Departamento Nacional de Pesquisa e Experimentação
DRT	- Desconforto relacionado ao Trabalho
EMBRAPA	- Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária
MAPA	-Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento
MI	- Motivação Intrínseca
OEPAS	- Organizações Estaduais de Pesquisa Agropecuária
OMS	- Organização Mundial de Saúde
PCMSO	- Programa de Controle Médico e de Saúde Ocupacional
PDU	- Plano Diretor da Unidade
PD&I	- Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação
PPRA	- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
QV	- Qualidade de Vida
QVP	- Qualidade de Vida Profissional
QVT	- Qualidade de Vida no Trabalho
RRT	- Recursos Relacionados ao Trabalho
SGP	- Setor de Gestão de Pessoas
SIPAT	- Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho
SNPA	-Sistema Nacional de Pesquisa Agropecuária
UEPAE	- Unidade de Extensão de Pesquisa Agropecuária de Âmbito Estadual

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	15
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	19
2.1	BREVE HISTÓRICO SOBRE PESQUISA AGROPECUÁRIA BRASILEIRA: CRIAÇÃO DA EMBRAPA.....	20
2.2	BREVE HISTÓRICO SOBRE QUALIDADE DE VIDA.....	25
2.3	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT.....	29
2.3.1	Origens da QVT.....	29
2.3.2	Evolução e Modelos Teóricos da QVT.....	32
2.3.3	Cenário atual da QVT	37
3	OBJETIVOS.....	43
3.1	OBJETIVO GERAL.....	44
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	44
4	CASUÍSTICA E MÉTODO.....	45
4.1	CASUÍSTICA E MÉTODO.....	46
4.2	LOCUS DE PESQUISA.....	46
4.3	PARTICIPANTES.....	46
4.3.1	Critérios de inclusão.....	47
4.3.2	Critérios de exclusão.....	47
4.4	INSTRUMENTOS DE PESQUISA.....	47
4.4.1	Questionário de Qualidade de Vida Profissional (QVP-35).....	48
4.4.2	Questionário Sociodemográfico	49
4.5	PROCEDIMENTOS.....	49
4.6	ASPECTOS ÉTICOS DE PESQUISA.....	51
4.7	ANÁLISE E PROCESSAMENTO DE DADOS.....	51
5	RESULTADOS.....	52
5.1	CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA SEGUNDO O QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO.....	53
5.2	CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA PELO QVP-35.....	57
6	DISCUSSÃO.....	72

7	CONSIDERAÇÕES FINAIS E CONCLUSÕES.....	79
	REFERÊNCIAS.....	83
	APÊNDICES.....	91
	ANEXOS.....	98

As tecnologias modernas e ousadas desenvolvidas pela pesquisa agropecuária brasileira contribuíram muito para que o país se tornasse um destaque no cenário agrícola mundial. Nesse cenário, pode-se perceber que desde a criação da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – EMBRAPA, a safra de grãos (arroz, feijão, soja, milho, trigo, etc.) do Brasil quadruplicou. Nessa mesma linha, aumentou a produção e a produtividade da pecuária bovina, suína, caprina, ovina e avícola. A oferta de leite, couro, pele, embutidos, queijo e ovos seguiu o mesmo caminho e, assim, em maior ou menor grau, aconteceu com hortaliças, frutas, flores, fibras e essências florestais (EMBRAPA, 2011).

A EMBRAPA¹, vinculada ao Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA foi criada em 1973 com quatro grandes propósitos, segundo Estatuto da empresa: (I) garantir o abastecimento de alimentos nas cidades – onde estava a maioria da população carente; (II) ajudar a levar o desenvolvimento ao interior do País, criando riquezas, gerando empregos e bem-estar na área rural; (III) preservar a base de recursos naturais do território brasileiro, e (IV) criar excedentes para a exportação.

A Embrapa Pantanal é uma das 47 Unidades da EMBRAPA, desenvolve suas atividades em pesquisa, desenvolvimento e inovação (PD&I), baseada em conservação ambiental e desenvolvimento sustentável do Pantanal, visando à eficiência e à competitividade dos segmentos agropecuário e sistemas alternativos de produção.

Os trabalhadores que atuam na pesquisa agropecuária exercendo o cargo de pesquisadores, analistas ou assistentes foram responsáveis por essas conquistas e o presente estudo objetiva caracterizar a Qualidade de Vida Profissional (QVP) desse segmento ocupacional.

Nesse contexto, a abordagem da temática QVP é relevante, dado que trata-se de uma empresa que prioriza pesquisa e projetos inseridos e envolvidos em conservação ambiental e desenvolvimento sustentável da região pantaneira, considerando que a visão de futuro da Unidade é, “ser instituição líder na geração de conhecimento, tecnologia e inovação para o desenvolvimento sustentável do Pantanal”, (IV Plano Diretor da Unidade-PDU-2008, p. 19).

¹ A palavra EMBRAPA em caracteres maiúsculos se refere à empresa como um todo e quando escrita em caracteres minúsculos refere-se à Unidade estudada, a Embrapa Pantanal/MS.

Portanto, faz-se importante a atenção à QVP dos trabalhadores que desenvolvem seu ofício nesse cenário.

Não se pode deixar de citar, que o fato de a pesquisadora ser administradora e de trabalhar a cerca de 10 anos no cargo de analista no Setor de Gestão de Pessoas – SGP da empresa em questão facilitou a realização do trabalho, embora a parte de campo tenha sido realizada por estagiário treinado, com o objetivo de não haver conflito dos papéis da pesquisadora com o da analista.

O interesse em abordar e avaliar a QVP dos trabalhadores de pesquisa agropecuária surgiu também, pela relevância do tema no contexto atual das empresas, pois conforme Vasconcelos (2007), as mudanças geradas pela globalização e pela abertura econômica influenciaram tanto as pessoas e a sociedade, quanto às organizações que precisaram transformar sua estrutura, sua atividade e seus processos para continuarem competitivas e se adaptarem à nova dinâmica do mercado mundial.

A temática qualidade de vida no trabalho está em constante evolução e interfere diretamente na produtividade do trabalhador. O fato do questionário QVP-35 não ter sido aplicado anteriormente em grupo ocupacional de trabalhadores agropecuários, fortaleceu a relevância da pesquisa, tornando possível a visibilidade da mesma com a consequente possibilidade de promoção e prevenção da saúde e da QVT, ao mesmo tempo em que limitou a possibilidade de comparação dos resultados com grupo ocupacional similar.

Para ser possível afirmar que o questionário QVP-35 não tenha sido aplicado anteriormente em grupo ocupacional similar, foram consultados os seguintes Bancos de Dados, considerados como os principais, para os pesquisadores dessa área do conhecimento, consensualmente, (BIREME, MEDLINE, LILACS e SCIELO) no período de 2004 a 2012, utilizando os seguintes descritores: Qualidade de Vida Profissional, QVP-35, trabalhadores, pesquisa agropecuária, que não foram encontrados.

A definição de QVP adotada no presente estudo refere que:

“[...] Qualidade de Vida Profissional (QVP) é a experiência de bem estar, secundária à percepção de equilíbrio entre as demandas ou cargas de trabalho e os recursos (psicológicos, organizacionais e reacionais) disponíveis para enfrentá-las” (GUIMARÃES, 2005, p.12).

O presente estudo foi estruturado da seguinte maneira: no primeiro capítulo, contempla-se a justificativa, a apresentação, o contexto que motivou a realização do estudo, bem como sua relevância.

O segundo capítulo trata do referencial teórico que fundamentou o estudo e está dividida em três etapas distintas: Breve histórico sobre a Pesquisa Agropecuária Brasileira, Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho.

O terceiro capítulo, são apresentados os objetivos. No quarto capítulo, aborda-se a casuística e o método de investigação, apresentando a amostra estudada, critérios de inclusão e exclusão, os recursos humanos e os materiais utilizados, os instrumentos de pesquisa, os procedimentos éticos da pesquisa, a análise e o processamento de dados.

O quinto capítulo, descreve e discute os resultados obtidos, evidenciando-se os achados estatisticamente significativos. Os demais capítulos contêm as considerações finais, as conclusões, as referências bibliográficas, seguidas dos apêndices e anexos.

Apresentam-se a seguir, algumas considerações e conceitos relevantes sobre a pesquisa agropecuária brasileira e a criação da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – EMBRAPA, seguidos da temática Qualidade de vida e Qualidade de Vida no Trabalho, de modo a facilitar a visibilidade do cenário em que os participantes trabalham.

2.1 BREVE HISTÓRICO SOBRE A PESQUISA AGROPECUÁRIA BRASILEIRA: CRIAÇÃO DA EMBRAPA

Conforme os resultados do censo agrícola do período de 1920 a 1960 observa-se que a agricultura se intensificou no Brasil a partir da década de 1970, por meio do crescimento acelerado da população, da renda *per capita* e a abertura para o mercado externo o que mostrou que sem investimentos em ciências agrárias, o País não conseguiria reduzir o diferencial entre o crescimento da demanda e o da oferta de alimentos e fibras. No âmbito do Ministério da Agricultura, um grupo debatia a importância do conhecimento científico para apoiar o desenvolvimento agrícola (EMBRAPA, 2012).

Nesse momento, os profissionais da extensão rural começaram a levantar a questão da falta de conhecimentos técnicos, gerados no País, para repasse aos agricultores. O Ministério da Agricultura constituiu um grupo de trabalho para definir objetivos e funções da pesquisa agropecuária, identificar limitações, sugerir providências, indicar fontes e formas de financiamento, e propor legislação adequada para assegurar a dinamização desses trabalhos (*Ibid.*).

Em 7 de dezembro de 1972, foi sancionada a Lei nº 5.851, que autorizava o Poder Executivo a instituir empresa pública, sob a denominação de Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária - EMBRAPA, vinculada ao Ministério da Agricultura. O artigo 7º estabelecia um prazo de 60 dias para a expedição dos estatutos e determinava que o decreto fixasse a data de instalação da empresa. O Decreto nº 72.020, datado de 28 de março de 1973, aprovou os estatutos da Empresa e determinou sua instalação em 20 dias. Este foi atualizado em 04 de agosto de 1997 pelo Decreto nº 2.291 (*Ibid.*).

A primeira Diretoria da Embrapa foi empossada em 26 de abril de 1973, no Ministério da Agricultura, sendo destacado o inventário de tecnologia, a análise de projetos prioritários, a geração de tecnologias para os pequenos e médios produtores, a atenção para áreas de menor expressão econômica e a base de um programa de capacitação de recursos humanos. Instalada provisoriamente no Edifício Palácio do Desenvolvimento, em Brasília-

DF, a diretoria da nova empresa buscou no mercado os quadros que pudessem liderar as atividades da nova estrutura de pesquisa (*Ibid.*).

No final de 1973, uma portaria do Executivo encerra a existência do Departamento Nacional de Pesquisa e Experimentação (DNPEA), que coordenava todos os órgãos de pesquisa existentes até a criação da EMBRAPA. Com isso, a empresa herdou do DNPEA uma estrutura composta de 92 bases físicas: 9 sedes dos institutos regionais, 70 estações experimentais, 11 imóveis e 2 centros nacionais. A partir daí a Embrapa começava a sua fase operativa, passando a administrar todo o sistema de pesquisa agropecuária no âmbito federal. Em 1974, foram criados os primeiros centros nacionais por produtos: Trigo (em Passo Fundo-RS), Arroz e Feijão (em Goiânia-GO), Gado de Corte (em Campo Grande-MS) e Seringueira (em Manaus-AM).

Atualmente por meio do Balanço Social da EMBRAPA, publicação anual editada pela Assessoria de Comunicação Social na qual a Embrapa faz o levantamento dos atos mais relevantes para a agricultura familiar, reforma agrária, apoio às comunidades indígenas, além de outros tópicos que vão desde segurança alimentar até educação ambiental, divulga para a sociedade brasileira o resultado dos principais impactos positivos causados pelas tecnologias geradas pela empresa e transferidas à sociedade, bem como os benefícios sociais advindos dos conhecimentos gerados pela Instituição.

O Balanço Social de 2011 destacou tecnologias, produtos e serviços que resolvem problemas e otimizam produção e meio ambiente e o abastecimento dos mercados interno e internacional como o trigo Tarumã para pastagem e produção de grãos, o zoneamento agrícola do consórcio milho safrinha com braquiária que gera até 10 toneladas de palha para proteção e melhoria do solo e os novos híbridos de canola que relançaram esta cultura no País, todos eles importantes por aumentarem a renda do agricultor e por utilizarem terras que ficariam ociosas no inverno (EMBRAPA 2012).

Também são destaques o programa nacional de erradicação da principal praga da maçã que se tornou referência internacional, o sistema de limpeza de águas residuárias do café que economiza até 90% da água utilizada no processamento desse fruto, a identificação e preservação de cultivares crioulas de milho, feijão e cucurbitáceas para a agricultura familiar e o programa nacional de biofortificação de alimentos que produziu feijões, mandiocas e feijões-caupi mais ricos em ferro e zinco e uma batata-doce mais rica em provitamina A e betacaroteno. (*Ibid.*).

A força de trabalho da EMBRAPA recebeu, em 2011, 93 prêmios e homenagens sendo 7 internacionais, 24 nacionais, 26 científicos e 36 regionais. Tal reconhecimento é um indicador do bom cumprimento da missão de viabilizar soluções de pesquisa, desenvolvimento e inovação para a sustentabilidade da agricultura, em benefício da sociedade brasileira. Outro indicador são as 764 ações de relevante interesse social dirigidas a agricultores familiares, assentados de reforma agrária, comunidades indígenas, comunidades locais, entre outros, reunidas na Base de Ações Sociais 2011.

Tanto os resultados individuais, quanto a taxa média obtida, atesta, mais uma vez, que as aplicações feitas pela sociedade brasileira na Embrapa tem sido compensadoras. As taxas estimadas são comparáveis e, até mesmo, superiores às aquelas obtidas em projetos de investimentos em outras áreas da economia, no Brasil. A nível mundial, as taxas são compatíveis com aquelas obtidas em avaliações impacto da pesquisa agropecuária citadas na literatura, tanto em institutos nacionais de pesquisa, quanto em centros de excelência, como os centros internacionais de pesquisa agrícola, vinculados ao *Consultative Groupon International Agricultural Research – CGIAR*.

Um passo importante dado em direção ao fortalecimento da pesquisa agropecuária foi a criação do SISTEMA NACIONAL DE PESQUISA AGROPECUÁRIA – SNPA. Sua constituição e objetivos estão descritos no ANEXO 1.

Atualmente observa-se que baseadas nas pesquisas agropecuárias foi possível criar e adaptar às condições tipicamente tropicais um conjunto de plantas, animais, práticas, manejos e máquinas que constituem uma agricultura completamente diferente e admirada em todo o mundo. Permitindo ao país não conviver com crises de abastecimento de alimentos, produzindo muito mais grãos e com um detalhe fundamental: o que cresceu foi a produtividade, e não somente a área utilizada.

A EMBRAPA desenvolve pesquisas em todo o território brasileiro, adaptando os cultivos aos diferentes biomas. Seu corpo de pesquisadores é formado, na sua maioria, por doutores que atuam nas mais diversas áreas da pesquisa, com aplicação na agropecuária. A diversidade e evolução das pesquisas atuais da empresa cresceu muito, principalmente se comparadas as principais culturas permanentes e temporárias do período de 1967-1969.

A EMBRAPA, atualmente vinculada ao Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento - MAPA, é uma empresa pública de direito privado, possui 47 centros de

pesquisas distribuídos pelo país, e dentre eles, está a Embrapa Pantanal, que é uma unidade Eco-regional (ANEXO 2).

Apresentam-se a seguir, as informações sobre a empresa considerada para o desenvolvimento do trabalho. As informações foram baseadas no Plano Diretor da Unidade – PDU e no Regimento interno da Unidade.

A Embrapa Pantanal foi criada inicialmente como Unidade de Extensão e Pesquisa Agropecuária de Âmbito Estadual (UEPAE), de Corumbá/MS, por meio da Deliberação 006/75 de 24/02/1975, com finalidade de dar mais suporte técnico - científico ao desenvolvimento da pecuária de corte, dentro do Programa de Desenvolvimento do Pantanal. No entanto, as peculiaridades socioeconômicas e a complexidade dos ecossistemas deixaram clara a necessidade de um amplo programa de pesquisa multidisciplinar, que contemplasse o conhecimento dos recursos naturais, socioeconômicos e de suas interações, para que as tecnologias geradas fossem factíveis de adoção pelos produtores, sem degradar o meio ambiente. Diante dessa realidade, a Embrapa redefiniu a missão da UEPAE/Corumbá, transformando-a em Centro de Pesquisa, no final de 1984.

O Pantanal tem enfrentado o dilema entre a proteção ambiental e a necessidade de aumentar a eficiência de produção de alimentos num país com problemas de fome e subnutrição. As características ambientais condicionaram a ocupação do Pantanal pela bovinocultura extensiva, calcada na utilização de pastagens nativas. Há aproximadamente duas décadas, entretanto, com o desenvolvimento do Centro-Oeste e as melhorias nos meios de acesso e comunicação, o Pantanal deixou de ser desconhecido e ascendeu a uma posição de destaque na mídia, graças à sua beleza natural e biodiversidade e pelas denúncias de depredação da fauna e outras ameaças ao ecossistema (PDU, 2008).

Conforme a Deliberação nº 15, de 28 de fevereiro de 2011, a missão institucional da Embrapa Pantanal por ser uma unidade eco-regional é viabilizar soluções de pesquisa, desenvolvimento e inovação para sustentabilidade do Pantanal com foco no agronegócio e no uso dos recursos naturais em benefício da sociedade brasileira.

Dentro deste contexto, a Embrapa Pantanal desenvolve suas atividades em pesquisa, desenvolvimento e inovação (PD&I), baseada em conservação ambiental e desenvolvimento sustentável do Pantanal, visando a eficiência e a competitividade dos segmentos do agropecuário, turismo e sistemas alternativos de produção. Suas principais pesquisas buscam estabelecer:

- Indicadores de sustentabilidade ecológica, econômica e social;
- Melhoria de índices zootécnicos e a sustentabilidade da pecuária;
- Monitoramento de estoques pesqueiros, de populações da fauna, da qualidade da água e de impactos ambientais;
- Projetos com agricultura familiar, apicultura, manejo de espécies nativas e ecoturismo.

Pode-se considerar, graças ao grande esforço de pesquisas dos últimos 30 anos, que a Embrapa Pantanal é hoje uma Instituição de referência sobre o Pantanal, reconhecida pela excelência técnico-científica e pela qualidade de suas contribuições apresentadas à sociedade.

Conforme o Regimento Interno, entre as finalidades de existência da Unidade estão:

- Apoiar, no âmbito da Embrapa e das demais instituições integrantes do Sistema Nacional de Pesquisa Agropecuária – SNPA, as ações inerentes À pesquisa, desenvolvimento e inovação de produtos e de serviços demandados pelo agronegócio da região do Pantanal, incluindo a Bacia do Alto Paraguai – BAP;
- Viabilizar o desenvolvimento de produtos e serviços que resultem em aumento da competitividade e da equidade social, melhoria da qualidade e redução dos custos nas diferentes cadeias produtivas que compõem o agronegócio da região do Pantanal;
- Promover e viabilizar a caracterização, zoneamento e planejamento ambiental da região do Pantanal;
- Estimular e promover a melhoria da eficiência e da eficácia dos sistemas de produção agropecuário, agroflorestal, agroindustrial e ambiente da região do Pantanal;
- Promover e realizar a coleta e conservação de recursos genéticos na região do Pantanal;
- Atuar como interlocutor nacional e internacional, na área de pesquisa, desenvolvimento e inovação na região do Pantanal;
- Atuar como unidade de negócios tecnológicos para a transferência de tecnologias, produtos e serviços desenvolvidos ou viabilizados diretamente pela Embrapa ou em parceria com outras organizações, de modo a garantir à sociedade o acesso aos mesmos;

- Contribuir para a formulação de políticas agrícolas e de ciência e tecnologia;
- Promover e estimular a interação da Empresa com os públicos de interesse da Unidade e a sociedade em geral, criando e mantendo fluxos de comunicação em um processo de influência recíproca de modo a contribuir para o cumprimento da missão da Unidade da Empresa.

2.2 BREVE HISTÓRICO SOBRE QUALIDADE DE VIDA

Segundo Paiva (2003) o conceito de QV é bastante antigo, sendo os filósofos os primeiros a tratar sobre o tema, quando Aristóteles (384-322 a. C.) em escritos como *Nicomachean Ethics* (aproximadamente 350 a.C.) referiu-se a relação entre a “vida boa ou estar bem” e felicidade, concluindo que há divergência sobre o significado de felicidade, podendo variar de pessoa para pessoa, bem como de momento para momento, dependendo das experiências vividas.

A origem do termo QV advém principalmente da Medicina, estendendo-se à Sociologia e Psicologia. Meeberg (1993) menciona que muitos termos são usados na literatura como sinônimos de Qualidade de Vida: bem-estar, felicidade, boas condições de vida e satisfação na vida.

Existem muitas controvérsias sobre o conceito do termo “qualidade de vida” e a literatura científica internacional mostra que as definições se baseiam desde sinônimos como "condições de saúde" e "funcionamento social", até sobre sua própria definição (GILL e FEINSTEIN, 1994).

De acordo com Fleck (2008) a partir da definição de saúde da Organização Mundial de Saúde - OMS, em 1940, como sendo um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não a simples ausência de doença ou enfermidade, estabeleceu-se um ponto importante para a definição de qualidade de vida - QV.

Segundo Souza e Guimarães (1999) o termo QV é usado em vários setores da sociedade e campos de estudos: saúde, filosofia, política, cidadania, religião, economia, cultura entre outros. Para os autores a qualidade de vida é um conjunto equilibrado e harmonioso de concretizações em todos os níveis, como saúde, trabalho, lazer, sexo, família,

desenvolvimento espiritual. Dessa forma, a qualidade de vida se conceitua em três níveis, sendo organizada em uma pirâmide do seguinte modo: no topo estaria a avaliação total do bem-estar do indivíduo; no centro o domínio global (físico, psicológico, econômico, espiritual e social); e na base da pirâmide permaneceriam os componentes de cada domínio.

Na visão de Fleck (2008, p. 25) a OMS, em 1994, por meio do seu grupo de qualidade de vida, QV é a “[...] percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”.

O grupo de QV da OMS, segundo Fleck (2008), afirma que, embora não haja uma definição consensual de QV, o seu construto envolve: subjetividade, multidimensionalidade e presença de dimensões positivas e negativas. A subjetividade considera a percepção do indivíduo sobre o seu estado de saúde e aspectos da sua vida em geral; multidimensionalidade refere-se às diferentes dimensões de que o conceito de QV é composto, ou seja, é fundamental que os instrumentos de mensuração de QV possuam escores em vários domínios (ex.: mental, físico, social e outros) e presença de dimensões positivas e negativas, nas quais é necessário que alguns componentes estejam presentes (ex.: mobilidade) e outros ausentes (ex.: dor), para a aquisição de uma “boa” QV (FLECK, 2008).

Apesar da proliferação de instrumentos e o crescimento rápido da literatura voltada para medir a QV, não existe uma concordância uniforme sobre seu significado e delimitação. Para muitos autores o conceito consiste em um grupo de campos distintos: estado físico e habilidades funcionais, estado psicológico e bem-estar, interação social, fatores e estado econômico e/ou vocacionais, estado espiritual e/ou religioso (SPILKER, 1996).

Os autores Berlim e Fleck (2003) apontam para o fato de que desde a década de 1970, a avaliação da QV cresceu de uma atividade restrita, para uma disciplina formal com uma estrutura teórica coesa, métodos consagrados e diversas aplicações. Nos últimos anos, a QV vem se tornando cada vez mais popular como uma variável útil para determinar o impacto global das doenças e dos tratamentos médicos a partir da perspectiva do paciente (BERAQUET, 2005).

Para Seidl e Zannon (2004), na área da saúde, o interesse pelo conceito QV é relativamente recente e decorre dos novos paradigmas que têm influenciado as políticas e as práticas do setor nas últimas décadas. Carvalho (2009), em seu estudo, traz que o termo “Qualidade de Vida” passou a permear o nosso cotidiano de forma mais constante. É comum

o conhecimento de que questões pertinentes ao estado geral de saúde de um indivíduo são diretamente ligadas aos fatores que alteram sua QV.

Segundo Minayo, Hartz e Buss (2000) a QV está diretamente ligada à condição humana e diz respeito às nossas aspirações, realizações, bem-estar, satisfação em todas as áreas, como nossa vida profissional, pessoal e sentimental.

Assim, pode-se dizer que muitas vezes a QV é almejada para obter sensação de paz, liberdade e dever cumprido, conseguimos QV, quando temos prioridades na vida não sendo escravo da rotina, inerte perante a vida, com os sentimentos anestesiados e sem capacidade de reflexão, afinal qualidade de vida é ter vida.

Na opinião de Araújo (2009) essa sensação de paz e bem-estar é obtida pela satisfação de condições objetivas como renda, alimentação, emprego, objetos/bens possuídos, qualidade de habitação e de condições subjetivas como segurança, privacidade, reconhecimento e afeto.

O equilíbrio é fundamental para a QV, já que são diversas dimensões da vida que se deve buscar atender, como por exemplo, o amor, a família, o trabalho, amizade, religião, dinheiro, lazer, comunidade e saúde. Assim, a qualidade de nossa vida está relacionada à capacidade de estabelecer um balanceamento adequado entre as diversas dimensões, buscando nos aproximar de um perfil mais equilibrado (PEIXOTO, 1999).

Assim, quando se fala em QV, refere-se a algo muito particular, com muitos significados, diversas possibilidades de entendimento, cada ser humano entende QV, a partir de seus conhecimentos, experiências, valores, refletindo dessa maneira o momento histórico, a classe social e a cultura a que pertencem.

Lentz *et al.*, (2000) apresentam os atributos que se incluem quando o construto de QV é descrito ou definido, sendo eles: sentimento de satisfação com a própria vida em geral, capacidade mental de avaliar sua própria vida como satisfatória, um estado aceitável de saúde física, emocional, mental e social, uma avaliação objetiva feita por outro de que as condições de vida da pessoa são adequados e não ameaçadoras à vida.

Nesse sentido, a literatura sobre QV segue essencialmente a lógica biomédica, adotando uma visão biométrica, psicométrica e economicista da saúde (Hubert, 1997). Durand *et al.*, (1997) acrescentam que os estudos tendem a ser funcionalistas e focalizados na questão do custo-benefício, portanto os instrumentos de avaliação de QV desenvolvidos no âmbito

médico, inicialmente focalizavam as análises de sobrevida e depois passaram a considerar a relação custo-benefício dos tratamentos.

De acordo com Araújo (2009) o termo QV, está sujeito a múltiplas definições, diversos entendimentos, pois ainda não existe um consenso definitivo sobre ele, uma vez que a cada momento de nossa vida, tendemos a usá-lo sob variados enfoques. O referido termo tem sido abordado nas últimas décadas, nos mais diferentes segmentos relacionados à saúde e bem estar do homem.

Para avaliar a QV, Souza e Guimarães (1999) referem dois caminhos: o objetivo e o subjetivo. O primeiro tem como indicadores de qualidade de vida a saúde, as condições físicas, salários, moradia e outros indicadores observáveis e quantificáveis. Assim, haveria padrões quase absolutos para determinar ou definir a qualidade de vida. Já o segundo caminho, o subjetivo, refere-se às percepções qualitativas e pessoais das experiências de vida, e ainda, aos sentimentos humanos e a avaliação sobre o que cada um faz sobre sua própria qualidade de vida.

Segundo Guimarães e Grubits (2004) a QV é um assunto atual, importante, polêmico e complexo. Atual e importante, tendo em vista sua aplicação nas diversas áreas da vida principalmente na saúde mental. O assunto é polêmico e complexo porque propõe mudanças de condições e estilos de vida.

Gill e Feinstein (1994, *apud* Provazi, 2007) afirmam que os instrumentos podem ser satisfatórios para indicar o *status* de saúde, mas qualidade de vida como já foi mencionado acima, é uma percepção individual complexa relativa não apenas às condições de saúde, mas a aspectos que interferem na vida pessoal. A necessidade de incorporar as preferências individuais e os valores das pessoas é que diferencia a qualidade de vida de todas as outras medidas de saúde.

Segundo Minayo, Hartz e Buss (2000) a expressão Qualidade de Vida ligada à Saúde é definida como valor atribuído à vida, ponderado pelas deteriorações funcionais; as percepções e condições sociais que são induzidas pela doença, agravos, tratamentos; e a organização política e econômica do sistema assistencial.

Conforme Goulart e Sampaio (2004) QV e Qualidade de Vida no Trabalho são dois temas distintos, porém mutuamente influenciadores; as insatisfações no trabalho podem causar desajustes na vida familiar e nas relações sociais fora do trabalho, enquanto as

insatisfações fora do trabalho exercem um papel desadaptador sobre o indivíduo no desenvolvimento de seu trabalho.

Na visão de Araújo e Souza (2011) a QV está presente em todas as nossas atividades sociais, incluindo-se o trabalho. O cenário profissional que absorve a maior parte de nosso tempo e responsável por assegurar a sobrevivência própria e familiar é de suma importância para caracterizar a QV e que será apresentado no tópico a seguir.

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A abordagem da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um recorte do construto mais amplo da Qualidade de Vida, que se refere àquela relacionada às organizações de trabalho. Considerando a fundamentação teórica sobre Qualidade de Vida utilizada neste estudo, bem como o instrumento utilizado para aferi-la relacionada ao trabalho, o conceito mais amplo refere-se à Qualidade de Vida Profissional, como conceituada no QVP-35. Sendo assim é fundamental mencionar que a Qualidade de Vida no Trabalho é uma de suas dimensões. Dessa maneira os termos QVP e QVT, do ponto de vista teórico serão utilizados indistintamente neste estudo e também de forma que haja coerência e concordância entre o conceito e o instrumento utilizado, o Questionário de Qualidade de Vida Profissional (QVP-35), que será apresentado no capítulo 4.

2.3.1 Origens da QVT

Desde os primórdios da civilização, o homem tem buscado formas de tornar mais amena sua luta pela sobrevivência. A História e a Paleontologia dão inúmeras provas de que este, desde os tempos mais remotos, tem buscado desenvolver artefatos, ferramentas e métodos que possibilitem minimizar os desgastes decorrentes do trabalho e/ou mesmo torná-lo mais prazeroso (SANT'ANNA, KILIMNIK e MORAES, 2011).

De acordo com os autores, foi a partir da Revolução Industrial e da sistematização dos métodos de produção, nos séculos XVIII e XIX, que as condições de trabalho e sua influência sobre a produção e o moral dos trabalhadores passaram a ser estudadas de forma científica, como colocado no trecho a seguir:

“Muito embora sob uma perspectiva eminentemente econômica, podem-se encontrar, já nos trabalhos de pensadores da chamada Escola Liberal, as primeiras teorizações acerca de questões concernentes à satisfação do trabalhador e sua produtividade. Adam Smith, por exemplo, em um dos trechos de *A riqueza das nações* (1776) já destaca a influência da remuneração sobre a satisfação dos trabalhadores e, conseqüentemente, sobre o aumento da produtividade” (Sant’Anna, Kilimnik e Moraes, 2011, p. 4).

No entanto, foi com o advento da Administração Científica, que o estudo do trabalho humano, de suas potencialidades e de seu relacionamento com o ambiente ganhou uma nova dimensão.

O Trabalho é, então, detalhadamente estudado, buscando os melhores resultados dos esforços dos trabalhadores. Para Macedo (1990) a aplicação do modelo de “Administração Científica”, ao contrário do que supunha Taylor em 1887, acabou resultando numa generalizada insatisfação dentro da classe trabalhadora. Ao promover uma excessiva fragmentação do trabalho e transformar o ser humano numa mera peça da engrenagem do sistema de produção, os métodos *tayloristas* não tardaram a provocar uma série de reações explícitas de descontentamento: aumento dos níveis de absenteísmo, aumento do número de sabotagens, movimentos grevistas e conflitos os mais diversos. Diante desse contexto conflitivo – catalisado pelo aumento dos níveis de conscientização da classe trabalhadora e pelo aumento da mobilização sindical, as organizações, bem como os pesquisadores interessados em maiores esclarecimento acerca de questões relativas ao binômio indivíduo-organização, lançaram-se à busca de formas que viessem a corrigir efeitos negativos decorrentes do rigor dos métodos propostos pela Administração Científica.

Nesse momento, as experiências de Hawthorne (Estados Unidos), coordenadas por Elton Mayo e os estudos do *Tavistock Institute* (Inglaterra), sob a direção de Eric Trist, trazem grandes contribuições para o estudo do comportamento humano nas organizações, ao sinalizarem, pela primeira vez, a importância de fatores psicológicos e sociais na dinâmica das mesmas (SCHEIN, 1982).

Segundo Sant’Anna, Kilimnik e Moraes (2011), Elton Mayo em 1924, ao desenvolver experiências na fábrica da *Western Electric Company* (Chicago-Estados Unidos), com o intuito de medir a relação entre a iluminação do ambiente de trabalho e a produtividade, acabou por constatar que os resultados do trabalho humano, além de aspectos técnicos, eram concomitantemente, afetados por variáveis psicológicas e sociais. Por meio de seus experimentos, concluiu-se então, que o rendimento do trabalho humano é influenciado

não apenas por aspectos do ambiente físico-químico, mas também por características particulares de cada indivíduo e pelas relações que o mesmo estabelece com o grupo ao qual pertence.

Em Londres, no *Tavistock Institute*, no início da década de 1950, Eric Trist e colaboradores desenvolveram “um modelo macro para agrupar o trinômio Indivíduo-Trabalho-Organização, originando uma abordagem sociotécnica da organização do trabalho, tendo por base a satisfação do trabalhador **no** e **com** (grifo nosso) o trabalho” (MORAES *et al.*, 1990). O desenho das tarefas deve considerar, conforme Steers e Porter (1995, apud Sant’anna, Kilimnik e Moraes, 2011), além dos aspectos ambientais, os requisitos psicológicos do trabalho para que o mesmo possa ser motivador. Por isso, a autora do presente estudo acredita ser essencial não haver fragmentação excessiva das tarefas por diminuir o significado do trabalho, a autonomia e a capacidade de exercer múltiplas habilidades.

Entre os trabalhos desenvolvidos pelo *Tavistock Institute*, portanto, destacam-se estudos realizados por Trist e Bamforth (1950) sobre as consequências sociopsicológicas da introdução da mecanização em uma mina de carvão inglesa. Nesse estudo, os pesquisadores demonstraram correlações entre a introdução de novas máquinas, o nível de absenteísmo e a manifestação de conflitos interpessoais e intergrupais, ou seja, as ligações entre as relações sociais, os comportamentos individuais e o conjunto das estruturas sociais no local de trabalho.

Foi junto à chamada Escola de Relações Humanas, de Elton Mayo, por sua ênfase no estudo dos aspectos psicossociais e motivacionais do trabalhador – que a QVT encontrou maior identificação. Nas décadas de 1950 e 1960, a abordagem comportamental é reconhecida como a verdadeira origem da QVT (MORAES; KILIMNIK, 1994).

Com o aumento das preocupações em torno dos direitos civis e de temas como a “responsabilidade social das empresas”, registrado na década de 1960, o movimento em torno da QVT tomará impulso. Pressionados pelo aumento de níveis de conscientização dos trabalhadores e pelo aumento do escopo de suas responsabilidades sociais, os dirigentes empresariais e os cientistas organizacionais se viram compelidos a pesquisar melhores formas de organização e gerenciamento do trabalho.

A partir desse ponto, houve um rápido crescimento dos trabalhos no campo da QVT e o início da década de 1970 se veria marcado por importantes iniciativas no sentido de se adaptarem os novos conhecimentos da ciência comportamental às organizações.

Guimarães *et al.* (2004) referem que a temática da QVT assumiu maior relevância na década de 1970 e que tal fato pode estar relacionado com um aumento significativo do absenteísmo, da insatisfação no trabalho e da não adesão dos trabalhadores às metas definidas. Desse modo, a QVT se tornou um tema debatido e estudado, para entender e proporcionar satisfação e bem-estar ao trabalhador.

Em meados da década de 1970, entretanto em virtude da crise do petróleo em 1973, observa-se um esvaziamento das pesquisas na área da QVT, as quais viriam a ressurgir em fins dessa década e início da década de 1980, motivadas, entre outros fatores pelo sucesso econômico japonês – derivado em grande parte, de suas técnicas de organização e de gestão da força de trabalho, pelo acirramento da concorrência internacional e pela busca desenfreada, por parte das empresas, de incrementos de produtividade e competitividade.

Além dos trabalhos de Mayo e de Trist, considerados clássicos por Schein em 1982 os estudos desenvolvidos por Maslow, Herzberg e McGregor também merecem destaque e serão detalhados individualmente a seguir.

2.3.2 Evolução e Modelos Teóricos da QVT

Para Maslow (1977) existem cinco níveis de necessidades humanas, a saber: fisiológicas, de segurança, sociais, de autoestima e de autorrealização. Segundo o autor, os indivíduos, para se interessarem pelas necessidades de níveis mais elevados, deveriam estar com as necessidades de níveis inferiores razoavelmente satisfeitas. Dessa forma, quando as necessidades ligadas a aspectos fisiológicos (por exemplo, necessidade de alimento, água, sexo, entre outros) estivessem sob controle, os indivíduos passariam a se preocupar com segurança e abrigo. Essas necessidades sendo satisfeitas, as pessoas passariam a sentir necessidade de afiliação ou de relacionamentos interpessoais. Em seguida, necessitariam de estima pessoal, reconhecimento e prestígio e, por fim, seriam motivadas pela necessidade de alcance da plenitude do seu potencial como seres humanos.

De acordo com Sampaio (2010) existem outras necessidades não apontadas por Maslow e por autores que analisaram sua obra: a necessidade de saber e entender e as necessidades estéticas. Além disso, esse autor considera que as necessidades não precisam estar totalmente satisfeitas para que outros tipos se manifestem, ou seja, a hierarquia de necessidades não é tão rígida quanto sugerem alguns autores que reproduzem a sua teoria.

Herzberg (1968), por sua vez, sugeriu que a motivação é composta por duas dimensões, não relacionadas: os aspectos e as atividades do trabalho que podem impedir satisfação e que não influenciam os empregados a crescerem e se desenvolverem (fatores higiênicos), e os aspectos e atividades relacionadas ao trabalho que efetivamente encorajam esse desenvolvimento (fatores motivacionais).

Por meio da teoria da Motivação-Higiene, Herzberg (1968) defende, portanto, que existem duas categorias interdependentes de fatores que satisfazem nossas necessidades no trabalho e que influenciam nosso comportamento. **A primeira categoria** – fatores higiênicos – abrangeria os aspectos extrínsecos à tarefa, ou seja, aspectos que não constituem parte das atividades que desenvolvem no trabalho, mas que estão relacionados com as condições sob as quais as mesmas são executadas, como: a política de administração da empresa, a supervisão, as relações interpessoais, as condições de trabalho, o salário, o status e a segurança no emprego. Para o autor, esses fatores não levam ao aumento da satisfação no trabalho, mas à ausência dos mesmos é capaz de levar à insatisfação. **A segunda categoria** de necessidades – fatores motivacionais – abrangeria, por sua vez, aspectos responsáveis pela satisfação propriamente dita e compreenderia as seguintes dimensões: liberdade para criar, inovar e procurar formas próprias e únicas de atingir os resultados de uma tarefa; realização; reconhecimento; responsabilidade; possibilidade de crescimento; desenvolvimento ou progresso e outros fatores, em geral, intrínsecos ao próprio trabalho. Nesse sentido, os fatores que motivam as pessoas estão estritamente ligados ao conteúdo da tarefa e se relacionam com a sensação de realização e desafio. Para tanto, o autor propõe como alternativa de motivação o enriquecimento do cargo (*jobenrichment*). Além disso, ao mencionar o conteúdo do cargo como elemento motivador, Herzberg fala, de forma indireta, em integração, pois é por meio do cargo que o indivíduo se liga à organização.

Já McGregor (1980), a partir de pesquisas aplicadas, buscou mapear as diversas idéias relacionadas ao binômio indivíduo-trabalho e as agrupou em duas teorias distintas: a teoria X e a teoria Y. Na teoria X, o autor reuniu as percepções sobre a natureza humana guiadas pela crença de que os indivíduos são preguiçosos, indolentes, preferem ser dirigidos,

não se interessam em assumir responsabilidades e desejam a segurança acima de tudo. Na teoria Y, ao contrário, McGregor agrupou as crenças sobre a natureza humana que apontam no sentido de que o homem pode, se motivado de forma adequada, comandar a si mesmo e ser criativo no seu trabalho.

Entre as várias contribuições decorrentes dos estudos de McGregor (1980), pode-se salientar aquela que indica que o trabalho em si pode ser uma fonte de satisfação quando criadas condições nas quais os indivíduos possam desenvolver-se, atingindo seus objetivos e contribuindo para o sucesso da organização.

Moraes; Kilimnik (1994) referem que entre Maslow, Herzberg e McGregor, a maior colaboração para o desenvolvimento das teorias sobre a qualidade de vida no trabalho, foi propiciada por Herzberg, ao reconhecer que os indivíduos adquirem senso de autorrealização e sucesso por meio do próprio trabalho e não somente dos fatores do ambiente – e ao associar a satisfação, com o conteúdo do cargo ou trabalho.

Segundo Limongi-França (1997), a QVT é afetada por questões comportamentais que dizem respeito às necessidades humanas e aos tipos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho, de alta importância, como, entre outros variedade, identidade de tarefa e retroinformação.

A seguir apresentam-se os modelos de QVT de Walton, Lippitt, Nadler e Lawler e Hackman e Oldhan.

Embora complementares, os trabalhos dos diversos autores se diferenciam, dando provas de que as teorias de QVT são dinâmicas e variam conforme os valores culturais predominantes em cada época, os contextos sociopolítico-econômicos prevaletentes e as experiências prévias de cada pesquisador.

Na abordagem proposta por Walton (1973, *apud* Chiavenato 2008), visando fornecer um modelo de se avaliar a QVT estabeleceu um rol de oito critérios básicos de análise, conforme o quadro a seguir:

FATORES	DIMENSÕES DA ANÁLISE
1. Compensação justa e adequada	1.1. Renda adequada ao trabalho, 1.2. Equidade interna 1.3. Equidade externa.
2. Condições de trabalho	2.1. Jornada de trabalho, 2.2. Ambiente físico, seguro e saudável.
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	3.1 Autonomia, 3.2 Significância da tarefa, 3.3 Identidade com a tarefa, 3.4 Variedade de habilidade 3.5 Retroinformação.
4. Oportunidade de crescimento e segurança	4.1 Possibilidade de carreira, 4.2 Crescimento profissional na carreira, 4.3 Segurança de emprego
5. Integração social na organização	5.1 Igualdade de oportunidades, 5.2 Relacionamento 5.3 Senso comunitário.
6. Constitucionalismo	6.1 Respeito às leis e aos direitos trabalhistas, 6.2 Privacidade pessoal, 6.3 Liberdade de expressão, 6.4 Normas e rotinas
7. O trabalho e Espaço total de vida.	7.1 Papel balanceado do trabalho
8. Relevância social para o indivíduo	8.1 Imagem da empresa, 8.2 Responsabilidade social pelos serviços, 8.3 Responsabilidade social pelos empregados

Quadro 1 - Modelo de Walton para aferição da QVT

O modelo de Lippitt (1978), tomando com referencia os oito critérios para QVT propostos por Walton, organiza-os segundo um esquema conceitual global em que as diversas variáveis constantes daquele modelo são agrupadas em quatro fatores-chaves, conforme disposto a seguir:

1. O Trabalho em si

- *Feedback* de performance
- Objetivos claros de trabalho

- Controles reduzidos
- Maior responsabilidade
- Envolvimento do indivíduo no processo de tomada de decisões

2. O indivíduo

- Aprimoramento da autoimagem
- Possibilidade de aprendizagem
- Clima propício à amizade
- Coerência entre objetivos de vida e de trabalho

3. A produção do trabalho

- Aumento de responsabilidades
- Colaboração intergrupos
- Trabalho completo e em unidades
- Recompensas pela qualidade/inação
- Objetivos mensuráveis

4. Funções e estrutura da organização

- Clima propício para a criatividade
- Comunicação adequada (duas vias)
- Respeito ao indivíduo
- Sentimento de avanço e desenvolvimento organizacional

Esse modelo encontra-se orientado para o atendimento das necessidades, tanto do indivíduo quanto da organização. No entanto, a fim de que as empresas atinjam de forma satisfatória seus objetivos organizacionais, é necessário: 1º) organizar as tarefas em função das características do indivíduo; 2º) gerar oportunidades para o aprendizado e desenvolvimento do pessoal envolvido; 3º) estabelecer poder para tomada de decisões; 4º) valorizar o reconhecimento; 5º) possibilitar meios para que cada indivíduo possa relatar o que produziu (SANT'ANNA, KILIMNIK E MORAES, 2011).

Segundo Lippitt (1978) as organizações para atingirem o máximo das potencialidades das intervenções no campo da QVT, devem gozar de certo “estado de maturidade, o qual, para ser atingido, requer adaptabilidade, flexibilidade, saúde e identidade organizacionais. Os requisitos para se atingir tal “estado de maturidade” perpassam o desenvolvimento de um novo conceito de indivíduo, tendo como referência o conhecimento de suas reais necessidades; um novo conceito de poder, alicerçado na colaboração e no entendimento; novos valores organizacionais, tendo como referência os ideais humanísticos e democráticos. Dessa forma, a QVT e a renovação das organizações são processos e filosofias e não técnicas ou esquemas (SANT’ANNA, KILIMNIK E MORAES, 2011).

Já para Nadler e Lawler (1983, *apud* Chiavenato 2008) a qualidade de vida no trabalho está fundamentada em quatro aspectos:

1. Participação dos colaboradores nas decisões;
2. Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho;
3. Inovação no sistema de recompensas para influenciar no clima organizacional e
4. Melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, horário de trabalho.

Na medida em que estes quatro aspectos são incrementados, há uma melhoria na QVT.

Para Hackman e Oldhan (1975, *apud* Chiavenato 2008) o modelo de QVT se baseia na dimensão do cargo, que produz estados psicológicos críticos, os quais conduzem a resultados pessoais e de trabalho que afetam a QVT. As dimensões do cargo são: 1. Variedade de habilidades; 2. Identidade da tarefa; 3. Significado da tarefa; 4. Autonomia; 5. Retroação do próprio trabalho; 6. Retroação extrínseca e 7. Inter-relacionamento.

2.3.3 Cenário atual da QVT

Fernandes (1996) concebe a QVT como um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como

idéia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho.

Pelo trabalho o homem transforma a natureza e transforma a si mesmo. Nessa relação de dupla transformação o trabalho passa a ter enorme significado para o ser humano, pois lhe confere uma identidade social e dá sentido às suas realizações e à sua existência. Nesse sentido, se justifica a busca por identificar e compreender o sentido e as características que o trabalho precisa ter para que seja significativo e prazeroso para aqueles que o realizam (REBOLO, 2005). Segundo a autora, a conquista da qualidade de vida, em grande parte, depende do próprio indivíduo, seja na organização ou fora dela. Depende de sua auto-estima e auto-imagem, do engajamento profissional, político e social e, acima de tudo, de sua postura na transformação da realidade e da consciência de seus direitos e deveres.

Para Dejours (1999) o trabalho pode gerar insatisfação, medo, receio, angústia, dor, sofrimento, em virtude das imposições da organização do trabalho, como rigidez de horários, de formação, de ritmo, de informação, aprendizagem e de adaptação da cultura ou à ideologia da empresa.

Limongi-França e Rodrigues (2002) consideram que o trabalho, mesmo quando motiva e gratifica, exige esforço, capacidade de concentração, de raciocínio, implicando também em desgaste físico e mental, uma série de exigências que são alcançadas apenas com renúncia, o que frequentemente gera irritação, aborrecimento, sofrimento e insatisfação do trabalhador.

Segundo Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004) a ciência comportamental trata especificamente de aspectos ligados ao bem-estar das pessoas em situações de trabalho, orienta-se por uma linha de pesquisa, conhecida como QVT, cuja tecnologia pode ser utilizada para que as organizações renovem suas formas de organização no trabalho, de modo que, ao mesmo tempo em que se eleve o nível de satisfação do pessoal, se eleve também a produtividade das empresas, como resultado de maior participação dos empregados nos processos relacionados ao trabalho.

Nadler e Lawler (1983) ao procederem a uma análise da evolução do movimento em torno da qualidade de vida no trabalho, concluem que, inicialmente tratada como uma reação individual ao trabalho e, depois, como um elo de projetos cooperativos de trabalho, a QVT evoluiu e passou a ser compreendida como um meio para enriquecimento do ambiente de trabalho e para o alcance de maiores níveis de produtividade e satisfação, vindo a invocar

termos como “gerenciamento participativo” e “democracia industrial” (MORAES; KILIMNIK, 1990). Segundo os referidos autores, atualmente, a apologia aos *workaholics* – estereótipo do indivíduo viciado em trabalho, figuras consagradas na década de 1980, tem sido fortemente rechaçada, e a preocupação com a qualidade de vida tem levado um número crescente de pesquisadores a explorarem as condições globais do local onde se realiza o trabalho, numa tentativa de resgatar a humanização do ambiente organizacional, com especial destaque para o cargo, para as interações dos empregados com os colegas/outros setores e para as políticas da organização.

Atualmente a ênfase com relação à QVT é na minimização do efeito do sedentarismo e do estresse por um maior equilíbrio entre trabalho e lazer. Dessa forma, pode-se constatar que o atual estágio da QVT busca extrapolar os limites intramuros das organizações e trabalhar a questão do bem-estar do trabalhador de uma forma mais global (KILIMNIK *et al.*, 1994).

Segundo Chiavenato (2006) as pessoas são as responsáveis pelo sucesso ou não das organizações e tornam-se o real diferencial competitivo das empresas, responsável em dar vida, dinamismo e ética no ambiente de trabalho.

Na visão de Friedman, Hatch e Walker (2000) com a globalização e o avanço tecnológico, as empresas estão investindo em seus empregados (muitas vezes chamados de capital intelectual/talentos humanos), pois precisam da qualidade, inovação, habilidade, criatividade, flexibilidade, agilidade deles. Não basta ter talentos para possuir capital humano. É preciso ter talentos que sejam integrados em um contexto acolhedor no ambiente de trabalho. Se o contexto é favorável e incentivador, os talentos podem se desenvolver e crescer. Se o contexto não é adequado, os talentos fogem ou ficam amarrados e isolados (CHIAVENATO, 2004). Hoje, a forma como as empresas se diferenciam dos seus concorrentes, está no que elas têm de informação e conhecimento e, como elas utilizam esse conhecimento.

Conforme se pode observar no quadro 2 a seguir, o construto de QVT foi evoluindo ao longo do tempo:

Concepção evolutiva da QVT	Características ou visão
QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, método ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros organizacionais.
QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

Quadro 2 - Evolução do conceito de QVT

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

Para Limongi-França (1997), a QVT representa hoje um dos maiores desafios empresariais. Não é uma tarefa simples conciliar competitividade aos novos padrões de conhecimento, aliados à qualificação profissional e aos novos estilos de vida.

Daí a necessidade de proporcionar um ambiente de trabalho adequado, com qualidade de modo a minimizar essas consequências para o empregador, dessa forma, a qualidade de vida no trabalho tem ganhado espaço nas empresas, que tem procurado formas de diminuir o sofrimento no ambiente de trabalho, já que o adoecer não é visto como um acontecimento causal na vida da pessoa, mas algo, muitas vezes, revelador de sofrimento nas inter-relações estabelecidas consigo mesma e com outras pessoas.

Não se pode falar em QVT, de forma abrangente e construtiva, sem falar de temas correlacionados, tais como jornada de trabalho, flexibilidade de horários, estilo de gerência, ambiente de trabalho, relações interpessoais, entre outros. Segundo Bernardi (1994, pag. 91), “[...] é o estilo de gerência que proporciona o bom ou mau clima.”, e continua [...] “nada é tão importante quanto à forma pelo qual os líderes tocam a empresa.”

Nesse sentido, segundo Limongi-França (1997) e Campos e Rodrigues (2005), o conceito de QVT está ligado a gestão do bem-estar, gestão que deve ser sustentada a partir da visão biopsicossocial, que origina-se da Medicina Psicossomática e constitui um diálogo entre o modelo bio-físico-químico e o conjunto de conhecimentos advindos das ciências humanas (psicanálise, antropologia e psicologia), com intuito de construir novas informações e intervenções sobre o ser humano e o processo de adoecer, propondo uma visão integrada do ser humano, por meio da análise das necessidades (I) biológicas, (II) psicológicas e (III) sociais, descritas a seguir.

(I) No aspecto biológico tem-se observado a promoção da saúde física da pessoa, advinda de hábitos saudáveis, ergonomia (do ambiente e da atividade) e benefícios voltados à satisfação de necessidades fisiológicas. Na concepção de Limongi-França (1997), geralmente esse aspecto refere-se às características físicas herdadas ou adquiridas ao nascer e durante toda a vida. Inclui metabolismo, resistências e vulnerabilidades dos órgãos ou sistemas;

(II) No aspecto psicológico observa-se aspectos afetivos, fomentados pelo ambiente de trabalho, quanto ao reconhecimento, valorização, auto-estima, criatividade, realização e autonomia, segundo Limongi-França, são processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou inconscientes, que formam a personalidade de cada pessoa e o seu modo de perceber e posicionar-se diante das pessoas e das circunstâncias que vivência.

(III) No aspecto social observam-se relações entre o indivíduo, a organização e o ambiente externo, que refletem na integração social, capacitação, planejamento financeiro e conciliação entre vida pessoal e profissional. Para Limongi-França, no aspecto social são incorporados os valores, as crenças, o papel na família, no trabalho e em todos os grupos e comunidades a que cada pessoa pertence e de que participa. O meio ambiente e a localização geográfica também formam a dimensão social.

Na visão de Chiavenato (2008) o desempenho no cargo e o clima organizacional representam fatores importantes na determinação da QVT.

“Se a qualidade do trabalho for baixa, conduzirá à alienação do empregado e à insatisfação, à má vontade, ao declínio da produtividade, a comportamentos contraproducentes, (como absenteísmo, rotatividade, roubo, sabotagem e militância sindical). Contudo, se for alta conduzirá a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual as pessoas tendem a aumentar suas contribuições e elevar suas oportunidades de êxito psicológico enquanto a administração tende a reduzir mecanismos rígidos de controle social” (CHIAVENATO, 2008, p. 488).

Por outro lado, a importância das necessidades humanas varia conforme a cultura de cada indivíduo e de cada organização. De acordo com o autor acima citado, a QVT, portanto, não é determinada apenas pelas características individuais (necessidades, valores, expectativas) ou situacionais (estrutura organizacional, tecnologia, sistemas de recompensas, políticas internas), mas, sobretudo pela atuação sistêmica dessas características individuais e organizacionais.

3.1 OBJETIVO GERAL

- Avaliar a Qualidade de Vida Profissional dos trabalhadores de uma empresa de Pesquisa Agropecuária do Pantanal, por meio da aplicação do Questionário de Qualidade de Vida Profissional – QVP -35.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Caracterizar a amostra do ponto de vista sociodemográfico.
2. Classificar os níveis em que ocorrem as 08 dimensões do QVP-35.
3. Classificar os níveis em que ocorrem os 03 fatores do QVP-35.

4.1 CASUÍSTICA E MÉTODO

Trata-se de um estudo exploratório-descritivo, de corte transversal, com uso do método quantitativo.

4.2 LOCUS DE PESQUISA

A presente pesquisa foi realizada junto aos trabalhadores da Embrapa Pantanal – Corumbá/MS, que tem sua sede localizada na Rua 21 de setembro, 1880 – Nossa Senhora de Fátima – CEP 79320-900 – Corumbá – MS. Foto da fachada, abaixo.



Figura 1 – Fachada da Embrapa Pantanal
Fonte: Thiago Coppola

4.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA

A presente pesquisa foi realizada junto aos trabalhadores da Embrapa Pantanal, no período de 02 a 31/07/2012. Na data da realização da pesquisa, o quadro de pessoal estava composto por 135 empregados, divididos nos cargos de Pesquisador, Analista e Assistentes. Distribuídos da seguinte maneira: 71 Assistentes, 40 Pesquisadores e 24 Analistas. A descrição dos perfis de competência profissional de cada cargo poderá ser conferida (Anexo 3).

Todos os empregados efetivos (concursados) da Embrapa Pantanal, de diferentes ocupações, que atenderam aos critérios de inclusão poderiam participar da pesquisa. Dessa forma, considerou-se a população como tendo N=135. Foram respondidos 105 questionários

(n=105) que atenderam aos critérios de inclusão, além dos 10 participantes do teste piloto que não compuseram a amostra final. Dessa forma, constatou-se um grande índice de adesão e interesse por parte dos trabalhadores, possivelmente, por trabalharem em empresa de pesquisa e estarem familiarizados com a importância de participar, de um trabalho de pesquisa, em que são os participantes, entendendo também a importância de, por meio do estudo, tornarem visível sua percepção sobre sua QVP. Acredita-se também que o fato dos trabalhadores exercerem suas funções em uma empresa voltada para o desenvolvimento de pesquisas, com a cultura organizacional e a missão e seus valores, deixam claro a relevância que os estudos desenvolvidos pela Unidade exercem sobre a região, facilitando dessa forma a participação da maioria dos trabalhadores no estudo. Observa-se que os trabalhadores que deixaram de responder foi por motivo de férias ou viagens à serviço.

4.3.1 Critérios de Inclusão

- Ser empregado efetivo da Embrapa Pantanal e aceitar participar da pesquisa, assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (APÊNDICE 1).
- Exercer suas atividades na Embrapa Pantanal há pelo menos 06 meses.

4.3.2 Critérios de Exclusão

- Não ser empregado efetivo da Embrapa Pantanal ou não aceitar participar da pesquisa, por meio da assinatura do TCLE.
- Não exercer suas atividades na Embrapa Pantanal há pelo menos 06 meses.
- Ser profissional terceirizado.
- Ser estagiário, bolsista e/ou menor aprendiz.
- Ser cedido por outro órgão.

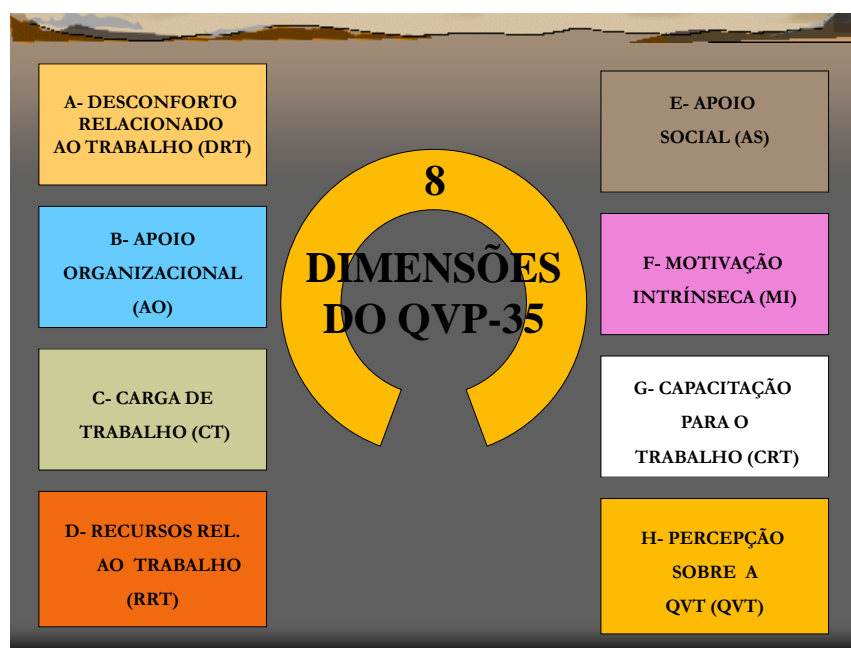
4.4 INSTRUMENTOS DA PESQUISA

Para avaliar a Qualidade de Vida Profissional dos empregados da Embrapa Pantanal, houve a aplicação dos seguintes instrumentos:

1. Questionário de Qualidade de Vida Profissional – QVP – 35 e,
2. Questionário Sociodemográfico.

4.4.1 Questionário de Qualidade de Vida Profissional – QVP-35

O Questionário de Qualidade de Vida Profissional (QVP – 35) foi criado por Cabezas-Peña (1999) e posteriormente, traduzido, adaptado e validado para uso no Brasil, por Guimarães *et al* (2004). Busca uma medida multidimensional da QVP – por meio de 35 questões fechadas relacionadas à percepção do trabalhador sobre suas condições de trabalho em uma escala de 01 a 10, sendo 1 e 2 – nada; 3,4 e 5 – pouco; 6,7 e 8 – muito; 9 e 10 – bastante. As questões são sistematizadas em 08 dimensões, como se observa no Quadro 3.



Quadro 3 - As oito dimensões do QVP-35

Fonte: Guimarães *et al.* (2004b)

Depois dessas dimensões foram agrupadas em 03 fatores: Apoio Organizacional – AO, Carga de Trabalho (CT – QVT) e Motivação Intrínseca (MI). Duas questões não se incluem nessas dimensões, a percepção sobre a QVT e a capacidade de desligar-se do trabalho. (ANEXO 4).

4.4.2 Questionário Sociodemográfico

Esse questionário de caracterização sociodemográfica dos trabalhadores foi construído especificamente para os objetivos desse estudo. Contém questões sobre sexo, faixa etária, estado civil, filhos, nível de escolaridade, cargo, função gratificada, tempo que trabalha na empresa, renda média, desenvolvimento de outras atividades remuneradas, realização de cursos de atualização/aperfeiçoamento na área, forma de lidar com conflitos no trabalho, se realiza algum tratamento de saúde, afastamento do trabalho por mais de 15 dias por motivo de doença ou acidente de trabalho, possui previdência privada, pratica de atividade física, fumante, religião, avaliação do sono, frequência de sentimentos negativos, segurança no trabalho (APÊNDICE 2).

4.5 PROCEDIMENTOS

Foram adotados os seguintes passos para realização desse estudo:

1. Iniciou-se com a solicitação e obtenção de autorização da Chefia-Geral da Embrapa Pantanal, para viabilização da pesquisa na empresa. (ANEXO 6);
2. Submissão e aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa - CEP, da Universidade Católica Dom Bosco. (ANEXOS 7 e 8);
3. Realização de estudo piloto com 10 empregados, sorteados aleatoriamente sem a participação da pesquisadora, com o objetivo de constatar alguma dificuldade no preenchimento e procedimento dos questionários, verificando o tempo médio utilizado para as respostas. Nessa etapa, não foi constatada nenhuma dificuldade e foi verificado que o tempo médio gasto para resposta dos questionários foi de 25 minutos em média, considerando-se o mesmo adequado para aplicação na amostra como um todo. Os empregados que participaram do teste piloto não foram incluídos na amostra final.
4. Após essa etapa, cada supervisor de setor divulgou a realização da pesquisa a sua equipe, esclarecendo que a participação era voluntária, informou ainda que seria agendado horário e sala específica dentro da unidade, para a realização da entrevista com os sorteados.
5. A aplicação dos instrumentos (Questionário de Qualidade de Vida Profissional – QVP-35 e Questionário sociodemográfico, mediante a assinatura do TCLE (APÊNDICE 1),

foi feita por um acadêmico do curso de Psicologia/UCDB – Campo Grande/MS, devidamente treinado e orientado.

6. O acadêmico, durante o período de 09 a 13/07/2012, esteve na Embrapa Pantanal, para aplicação dos questionários. O mesmo explicou aos participantes os objetivos da pesquisa e a participação que lhes cabia respondendo aos questionários. Nesse momento, obteve-se a assinatura do TCLE (em duas vias) e procedeu-se a aplicação dos instrumentos em sala reservada.

7. O acadêmico realizou a coleta de dados por meio de entrevistas individuais, agendadas previamente por telefone, realizadas na empresa, durante o expediente de trabalho (07h30h–11:30/13:30 – 17:30h), confirmando-se horário e sala (local), conforme a disponibilidade de cada empregado, de modo a não prejudicar a rotina diária de trabalho e com a ciência do chefe/supervisor imediato.

8. Os trabalhadores que ocupavam o cargo de Pesquisador optaram em receber os questionários para responder posteriormente, se comprometendo a entregá-los lacrados diretamente no Setor de Gestão de Pessoas.

9. Durante o período de coleta de dados, o acadêmico se deslocou até ao campo experimental da Embrapa Pantanal – Fazenda Nhumirim – Zona rural de Corumbá, localizado na região da Nhecolândia, para aplicação dos questionários com os trabalhadores assistentes na função de operários rurais.

10. Ao final, os questionários foram guardados em um envelope e o Termo de Consentimento em outro, preservando-se o sigilo e anonimato. A organização da pesquisa ficou a cargo da pesquisadora e o acadêmico de Psicologia, aplicou os instrumentos ao longo de uma semana.

Para facilitar o maior número possível de participantes no estudo, foram adotados procedimentos diferentes: nos Pesquisadores não foram realizadas entrevistas assistidas, como mencionado anteriormente, eles receberam e entregaram no dia seguinte no SGP os questionários respondidos e o TCLE assinado. Quanto aos operários rurais foram realizadas entrevistas individuais assistidas e para os demais trabalhadores realizadas aplicações grupais e/ou individuais dos questionários em sala e horário estipulados previamente. Mesmo sabendo dos vieses que essas diferenças de formato de aplicação poderiam causar nas respostas dos entrevistados, optou-se por assim proceder. Essa escolha permitiu um maior número de

participantes e não foi percebido que esse fator tivesse influenciado a resposta dos participantes.

4.6 ASPECTOS ÉTICOS DE PESQUISA

A presente pesquisa foi apresentada e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UCDB que autorizou a realização da mesma com seres humanos, conforme estabelece a Resolução nº 196/1996 do Conselho Nacional de Saúde (CNS).

Para a coleta de dados, todos os participantes foram informados sobre os objetivos do estudo e esclarecidos a respeito do TCLE. Foi dada ciência sobre o sigilo de dados pessoais e sobre a possibilidade de divulgação dos resultados da pesquisa em publicações e eventos científicos.

4.7 ANÁLISE E PROCESSAMENTO DE DADOS

Os dados coletados foram armazenados para análise estatística no *software* SPHINX versão 2000. Foram realizados os seguintes procedimentos estatísticos: descrição dos dados sociodemográficos da amostra e classificação das respostas e das modas e desvios-padrão da QVT.

5.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA SEGUNDO O QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

A seguir serão apresentados os resultados obtidos por meio da aplicação do questionário sociodemográfico. Para melhor visualização e descrição, as frequências e porcentagens das variáveis sociodemográficas obtidas no estudo foram divididas em três tabelas.

Na Tabela 1a verifica-se que, dos 105 trabalhadores participantes da pesquisa (n=105), a maioria corresponde ao sexo masculino (68,60%) com faixa etária entre 46 a 55 anos (36,20%), predominantemente casada (63,80%) e com filhos (73,33%). Os participantes têm ensino superior completo (23,80%) e ensino médio completo (21,90%). Quanto à religião a maioria é católica (59,05%), 90,48% declararam que não fumam e 75,24% possuem previdência privada.

Tabela 1.a – Características sociodemográficas da amostra

VARIÁVEIS	CATEGORIAS	n	%
Sexo	Feminino	33	31,4
	Masculino	72	68,6
	Total	105	100,0
Idade	Até 25 anos	1	1,0
	26 a 35 anos	20	19,0
	36 a 45 anos	25	23,8
	46 a 55 anos	38	36,2
	Acima de 55 anos	21	20,0
	Total	105	100,0
Estado civil	Solteiro	20	19,0
	Casado	67	63,8
	Separado	11	10,5
	Viúvo	5	4,8
	Outro	2	1,9
	Total	105	100,0
Filhos	Sim	77	73,33
	Não	25	23,81
	Não respondeu	3	2,86
	Total	105	100,00
Escolaridade	Fundamental incompleto	8	7,6
	Fundamental completo	7	6,7
	Médio incompleto	1	0,9
	Médio completo	23	21,9
	Superior completo	25	23,8
	Especialização	14	13,3
	Mestrado	7	6,7
	Doutorado	15	14,3
	Pós-doutorado	4	3,8
	Não respondeu	1	0,9
	Total	105	100,0
Religião	Católica	62	59,05
	Evangélica	15	14,29
	Espírita	15	14,29
	Ateu	5	4,76
	Outras	8	7,62
	Total	105	100,0
Fumante	Sim	10	9,52
	Não	95	90,48
	Total	105	100,0
Possui previdência Privada	Sim	79	75,24
	Não	23	21,90
	Não respondeu	3	2,86
	Total	105	100,0

A tabela 1.b mostra que dos 105 participantes, a maioria ocupa o cargo de assistente (56,19%), não exerce função com gratificação (80,95%), trabalha na empresa de 21 a 25 anos (32,38%), tem a renda média individual entre R\$ 2.000,00 a R\$ 5.000,00 (31,43%). A maioria não desenvolve outras atividades remuneradas (88,57%) e há predominância de trabalhadores que têm o hábito de fazer cursos de atualização na sua área de conhecimento (66,67%).

Tabela 1.b – Características sociodemográficas da amostra

VARIÁVEIS	CATEGORIAS	N	%
Cargo	Pesquisador	23	21,90
	Analista	22	20,95
	Assistente	59	56,19
	Não respondeu	1	0,95
	Total	105	100,0
Possui função gratificada?	Sim	19	18,10
	Não	85	80,95
	Não respondeu	1	0,95
	Total	105	100,0
Tempo que trabalha na empresa	Até 5 anos	29	27,62
	De 6 a 10 anos	14	13,33
	De 11 a 15 anos	2	1,90
	De 16 a 20 anos	5	4,76
	De 21 a 25 anos	34	32,38
	Acima de 25 anos	20	19,05
	Não respondeu	1	0,95
	Total	105	100,0
Renda média	Até R\$ 2.000,00	16	15,24
	De R\$ 2.000,01 a R\$ 5.000,00	33	31,43
	De R\$ 5.000,01 a R\$ 8.000,00	20	19,05
	De R\$ 8.000,01 a R\$ 12.000,00	29	27,62
	De R\$ 12.000,01 a R\$ 15.000,00	6	5,71
	Acima de R\$ 15.000,00	1	0,95
	Total	105	100,00
Desenvolve outra(s) atividade(s) remunerada?	Sim	12	11,43
	Não	93	88,57
	Total	105	100,0
Costuma fazer cursos de atualização?	Sim	70	66,67
	Não	34	32,38
	Não respondeu	1	0,95
	Total	105	100,0

Na tabela 1.c, observa-se que a maioria dos participantes respondeu que a forma habitual de lidar com seus conflitos no trabalho é por meio do diálogo (53,49%), que não realiza nenhum tratamento de saúde (62,86%), que não estiveram afastados do trabalho por mais de 15 dias (87, 62%), avaliaram o seu padrão de sono como bom (49,52%), praticam atividade física (54,29%), às vezes tem sentimentos ruins (45,71%), havendo uma predominância daqueles participantes que declararam que a empresa se preocupa com a segurança no trabalho (86,67%).

Tabela 1.c – Características sociodemográficas da amostra

VARIÁVEIS	CATEGORIAS	n	%
Forma habitual de lidar com seus conflitos no trabalho	Dialogar	69	53,49
	Falar com superiores	21	16,28
	Compartilhar com colegas	34	26,36
	Não lida	4	3,10
	Outro	1	0,78
	Total	129*	100,0
Realiza algum tratamento de saúde?	Sim	39	37,14
	Não	66	62,86
	Total	105	100,0
Já esteve afastado do trabalho por mais de 15 dias?	Sim	13	12,38
	Não	92	87,62
	Total	105	100,0
Avaliação do sono	Muito ruim	2	1,90
	Ruim	7	6,67
	Nem bom, nem ruim	31	29,52
	Bom	52	49,52
	Muito bom	13	12,38
	Total	105	100,00
Pratica atividade física	Sim	57	54,29
	Não	48	45,71
	Total	105	100,0
Com que frequência você tem sentimentos ruins?	Nunca	10	9,52
	Raramente	33	31,43
	Às vezes	48	45,71
	Repetidamente	11	10,48
	Sempre	3	2,86
	Total	105	100,0
A empresa se preocupa com sua segurança?	Sim	91	86,67
	Não	12	11,43
	Não respondeu	2	1,90
	Total	105	100,0

* Questões fechadas múltiplas: a questão aceita mais de uma resposta.

5.2. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA PELO QVP -35

A seguir, serão descritos os resultados das oito dimensões do QVT, obtendo-se os índices de QVP na organização pesquisada. Considerou-se a pontuação modal (concentração da maioria dos respondentes da amostra de n=105).

Para facilitar à visualização todas as dimensões serão apresentadas em forma de quadro e figura.

1ª. Dimensão: Desconforto Relacionado ao Trabalho (DRT) = 5 questões.

A maior parte dos trabalhadores da organização percebe Pouco desconforto relacionado ao trabalho; a dimensão foi composta por 05 questões: Interrupções incômodas, Consequência negativa para a saúde, Falta de tempo para a vida pessoal, Desconforto físico no trabalho e Conflitos com outras pessoas (Quadro 4).

Questões	Pontuação modal 1 a 10
1	4
2	1
3	2
4	2
5	2
Total	11
Moda	2,2
Classificação	POUCO
Desvio Padrão	0,98

Quadro 4. Pontuações, Classificação, Moda e Desvio Padrão das questões relativas ao Desconforto em relação ao trabalho

A Figura 2 permite melhor visualizar os dados do Quadro 4.

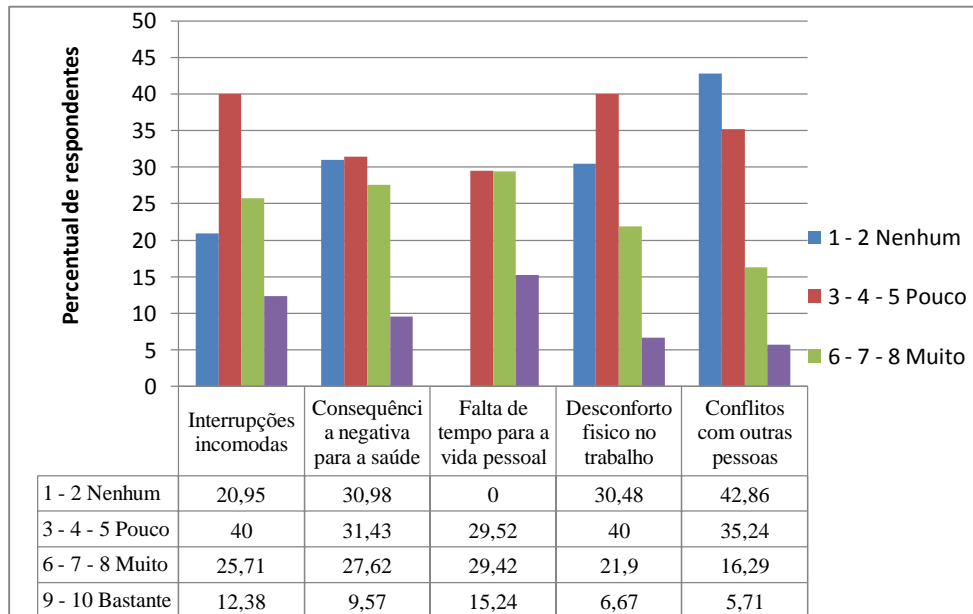


Figura 2. Porcentagem de participantes que responderam às diferentes classificações das perguntas da dimensão Desconforto relacionado ao trabalho.

2ª. Dimensão: Apoio organizacional (AO) = 10 questões.

Os dados obtidos indicam que, a maior parte dos trabalhadores da organização percebe: Muito Apoio Organizacional, a dimensão foi composta por 10 questões: Trabalho diversificado, Possibilidade de expressar o que eu penso e preciso, Apoio de meus superiores, Possibilidade de que minhas propostas sejam ouvidas e aplicadas, Satisfação com o salário, Possibilidade de ser criativo, A empresa se preocupa em melhorar minha QV, Reconhecimento de meu esforço, Recebo informações sobre os resultados de meu trabalho e Possibilidade de promoção.

Questões	Pontuação modal 1 a 10	
6	8	
7	8	
8	8	
9	7	
10	8	
11	9	
12	6	→ $\frac{5+7}{2} = \frac{12}{2} = 6$
13	7	
14	5	
15	6,5	→ $\frac{5+8}{2} = \frac{13}{2} = 6,5$
Total	72,5	
Moda	7,25	
Classificação	MUITO	
Desvio Padrão	1,12	

Quadro 5. Pontuações, Classificação, Moda e Desvio Padrão das questões relativas ao Apoio organizacional

A seguir, as figuras 3 e 4, apresentam as classificações obtidas na dimensão Apoio Organizacional. A divisão foi necessária, dado o grande número de questões da dimensão.

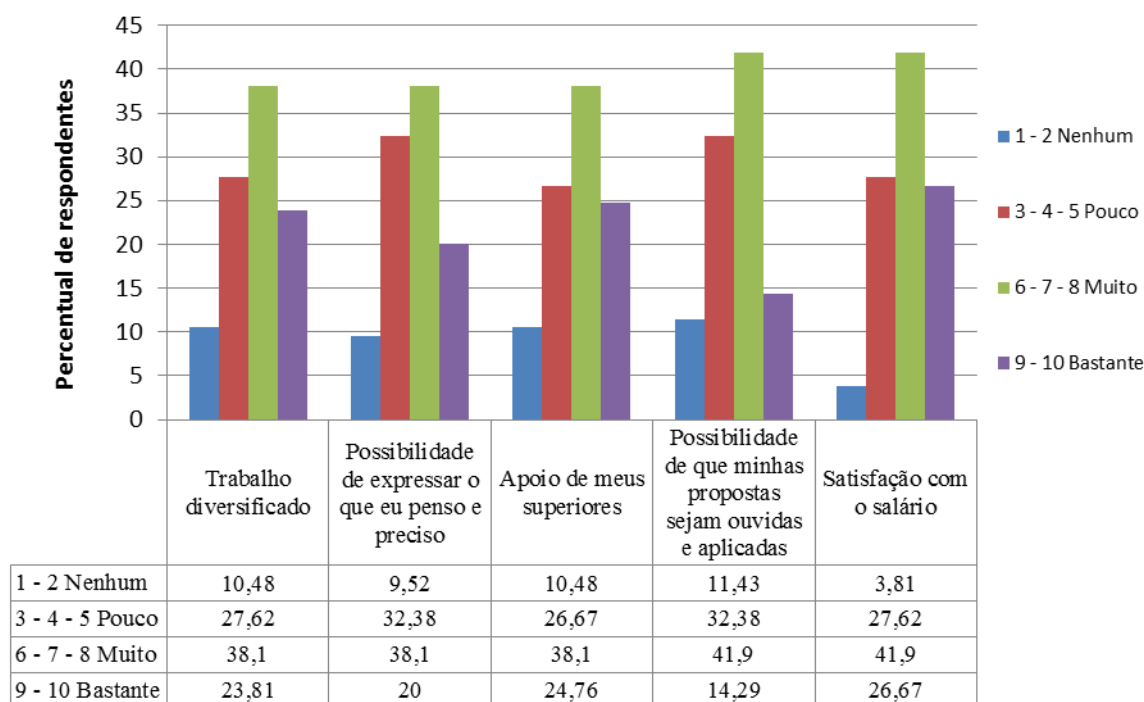


Figura 3. Porcentagem de participantes que responderam às diferentes classificações da dimensão Apoio organizacional.

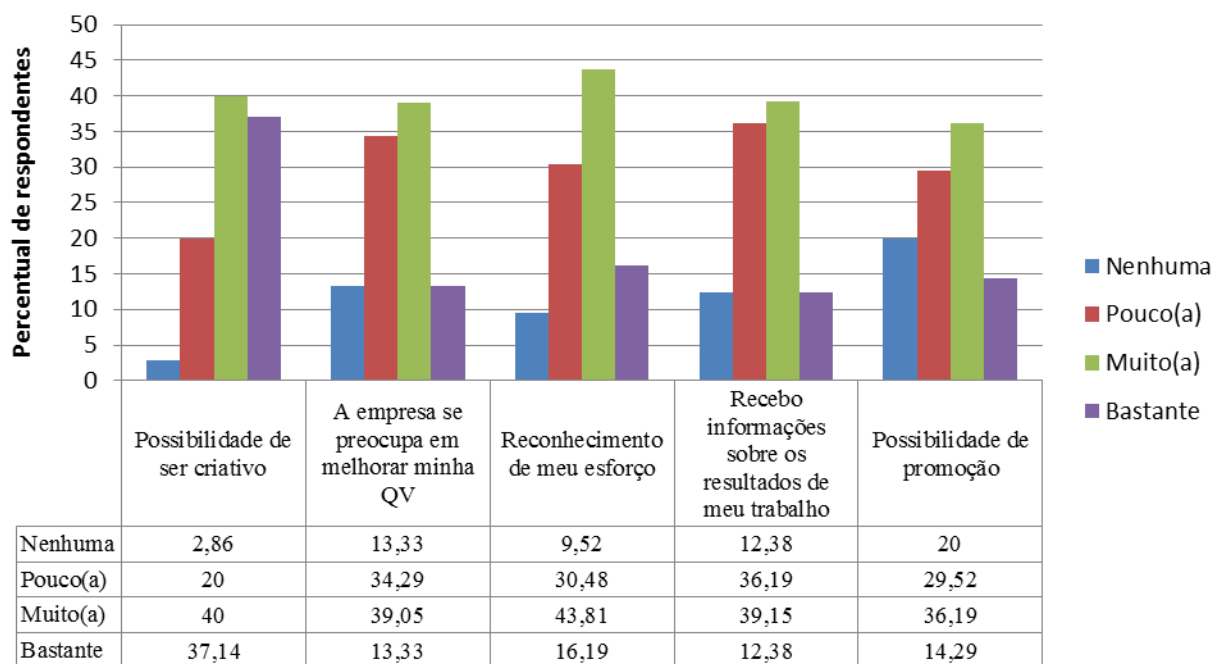


Figura 4. Porcentagem de participantes que responderam às diferentes classificações da dimensão Apoio organizacional – continuação.

3ª. Dimensão: Carga de Trabalho (CT) = 5 questões

Os resultados obtidos indicam que a maior parte dos trabalhadores da organização percebe Muita Carga de Trabalho. A dimensão foi composta por 05 questões: Quantidade de trabalho, Estresse (esforço emocional), Rapidez e afobação, Pressão para realizar o trabalho, Pressão recebida para manter a qualidade do trabalho.

Questões	Pontuação modal 1 a 10
16	9
17	8
18	6,5
19	5
20	5
Total	33,5
Moda	6,7
Classificação	MUITO
Desvio Padrão	1,6

$$\frac{6 + 7}{2} = \frac{13}{2} = 6,5$$

Quadro 6. Pontuações, Classificação, Moda e Desvio Padrão obtidos nas questões relativas a Carga de trabalho

A Figura 5 permite uma melhor visualização do quadro 6:

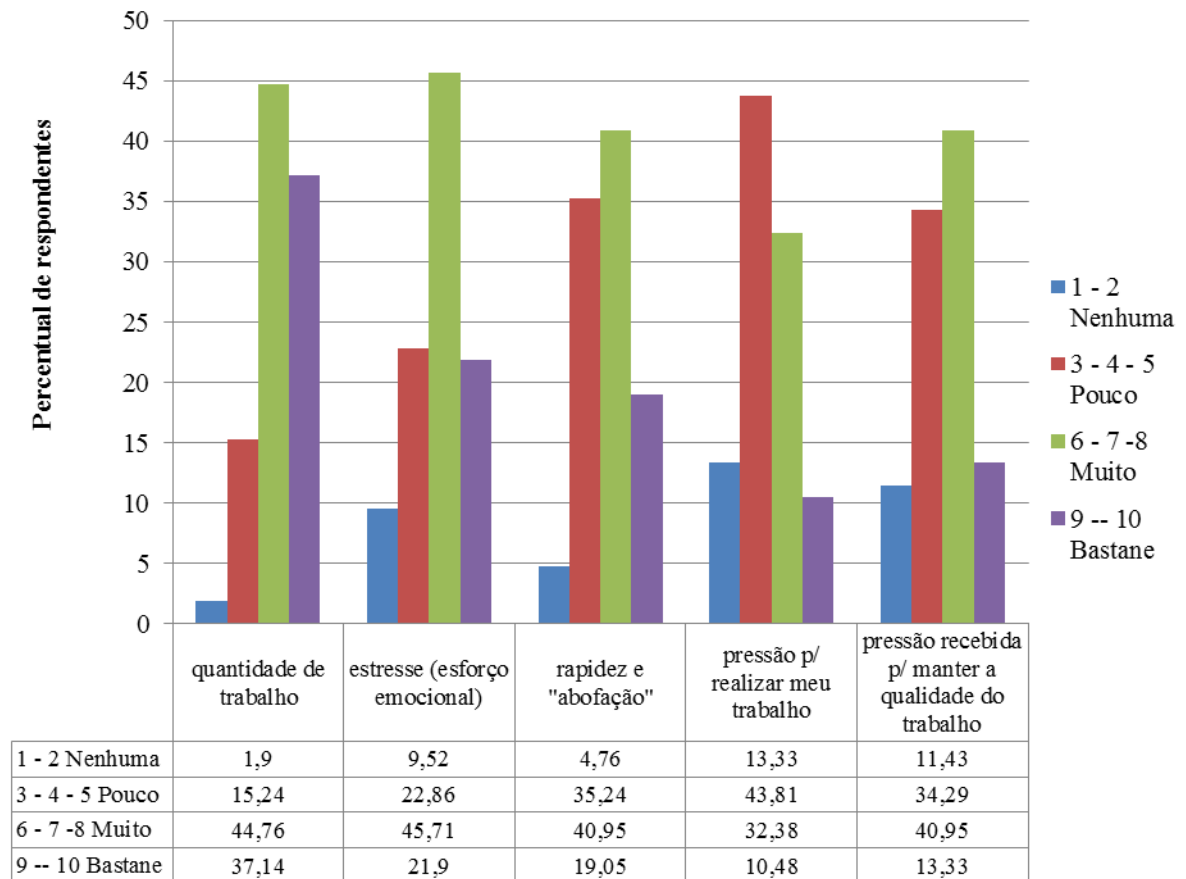


Figura 5. Porcentagem de participantes que responderam às diferentes classificações da dimensão Carga de trabalho.

4ª. Dimensão: Recursos relacionados ao trabalho (RT) = 4 questões.

O resultado indica que a maior parte dos trabalhadores da organização percebe Recursos Relacionados ao trabalho como Bastante. A dimensão foi composta por 04 questões: Meu trabalho é importante para a vida de outras pessoas, Carga de responsabilidade, O que tenho que fazer fica claro e Autonomia ou liberdade de decisão.

Questões	Pontuação modal 1 a 10
21	9
22	9
23	8,5
24	8
Total	34,5
Moda	8,62
Classificação	BASTANTE
Desvio Padrão	0,41

$$\frac{8 + 9}{2} = \frac{17}{2} = 8,5$$

Quadro 7. Pontuações, Classificação, Moda e Desvio Padrão obtidos nas questões relativas ao Recursos relacionados ao trabalho

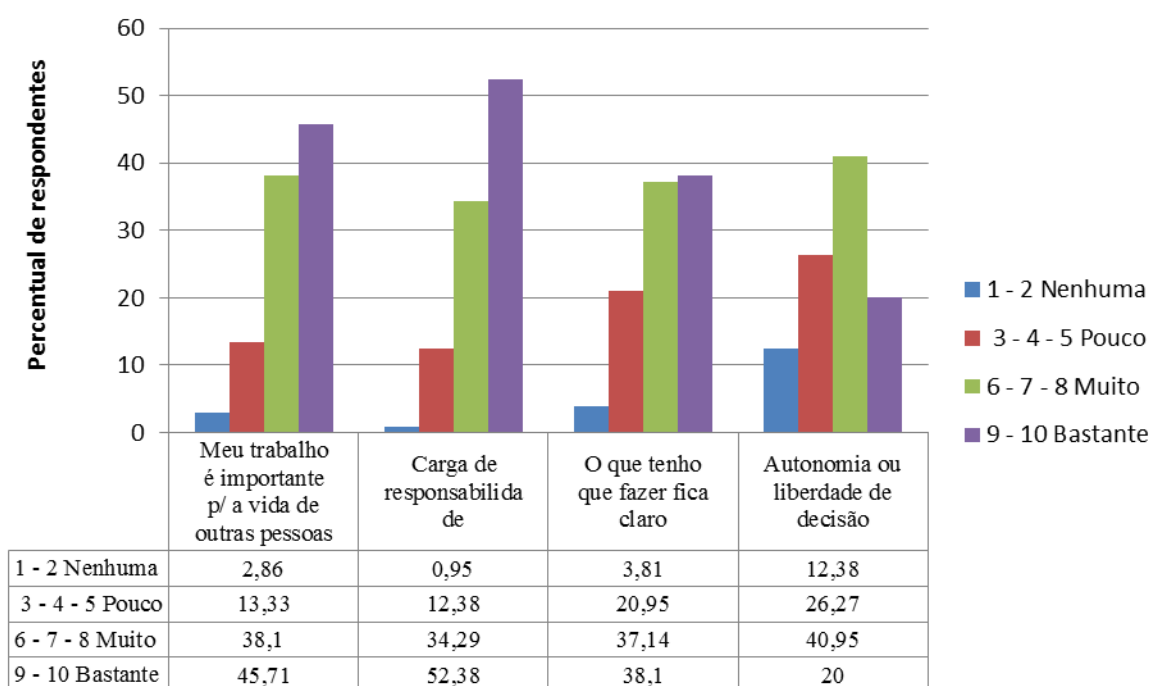


Figura 6. Porcentagem de participantes que responderam às diferentes classificações da dimensão Recursos relacionados ao trabalho.

5ª. Dimensão: Apoio Social (AS) = 3 questões.

O resultado indica que, a maior parte dos trabalhadores da organização percebe Bastante Apoio Social, a dimensão foi composta por 03 questões: Apoio da família, Apoio de meus colegas, Apoio de meus subordinados (só para coordenadores).

Questões	Pontuação modal 1 a 10
25	10
26	8
27	9
Total	27
Moda	9
Classificação	BASTANTE
Desvio Padrão	0,82

Quadro 8. Pontuações, Classificação, Moda e Desvio Padrão obtidos nas questões relativas ao Apoio social.

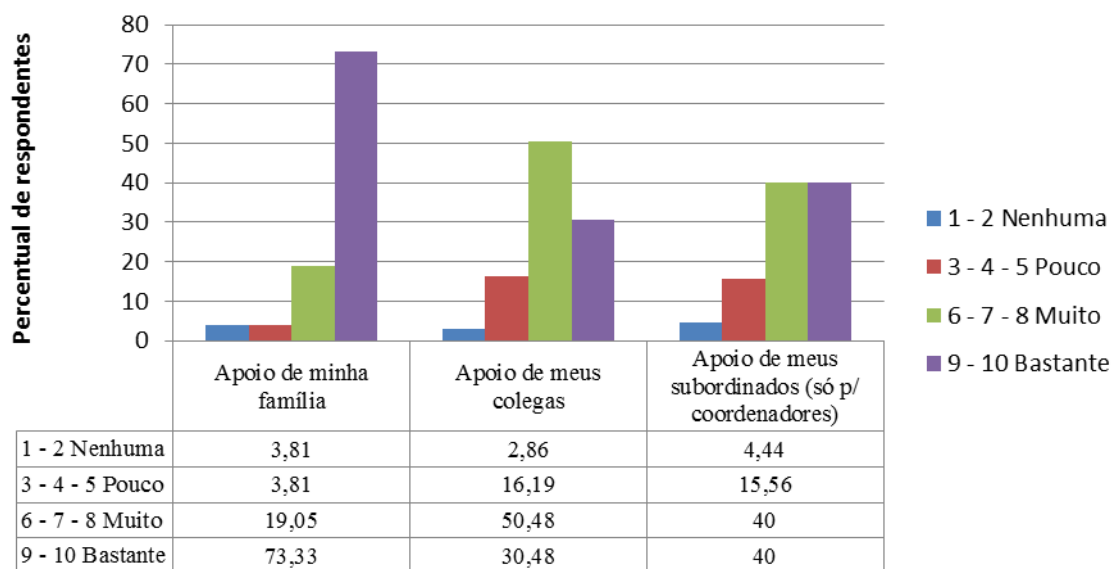


Figura 7. Porcentagem de participantes que responderam às diferentes classificações da dimensão Apoio social.

6ª. Dimensão: Motivação Intrínseca (MI) = 4 questões.

O resultado indica que a maior parte dos trabalhadores da organização percebe Bastante Motivação Intrínseca. A dimensão foi composta por 04 questões: Vontade de ser criativo, Orgulho do trabalho, Motivação (vontade de melhorar no trabalho) e Satisfação com o trabalho.

Questões	Pontuação modal 1 a 10
28	9
29	10
30	9
31	9
Total	37
Moda	9,25
Classificação	BASTANTE
Desvio Padrão	0,43

Quadro 9. Pontuações, Classificação, Moda e Desvio Padrão obtidos nas questões relativas a Motivação Intrínseca

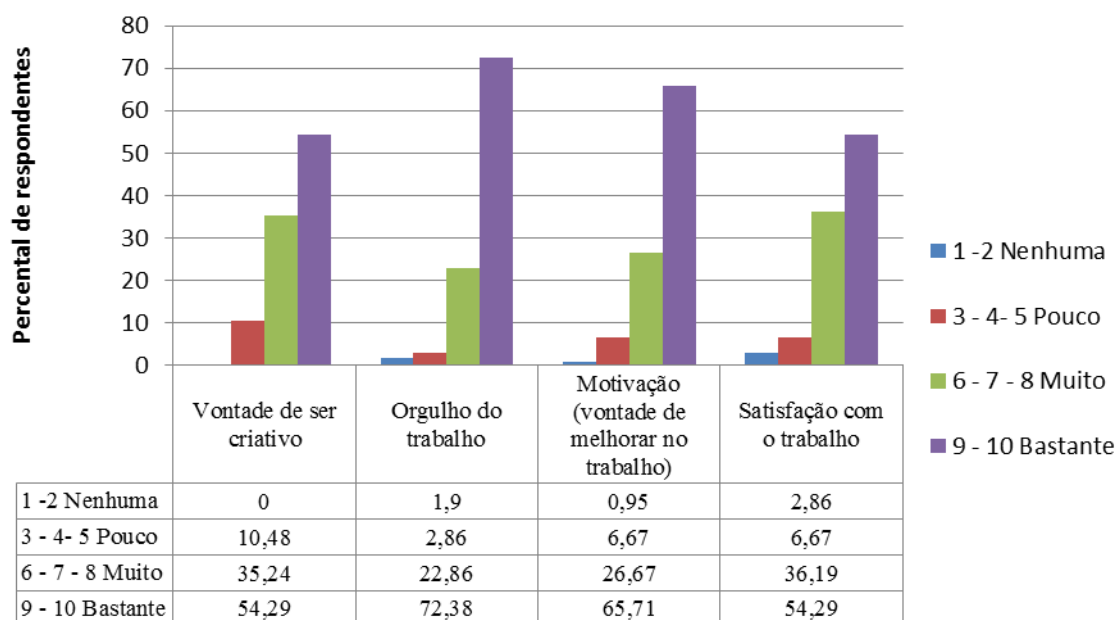


Figura 8. Porcentagem de participantes que responderam às diferentes classificações da dimensão Motivação Intrínseca.

7ª. Dimensão: Capacitação para a realização do trabalho (CRT) = 3 questões.

O resultado indica que a maior parte dos trabalhadores da organização percebem Bastante Capacitação para a realização do trabalho, a dimensão foi composta por 03 questões a saber: Estou capacitado para realizar meu trabalho, Exige-se capacitação para realizar meu trabalho, Desligo-me ao final da jornada de trabalho.

Questões	Pontuação modal 1 a 10
32	10
33	10
34	9
Total	29
Moda	9,67
Classificação	BASTANTE
Desvio Padrão	0,47

Quadro 10. Pontuações, Classificação, Moda e Desvio Padrão obtidos nas questões relativas a Capacitação para realização do trabalho.

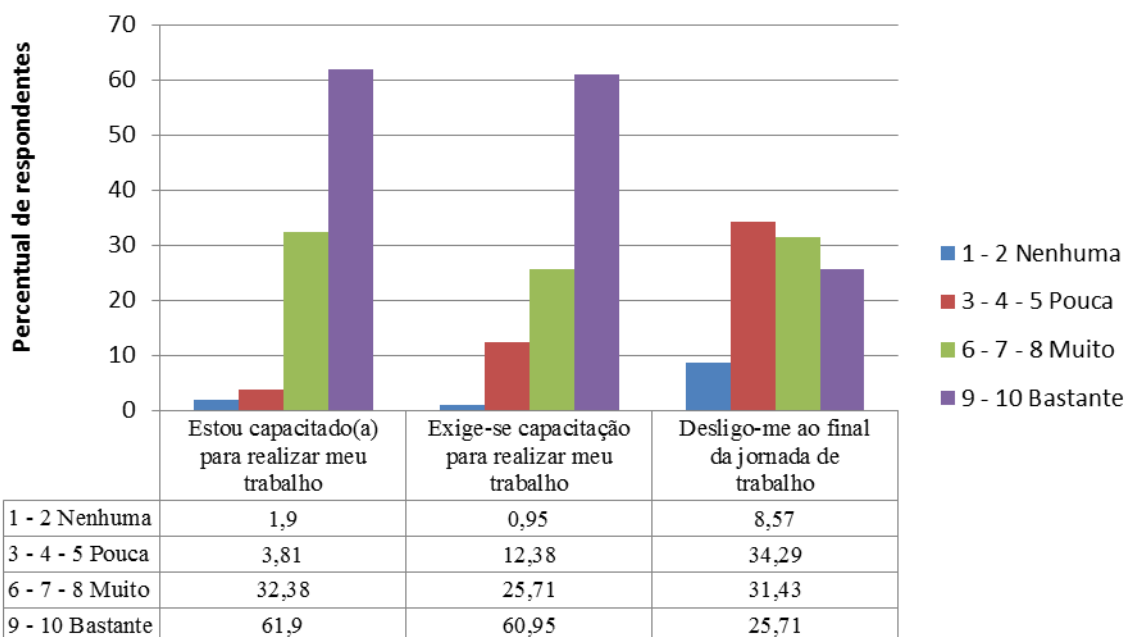


Figura 9. Porcentagem de participantes que responderam às diferentes classificações da dimensão Capacitação para a realização do trabalho.

8ª. Dimensão: Percepção sobre a Qualidade de Vida geral no trabalho (QVT)

Observe-se que, a maior parte dos trabalhadores da organização percebe Muita Qualidade de vida geral no trabalho – QVT, a dimensão foi composta por 01 questão: Percepção sobre a QVT.

Questões	Pontuação modal 1 a 10
35	8
Total	8
Moda	8
Classificação	MUITO
Desvio Padrão	0

Quadro 11. Pontuações, Classificação, Moda e Desvio Padrão obtidos nas questões relativas à Percepção da QVT

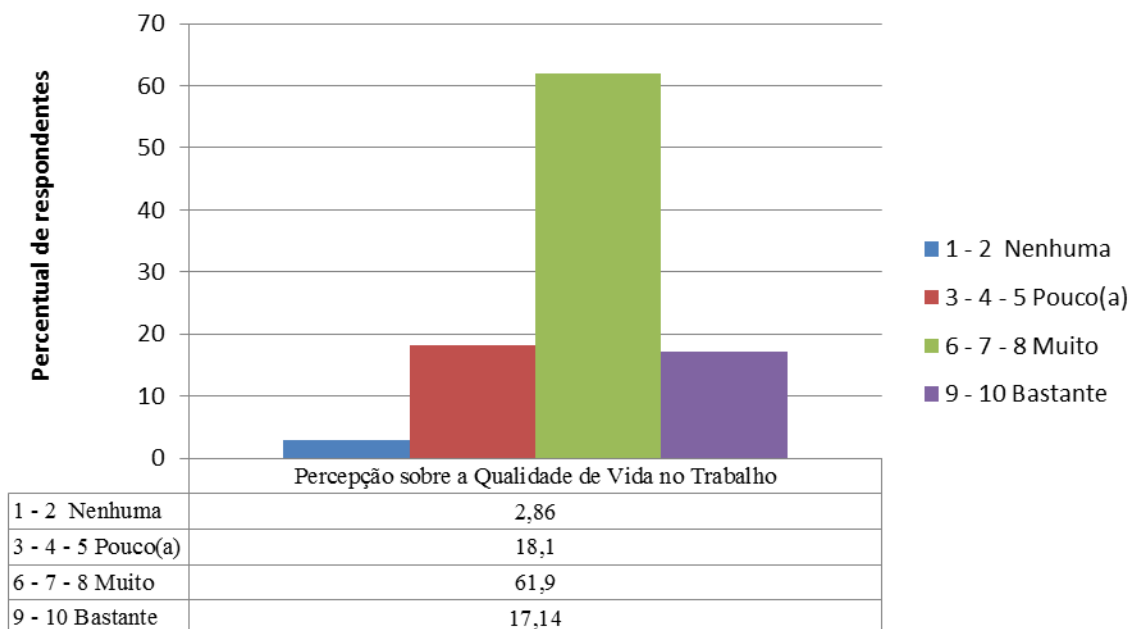


Figura 10. Porcentagem de participantes que responderam às diferentes classificações da dimensão Qualidade de Vida geral no trabalho (QVT).

O quadro 12 apresenta a classificação geral das oito dimensões, com a descrição da moda, desvio padrão e a classificação das dimensões do QVP. O resultado que se destaca é o da dimensão CT sendo classificada na categoria Muito. Nas demais dimensões obtiveram-se resultados satisfatórios.

DESCRIÇÃO	QVP – 8 DIMENSÕES							
	DRT*	AO*	CT*	RT*	AS*	MI*	CRT*	QVT*
Moda	2,2	7,25	6,7	8,62	9,0	9,25	9,67	8,0
Desvio padrão	0,98	1,12	1,6	0,41	0,82	0,43	0,47	0
Classificação	POUCO	MUITO	MUITO	BASTANTE	BASTANTE	BASTANTE	BASTANTE	MUITO

Quadro 12. Descrição da Moda, Desvio Padrão e Classificação de cada dimensão do QVP-35

*Legenda:

Desconforto Relacionado ao Trabalho (DRT)
Apoio Organizacional (AO)
Carga de Trabalho (CT)
Recursos Relacionados ao Trabalho (RRT)
Apoio Social (AS)

A seguir, serão descritos os resultados dos três fatores do QVP obtidos pelos autores do instrumento após Análise Fatorial realizada: (i) Apoio Organizacional, (ii) Motivação Intrínseca e (iii) Carga de Trabalho, da organização pesquisada.

1º. Fator: Apoio Organizacional (AO) = 12 questões.

O resultado do fator foi classificado como Muito e abaixo serão apresentadas suas pontuações, classificação, moda e desvio padrão.

Questões	Pontuação modal 1 a 10	
6	8	
7	8	
8	8	
9	7	
10	8	
11	9	
12	6	→
13	7	
14	5	
15	6,5	→
24	8	
26	8	
Total	88,5	
Moda	7,38	
Classificação	MUITO	
Desvio Padrão	1,06	

$$\frac{5+7}{2} = \frac{12}{2} = 6$$

$$\frac{5+8}{2} = \frac{13}{2} = 6,5$$

Quadro 13. Pontuações, Classificação, Moda e Desvio Padrão obtidas nas questões relativas ao fator AO

2º. Fator: Motivação Intrínseca (MI) =10 questões

A classificação para Motivação Intrínseca foi Bastante. Abaixo serão apresentadas as pontuações para todas as questões que a compõe, moda e desvio padrão

Questões	Pontuação 1 a 10
21	9
23	8,5
25	10
27	9
28	9
29	10
30	9
31	9
32	10
33	10
Total	93,5
Moda	9,35
Classificação	BASTANTE
Desvio Padrão	0,55

$$\frac{8+9}{2} = \frac{17}{2} = 8,5$$

Quadro 14. Pontuações, Classificação, Moda e Desvio Padrão obtidos nas questões relativas ao fator MI

3º. Fator: Carga de Trabalho (CT) =12 questões.

O fator foi classificado na categoria Muito. O quadro 15 apresenta sua classificação, moda e desvio padrão.

Questões	Pontuação 1 a 10
1	4
2	1
3	2
4	2
5	2
6	8
7	8
8	8
19	5
20	5
22	9
34	9
Total	63
Moda	5,25
Classificação	MUITO
Desvio Padrão	2,92

Quadro 15. Pontuações, Classificação, Moda e Desvio Padrão obtidos nas questões relativas ao fator CT

O quadro abaixo apresenta a classificação geral dos três fatores, com a descrição da moda, desvio padrão e a classificação do QVP.

QVP – 3 Fatores			
DESCRIÇÃO	AO	MI	CT
Moda	7,38	9,35	5,25
Desvio padrão	1,06	0,55	2,92
Classificação	MUITO	BASTANTE	MUITO

Quadro 16 - Descrição da moda, Desvio Padrão e a Classificação de cada variável do QVP

Os achados obtidos neste estudo mostram que, dos 135 (N=135) trabalhadores que compõem o quadro de pessoal da Embrapa Pantanal, 105 (n=105) aceitaram participar da presente investigação, o que aponta para a representatividade da amostra e a possibilidade de generalização dos achados obtidos, para esse local de trabalho.

Entende-se que a alta adesão e interesse em participar da pesquisa por parte dos trabalhadores possivelmente deva-se ao fato de os trabalhadores exercerem suas funções em uma empresa voltada para o desenvolvimento e execução de pesquisas, onde a cultura organizacional favorece o entendimento da relevância e o papel que as pesquisas desencadeiam na região, facilitando participação da maioria dos trabalhadores no estudo, como destacado anteriormente.

A amostra como um todo se compôs na maioria, por trabalhadores do sexo masculino (68,60%), o que se justifica pelo fato dos operários rurais e técnicos agrícolas serem homens e essas ocupações consideradas masculinas no mercado de trabalho. Os homens são em maior número nessa área, até mesmo pela exigência física do trabalho, pela exigência de desempenho das funções no campo, expostos na maior parte do tempo ao sol, calor, poeira, ataques de animais (boi, touro, cavalo, abelhas, porco monteiro, cobra, jacaré), corroborando o quadro geral da EMBRAPA que é constituído por maioria do sexo masculino.

Quanto à idade a maioria encontra-se na faixa etária entre 46 a 55 anos (36,20%), o que demonstra um segmento mais maduro, com experiência, já que maioria desses também trabalha na empresa entre 21 a 25 anos (32,38%). Observa-se então que esses trabalhadores acompanharam a evolução das pesquisas e as mudanças de chefias, governos, reformas na estrutura física da Unidade, podendo ter um parâmetro entre o passado e o presente. Durante a celebração do aniversário de 38 anos da Embrapa Pantanal, celebrado no dia 24/02/2013, foram homenageados os nove trabalhadores que há mais de 30 anos trabalham na Unidade. Esse tipo de ação favorece a comunicação interna e valoriza “as pratas da casa”, contribuindo com a QVT.

Não se pode deixar de mencionar que a existência de 27,62% de trabalhadores que exercem suas funções na Unidade há pelo menos 05 anos, os chamados “novos talentos”, apresenta-se como um dado importante, em virtude da existência de dois grupos heterogêneos de trabalhadores. Acredita-se que tal situação seja saudável por fomentar a tolerância, a diversidade, criatividade e inovação do quadro de pessoal, proporcionando êxito nos resultados. A direção da Unidade não nega essa diversidade do quadro de pessoal, procura facilitar e promover o entendimento entre os trabalhadores, criando um clima adequado no ambiente de trabalho de modo a facilitar o trabalho em equipe, já que é comum a constituição

de comissões internas, ordens de serviços com diversos empregados de diferentes áreas, que devem se reunir e trabalhar juntos, respeitando a opinião de cada um, prevalecente o bom senso e chegando juntos a uma conclusão tanto para emissão de Notas técnicas, relatório de gestão, sindicâncias de averiguações, inventários de estoque, processos de licitação para comprar equipamentos e produtos em geral.

Segundo Resende (2013), a evolução das principais linhas de pesquisas e das conquistas obtidas pela Embrapa Pantanal durante esses anos de trabalho na região Pantaneira, com destaque para os Sistemas de Produção Pecuária, Trabalhos de Conservação da Raça do Cavalo Pantaneiro, Pesquisas em Sanidade Animal, Pesca e Aquicultura, Monitoramento Ambiental e Elaboração de políticas públicas voltadas para o bioma Pantaneiro, mostram a importância do papel desempenhado pelos trabalhadores agropecuários para obtenção das mesmas. A experiência e a diversidade de profissionais em termos de formação, faixa etária e tempo de serviço tem contribuído para a evolução e sucesso das pesquisas e o presente estudo dá visibilidade a esse aspecto, ao constatar que o Apoio Social é percebido como Muito, vindo dos colegas no ambiente de trabalho.

Quanto ao estado civil, a maioria é de casados (63,80%) e tem filhos (73,33%), podem contar com a família para resolver problemas particulares, dividir a ansiedade e desgastes do dia-a-dia. Conforme Kilimnik e Sant'anna (2011) é importante um equilíbrio entre a vida pessoal e familiar com o Trabalho. Segundo os autores é cada vez mais clara a necessidade de conciliar vida pessoal e trabalho, considerando a família, lazer, segurança e realização pessoal nas decisões de carreira. A Unidade procura envolver a família em comemorações diversas, por entender a importância que ela possui na vida do trabalhador e por melhorar o clima organizacional.

A maioria da amostra foi composta por assistentes (56,19%) que são divididos em classes A – (nível médio completo como requisito para admissão); classe B (nível fundamental completo como requisito para admissão) e classe C (nível fundamental incompleto como requisito para admissão). Percebe-se que a maioria já possui nível de escolaridade acima do que se exige para ser admitido, caso de um assistente classe C que possui nível médio e de um assistente classe A que possui graduação e foi aprovado no processo seletivo para iniciar mestrado em Agronomia pela UEMS. A empresa se preocupa com a elevação de instrução dos empregados, existe uma norma específica para liberação de empregados com progressão e promoção, por considerar que a elevação de escolaridade reflete diretamente no melhor desenvolvimento de suas atividades.

Nesse sentido a maioria costuma realizar cursos de atualização em sua área de atuação (66,67%), corroborando a literatura que mostra que pelo dinamismo e complexidade do contexto atual de trabalho é fundamental a importância da atualização e conhecimento da trajetória da carreira, tanto na condição de assalariado quanto de autônomo (KILIMNIK, 2000).

Segundo Chiavenato (2008), o conhecimento é a informação que transforma algo ou a alguém no sentido de realizar ações ou em função de dotar o indivíduo ou a instituição da capacidade de agir de maneira diferente ou mais eficiente

A maioria respondeu que não desenvolve outra atividade remunerada (88,57%). Supõem-se que o salário percebido tem suprido suas principais necessidades, o que de certa forma pode ter contribuído para a percepção de uma boa QVT, não havendo também que haver a realização de jornada dupla. Para Araújo, Soares e Henriques (2009) o fator financeiro é o que mais interfere na QV, pois é fundamental na estruturação familiar, tanto para a realização das necessidades e desejos pessoais, como para galgar o aperfeiçoamento e qualificação profissional, com o que concorda Chiavenato (2008) ao afirmar que, com maior renda é possível satisfazer as necessidades sociais, de estima e de autorrealização.

A maioria declarou que possui previdência privada (75,24%). Dessa forma, terão apoio por meio de suplementação financeira em momentos de doença e aposentadoria e em caso de falecimento, seu cônjuge ou companheiro terá direito a pensão, o que é uma maneira de sentir que a família estará segura e não desamparada financeiramente.

O fato de que mais da metade dos pesquisados procurar dialogar (53,49%), como forma habitual de lidar com seus problemas e/ou conflitos no trabalho, pode ser considerado um fator positivo, percebe-se dessa maneira que os trabalhadores agropecuários têm sabido lidar melhor com seus conflitos no trabalho, diferentemente do encontrado habitualmente na literatura da área, pois conforme MORAES *et al.*, (1991), um dos maiores desafios para o trabalhador no mundo altamente competitivo e estressante deste início do século é enfrentar a convivência diária com pessoas e situações inesperadas no ambiente de trabalho. Também, para LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES (1999), os trabalhadores habitualmente são levados a manter interação com os outros, a alcançar metas e adotar valores propostos por seus superiores hierárquicos, podendo apenas eventualmente discordar das decisões, o que não foi constatado no estudo; a situação encontrada foi justamente ao contrário, em que a maioria dos participantes declarou que não possuem conflitos com outras pessoas no ambiente de trabalho

e que tem a possibilidade de expressar o que pensam, sendo que suas opiniões e propostas são ouvidas pelos superiores.

Quando questionados se realizam algum tratamento de saúde, a maioria respondeu que não (62,86%) e que não se mantiveram afastados do trabalho acima de 15 dias (87,62%). Esses resultados são considerados positivos aparentemente, apesar de que seria necessário analisá-los de maneira detalhada, principalmente considerando o fato da rotina de horários e trabalho árduo a campo, geralmente por longos períodos. Pode estar ocorrendo resistência em procurar assistência médica quando as primeiras dores e/ou sintomas de doenças surgem. Essa negligência pode interferir na saúde e o bem-estar, considerando ainda a escassez de algumas especialidades médicas na cidade como endocrinologista e o fato do único hospital da cidade não possuir estrutura para realização de alguns tipos de cirurgia e tratamentos. Tal conjunto de fatos pode prejudicar a saúde dos trabalhadores e afetar diretamente a qualidade de vida de modo geral, já que as famílias também podem se ver afetadas por essa situação.

Ainda com relação à saúde, torna-se importante mencionar que no relatório do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO foi constatado que nos últimos três anos, as doenças mais comuns nos trabalhadores da Unidade foram: Diabetes, Hipertensão e Obesidade, principalmente para os trabalhadores na faixa etária entre 46 a 55 anos. Observa-se que na maioria dos casos, os empregados descobrem o diabetes e a hipertensão na realização dos exames periódicos da empresa junto ao médico do trabalho da Unidade. Sendo assim acredita-se que ausência de médico endocrinologista na cidade prejudica tanto o início, quanto a manutenção de tratamentos para controle dessas doenças que prejudicam a saúde e a qualidade de vida.

Sob esse tema, a pesquisadora pode observar também que, no seu cotidiano de trabalho na empresa que aquele trabalhador que negligencia sua saúde, é o primeiro a adoecer seriamente, inclusive afastando-se em Auxílio-Doença pelo INSS, até mesmo aposentando-se precocemente por invalidez em virtude de doença ou acidente de trabalho. Alguns empregados, para não apresentar atestados médicos no SGP, justificam sua ausência do trabalho, com pedidos de Licença Especial ou utilização de bancos de horas, com o intuito de ficarem afastados pelo INSS. Geralmente o motivo alegado é financeiro, principalmente aqueles que não possuem previdência privada, pois ficam dependendo apenas do benefício do INSS.

Com relação à QVP, as dimensões que apresentaram maior moda foram a MI (9,25%) e a CRT (9,67%). A dimensão que apresentou um resultado preocupante foi a CT

(6,70%). Nota-se a MI apresentou-se positivamente, ao se constatar a vontade de ser criativo, orgulho do trabalho, motivação e satisfação com o trabalho, dessa forma o Trabalho é visto como atividade satisfatória, que propicia prazer e satisfação para quem o realiza, pois possibilita a resolução de problemas, o uso do talento e do potencial humano com autonomia e gerando relações humanas satisfatórias (REBOLO, 2005).

Segundo Mayer (2005), pesquisas anteriores referem que justamente os indivíduos altamente motivados e idealistas são os mais expostos ao *Burnout*. Limongi-França; Rodrigues (2005) descrevem algumas formas de prevenir o Burnout, tais como, aumentar a variedade de rotinas para evitar a monotonia no Trabalho; prevenir o excesso de horas extras, dar melhor suporte social as pessoas, melhorar as condições sociais e físicas de trabalho, investir no aperfeiçoamento profissional e pessoal dos trabalhadores. Com base nisso, um modelo de trabalho que busca a humanização, segundo Chiavenato (2008), proporciona condições de desenvolvimento pessoal e bem-estar ao individuo é sem dúvida elemento-chave nas organizações bem-sucedidas e competitivas. Torna-se importante, portanto, continuar a proporcionar oportunidades de capacitação para os trabalhadores condições já citadas. Na visão de Limongi-França; Rodrigues (2005) a QVT é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida no trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal.

Na vivência diária da pesquisadora junto aos trabalhadores, percebe-se que a Capacitação para a realização do trabalho é uma prática constante e valorizada pela Unidade, o que se pode comprovar já que 61,90% dos participantes da pesquisa responderam que se consideram capacitados para realizar o trabalho e 60,95% que se exige capacitação para realização do trabalho. É muito comum a participação dos trabalhadores em treinamentos, congressos, cursos e seminários externos, por considerar que são experiências organizadas de aprendizagem e por entender que esses treinamentos/capacitações aumentam a possibilidade do trabalhador desempenhar melhor suas atuais responsabilidades, bem como se preparar para assumir novas atividades e desafios organizacionais, contribuindo com seu desenvolvimento na carreira. Vale ressaltar que são oferecidos cursos à distância aos empregados fornecidos pela Embrapa, em parceria com a Fundação Getúlio Vargas – FGV.

Os trabalhadores percebem Muita Carga de Trabalho no ambiente organizacional. A literatura aponta para o excesso e a complexidade do trabalho que os empregados têm que realizar, no caso, representado pelo número de projetos completados, número de horas extras

trabalhadas ou a velocidade de produção, até mesmo a sobrecarga em termos de preenchimento de papéis. As consequências da carga de trabalho excessiva receberam importante atenção em estudos e pesquisas relacionados à saúde ocupacional. Constata-se que esse fator psicossocial de risco (sobrecarga de trabalho) afeta tanto o bem-estar geral do trabalhador, até doenças coronárias (VAN DEN BERG; SCHALK, 1997). A CT está correlacionada também com sintomas psicológicos como tensão, nervosismo, irritabilidade, cansaço incomum e dificuldades de concentração e com queixas quanto à saúde física, como dores de cabeça, rigidez na nuca, ombros e ardência dos olhos (ROSSI, QUICK e PERREWÉ, 2009).

Howie *et al* (1992) e Cabezas-Penã (2000) corroboram o postulado de que a QVT envolve fatores de ordem pessoal, familiar e organizacional, este último dependendo sempre do modelo, ou seja, da gestão implantada na empresa. Fatores como reconhecimento profissional, condições de trabalho também estão implícitos na percepção do trabalhador sobre a QVT.

Pela experiência diária, no cotidiano de trabalho, percebe-se que existe uma preocupação das chefias e demais lideranças da Unidade em promover um clima saudável e criativo dentro do ambiente de trabalho, onde os empregados têm a oportunidade de interagir com os outros colegas, não só do seu setor, mas com os de outros setores/áreas/unidades, o que proporciona a interação e incentiva o intercâmbio de informações úteis, já que essa integração favorece o fluxo de ideias e novas perspectivas na resolução dos problemas.

O fato de o questionário QVP-35 não ter sido aplicado anteriormente em grupo ocupacional de trabalhadores agropecuários fortaleceu a relevância de se realizar essa pesquisa, tornando possível a visibilidade da mesma, com possibilidade de promoção e prevenção da saúde e da QVT. Faz-se importante mencionar que, por outro lado, esse fato limitou a possibilidade de comparação dos resultados com grupo ocupacional similar.

Os participantes possuem uma percepção positiva da sua qualidade de vida no trabalho, apesar de muita CT, responsabilidade e pressão para manter a qualidade do trabalho em curtos prazos de tempo. Consideram-se pontos de destaque desses trabalhadores, o envolvimento com o trabalho, elevado senso de competência, possibilidade de ser criativo, comprometimento com suas tarefas, sendo perceptível a forte identificação e vínculo com a organização, o que foi comprovado pela boa percepção da dimensão AO, em que os trabalhadores pesquisados responderam que possuem trabalho diversificado, possibilidade de expressar o que pensam e que a empresa se preocupa em melhorar a sua QV, evidenciando que a empresa tem cumprido sua responsabilidade em promover a QVT.

Pela vivência de trabalho diária da pesquisadora, verifica-se que o fato de a empresa atender as normas regulamentadoras da Legislação da Saúde e Segurança, favoreceu a obtenção de QVT, uma vez que a Unidade observa as determinações legais, por meio de programas de eliminação, controle e preservação da saúde e consequente bem-estar do ambiente de trabalho. Entre as normas, alguns programas constam como obrigatórios, como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho (SIPAT), Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e o Programa de Controle Médico e de Saúde Ocupacional (PCMSO), todos esses programas e ações estão presentes na Embrapa Pantanal.

Os achados obtidos poderão contribuir para que os trabalhadores agropecuários percebam e/ou reconheçam que exercem suas atividades em um ambiente de trabalho saudável. Por meio da pesquisa foi possível constatar, como já foi mencionado anteriormente, vários pontos positivos da empresa e que de uma maneira geral a mesma tem cumprido seu papel em buscar disseminar o bem-estar no trabalho, principalmente por meio de ações para minimizar o desconforto físico no trabalho e conflitos interpessoais. Acredita-se que as reformas e ampliações dos laboratórios, blocos administrativos, salas de pesquisadores, biblioteca, incluindo-se a renovação dos mobiliários ergonômicos, computadores modernos e

fornecimento de EPI's de qualidade, favoreceram a percepção positiva da dimensão DRT, sendo classificada no nível Pouco.

Por meio dessa pesquisa foi possível constatar a importância dos trabalhadores estarem informados e atualizados, para obter bons resultados em planos de ações, nas pesquisas e projetos, pois geralmente ficam imersos em uma dinâmica diária de conflitos e desgaste emocional por causa da quantidade de trabalho e da pressão para atender os referidos prazos. A Motivação Intrínseca tem contribuído bastante, conforme mostram os resultados, para o enfrentamento dos desafios e problemas do dia-a-dia.

Dentro da dimensão Motivação Intrínseca, verificou-se uma boa percepção na questão sobre a Satisfação com o trabalho, tornando-se outro ponto relevante identificado na pesquisa, observa-se que o fato de ter orgulho do Trabalho, proporciona prazer ao realizá-lo e isso torna os trabalhadores mais comprometidos com a organização e favorece a presença de QVT.

A empresa ao cumprir seu papel ao fomentar a QVT, contribui com o ambiente de trabalho e é importante uma reflexão acerca dos elementos (orgulho do trabalho, apoio da família, vontade de ser criativo, capacitação para realizar o trabalho, etc.) que influenciam o trabalho desses profissionais, facilitando a realização de novas ações no sentido de manter ou melhorar ainda mais a QVT ao proporcionar um clima organizacional saudável.

Acredita-se que, apesar da atual situação favorável para a presença de QVT na empresa, o fato dos trabalhadores pesquisados formarem grupos heterogêneos, com diferentes cargos, escolaridade, formação, cultura, ao desempenharem suas atividades e responsabilidades no mesmo local de trabalho, deve-se levar em consideração essa situação, com identificação das reais necessidades existente para a elaboração de planos de ações (elaboração de mapeamento de Capacitações Individuais e Coletivas, Incentivo a estudar outros idiomas, Incentivar a realização de Pós-graduação/Pós-doutorado, Palestras informativas sobre alimentação saudável, Acompanhamento com nutricionistas no programa PCMSO, programas internos de prevenção de Hipertensão/Diabetes, Ginástica Laboral), para realmente ocorrerem os efeitos saudáveis e positivos.

Espera-se que essa investigação possa contribuir positivamente com a comunicação interna da organização, melhorando a produtividade e o desempenho, permitindo, não somente, aos trabalhadores da Embrapa Pantanal obter satisfação com o trabalho, mas também a outras categorias de profissionais com características semelhantes ao grupo ocupacional estudado. Considerando que os trabalhadores estão geralmente expostos a

inúmeras atividades, projetos, responsabilidades, devendo cumpri-las em curtos prazos de tempo, toda essa pressão poderá gerar a longo prazo, falta de tempo para a vida pessoal e como conseqüências, conflitos interpessoais no ambiente de trabalho.

Os achados obtidos permitirão sugerir as intervenções que se fizerem necessárias nos níveis de promoção, prevenção e manejo dos fatores psicossociais de risco, dando ênfase aos fatores de proteção à saúde e à qualidade de vida pessoal e organizacional.

Sugere-se que outros estudos, com mesmo método utilizado nessa pesquisa, sejam realizados em outras unidades da empresa, oferecendo a possibilidade de visualizar a QVP das mesmas e oferecendo possibilidades de comparação.

Uma limitação do estudo, por escolha da pesquisadora foi não proceder às correlações entre as dimensões do QVP e as características sociodemográficas, o que será feito em próximas investigações.

ARAÚJO, G. A.; SOARES, M. G. O.; HENRIQUES, M. E. R. M. **Qualidade de vida: percepção de enfermeiros em uma abordagem qualitativa.** *Revista Eletrônica de Enfermagem*, Goiânia, v. 11, n. 3, p. 635-641, 2009. Disponível em: <http://www.fen.ufg.br/revista/v.11/n3/pdf/v11n3a22.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2011.

ARAÚJO, M. A. N. de. **Qualidade de vida dos Professores do Curso de Enfermagem da UEMS.** (Dissertação de Mestrado em Psicologia). Campo Grande, MS: Universidade Católica Dom Bosco, 2009.

ARAÚJO, M. A.; SOUZA, J. C. **Qualidade de vida dos Professores de enfermagem.** Passo Fundo: Ed. da Universidade Passo Fundo, 2011.

BERNARDI, M. A. **Felicidade é sinônimo de produtividade.** *Exame*, São Paulo, v.26, n.12, p. 88-95, 1994.

BERAQUET, M. I. G. et. Al. **Importância do autoconceito e da autoestima nas organizações.** In: GUIMARÃES, L.A.; GRUBITS, S. (Orgs.). AL. *Série saúde mental e trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004, v.2, p.103-112.

BERLIM, M.T., FLECK, M. P. A. **Quality of life: A brand new concept for research and practice in psychiatry.** *Revista Brasileira de Psiquiatria*, São Paulo, v.25, n.4, p. 249-252, 2003.

CABEZAS-PEÑA, C. **La calidad de vida de losprofesionales.** *Federación Médica Colombiana*, Santafé de Bogotá, v.7, p.53-68, 2000. Suplemento.

CAMPOS, E. M. P., RODRIGUES, A. L., *Mecanismos de formação dos sintomas em psicossomática.* **Mudanças – Psicologia da Saúde**, 13 (2), jul-dez 2005, 271 – 471p. Instituto Metodista de Ensino Superior.

CARDOSO, W.L.C.D. Qualidade de vida no trabalho: uma articulação possível. In: GUIMARÃES, L.A.M.; GRUBITS, S. (Orgs). **Série saúde mental e trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999. p.71-94.

CARVALHO, A. B. **Qualidade de vida dos profissionais de saúde do Hospital do Câncer de Campo Grande/MS**. 2009. 98 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2009. Disponível em: <<http://www3.ucdb.br/mestrados/arquivos/dissert/652.pdf>>. Acesso em: 26/11/2011.

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

_____, **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3ª ed. Rio de Janeiro. Elseiver. 2008. p. 488.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho**. 3.ed. São Paulo: Cortez-oboré, 1999

DURAND, D; BLEY, D; Vernazza-Licht N. Editorial. *Revue Prevenir* 1997; 33:3-6.

EMBRAPA, Memória Embrapa, 2012. Disponível em: <http://www.embrapa.br/a_embrapa/snpa> Acesso em 05/10/2012

EMBRAPA, Informação e comunicação, 2011. Disponível em <http://www.embrapa.br/a_embrapa/estatuto> Acesso em: 26/11/2011

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

FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A.V. Entendendo os estressores psicossociais e os tipos de adaptação ao trabalho. IN: _____(org) **Stress e Trabalho: Uma abordagem psicossomática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p.112-113.

FRIEDMAN, B., HATCH, J. e WALKER, D., **Capital humano: Como atrair, gerenciar e manter funcionários eficientes**. São Paulo, 2000.

Gill T. M, Feinstein A. R. **A critical appraisal of the quality-of-life measurements**. Journal of American Medical Association 1994; 8(24):619-26.

GOMES, E. C. V. V., **Qualidade de Vida Profissional em assistentes sociais da cidade de Campo Grande – MS**, UCDB, Campo Grande, 2007

GOULART, I. B.; SAMPAIO, J. R. Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Análise da Experiência Brasileira. In: SAMPAIO, J. R. (Org.) **Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social**. 2. ed. São Paulo:Casa do Psicólogo, 2004

GUIMARÃES, L. A. M. et al. Atualizações em qualidade de vida e no trabalho. In: GUIMARÃES, L. A.; GRUBITS, S. (Orgs.). **Série saúde mental e trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004a, v.2, p.206-217.

GUIMARÃES, L. A. M. et al. Validação brasileira do questionário de avaliação de qualidade de vida profissional (QVP- 35): em bancários do ABC Paulista. In: **JORNADA SUL-RIO-GRANDENSE DE PSIQUIATRIA DINÂMICA. 22. ; ENCONTRO IBERO-AMERICANO DE QUALIDADE DE VIDA, 2.**; 2004, Porto Alegre – RS. *Anais ...* Porto Alegre-RS: Centro de Estudos Luis Guedes, 2004b.

GUIMARÃES, L. A. M. **Atualizações em qualidade de vida no trabalho**. Apostila do Programa de Mestrado em Psicologia da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), 2005 (apostila).

HACKMAN, J. & OLDHAN, G. **Development of the job diagnostic survey**, Journal of applied psychology, 60, (2), 1975.

HOWIE, J.V. et al. Attitudes to medical care, the organization of work, and stress among general practitioners. **The British Journal of General Practice**, London, v.42, n.358, p. 181-185, 1992.

HUBERT, A. **De la difficulté de définir une définition.** Revue Prevenir 1997; 33:15-18.

KILIMNIK, Z. M. et al. “O atual estado da arte da qualidade de vida no trabalho.” *In*: ANPAD. **Anais...** Florianópolis: ANPAD, 1994, pp. 305-325

KILIMNIK, Z. M. **Trajetórias e transições de carreiras profissionais em recursos humanos.** 2000. 333 f. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-graduação e Pesquisas em Administração, CEPEAD, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2000.

KILIMNIK, Z. M.; MORAES, L. F. R.; SANT’ANNA, A. S., Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da qualidade de vida no trabalho. *In*: SANT’ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M.; **Qualidade de vida no trabalho, abordagens e fundamentos.** Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte: Fundação Dom Cabral, 3ª reimpressão, 2011

LENTZ, R. A. et al. O profissional de enfermagem e a qualidade de vida: uma abordagem fundamentada nas dimensões propostas por Flanagan. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 8, n. 4, p. 7-14, 2000. Disponível em: www.scielo.br/pdf/rlae/v8n4/12378.pdf. Acesso em: 7 nov. 2010.

LIPPITT, G. L. **Quality of work life:** Organization renewal in action. Training and Development, Madison, v.32, n.7, p.4-10, 1978.

LIMONGI-FRANÇA, A.C., **Treinamento e Qualidade de vida.** Série de Workingpapers nº 01/007, disponível no site www.ead.fea.usp.br/wpapers/, 1997.

LIMONGI-FRANÇA, A.C.; RODRIGUES, A.L. **Stress e Trabalho:** uma abordagem psicossomática. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. ; RODRIGUES, A.V. Entendendo os estressores psicossociais e os tipos de adaptação ao trabalho. *IN*: _____(org) **Stress e Trabalho: Uma abordagem psicossomática.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p.112-113.

MACEDO, D. **Qualidade de vida no trabalho**: uma aplicação do modelo das características da tarefa para a análise intersetorial no Banco do Brasil S.A. Belo Horizonte: UFMG, 1990 (Dissertação de Mestrado)

MAYER, V. M. **Síndrome de Burnout e Qualidade de Vida em Policiais Militares de Campo Grande-MS**, 2006. 157p. Dissertação de Mestrado-Universidade Católica Dom Bosco (UCDB).

MEEBERG, G. A. Quality of life: A concept analysis. **Journal of Advanced Nursing**, Oxford, v.18, p.32-38, 1993.

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

MINISTÉRIO DA AGRICULTURA - Portaria Nº 193, de 07.08.1992 . **Comprometimento organizacional, qualidade de vida e stress: uma abordagem de diagnóstico comparativo**. Belo Horizonte: UFMG, 1994 (Relatório de Pesquisa)

MORAES,L. F. R.*et al.* “Qualidade de vida e stress no trabalho: diagnóstico em chefias de nível médio, com base no JDS (JobDiagnosticSurvey) e no OSI (Occupational Stress Indicator)”. In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 15, 1991. **Anais...** Belo Horizonte: ANPAD, 1991, pp.277-291.

MORAES,L. F. R., KILIMNIK, Z. M. “Qualidade de vida no trabalho: uma pesquisa de diagnóstico com administradores cujo trabalho é medido por computador”. *In*:ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, **Anais...** Florianópolis: ANPAD, 1990

NADLER, D.A.; LAWLER, E. E., **III Quality of work life: Perspectives and directions, organizational dynamics**, Winter, 1983.

PAIVA, O.C.T. **Exposição ao ruído ocupacional e qualidade de vida**. 2003. 29 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2003.

PEIXOTO, A.C.G. **Mapa da Qualidade de Vida: ou uma pequena viagem ao mundo do seus sonhos**. Rio de Janeiro: Quality Mark, 1999.

PLANO DIRETOR DA EMBRAPA PANTANAL, IV – 2008 – 2011 – 2023, Embrapa Pantanal – Corumbá, MS, 2008, 35 p.

REBOLO, F. **O bem-estar docente**: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho. Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo – FEUSP, Tese (Doutorado em Educação) - São Paulo, 2005.

RESENDE, K. E. **Palestra em Comemoração aos 38 anos da Embrapa Pantanal**, realizada em 24/02/2013, 2013.

ROSSI, A. M.; QUICK, J. C.; PERREWÉ, P. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: o positivo e negativo**. São Paulo: Atlas, 2009.

SCHEIN, E. **Psicologia Organizacional**. Rio de Janeiro: Prentice-Hall, 1982.

SEIDL, E. M. F.; ZANNON, C. M. L. C. Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p. 580-588, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csp/v20n2/27.pdf>>. Acesso em: 26/11/2011

SPIPKER, B. . **Quality of life and pharmaeconomics in clinical trials**. 2nd. ed. New York: Lippincott Williams & Wilkins, 1996.

TAYLOR, F.W. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1987

VASCONCELOS, A. **Os paradoxos entre saúde mental no trabalho e as estratégias organizacionais de promoção de saúde do trabalhador: Um estudo de caso**. Dissertação de mestrado, mestrado em Administração, UFPR, 2007.

VAN DEN BERG, P.T.; SCHALK, R. Type a behavior, well-being, work overload, and role-related stress in information work. **Journal of Social Behavior & Personality**, 12, p. 175-187, 1997.

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

WALTON, R., Quality of working life: What is it?, **Sloan Management Review**, vol. 15, n. 1, p.11-21, 1973.

APÊNDICE 1

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título do Projeto de Pesquisa: QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES DE UMA EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA DO PANTANAL - CORUMBÁ/MS.

Pesquisadora: Milena dos Santos Ferri – CRA/MS 2045 – RG 860004 SSP/MS

telefones: (67) 3231-8690 cel.(67) 9627-0506

e-mail: milena_ferri@hotmail.com

Orientadora: ProfªDrª Liliana Andolpho Magalhães Guimarães (UCDB)

Esta pesquisa faz parte da dissertação para fins de obtenção do título de Mestre em Psicologia junto à Universidade Católica Dom Bosco (UCDB).

O objetivo da pesquisa é avaliar a qualidade de vida profissional dos trabalhadores da Embrapa Pantanal.

O procedimento de coleta de dados se dará por meio da aplicação conjunta de dois instrumentos de pesquisa: (I) Questionário sóciodemográfico e (II) Questionário de Qualidade de Vida Profissional (QVP - 35).

Essa pesquisa não oferece riscos aos participantes. A instituição pesquisada será beneficiada por meio da apresentação coletiva dos resultados grupais do trabalho, bem como pela entrega de um relatório para a Chefia-Geral da Unidade. Tais procedimentos poderão contribuir para uma melhoria da qualidade de vida geral e ocupacional desse segmento de trabalhadores.

Considerando as informações contidas nesse termo e as normas expressas na Resolução nº 196/96 do Conselho Nacional de Saúde/Ministério da Saúde, consinto, de modo livre e esclarecido, participar da presente pesquisa, na condição de participante, sabendo que:

1. Minha participação é voluntária não implica em quaisquer tipos de despesa e/ou ressarcimento financeiro;
2. É garantida a liberdade de retirada do consentimento e da participação nesse estudo a qualquer momento, sem qualquer prejuízo, punição ou atitude preconceituosa;
3. É garantido o anonimato quanto aos resultados individuais;
4. Os dados coletados só serão utilizados para fins de pesquisa e os resultados poderão ser veiculados em livros, ensaios e/ou artigos científicos em revistas especializadas e/ou em eventos científicos;
5. A pesquisa aqui proposta foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), que a referencia.
6. O presente termo está assinado em duas vias.

Corumbá/MS, _____ de _____ de 2012.

Participante

RG

SSP

Milena dos Santos Ferri
Pesquisadora

APÊNDICE 2

Questionário sociodemográfico

Sexo:

- 1- ☐ Masculino
- 2- ☐ Feminino

Faixa etária:

- 1- ☐ Até 25 anos
- 2- ☐ De 26 a 35 anos
- 3- ☐ De 36 a 45 anos
- 4- ☐ De 46 a 55 anos
- 5- ☐ Acima de 55 anos

Estado civil atual:

- 1- ☐ Solteiro
- 2- ☐ Casado/união estável
- 3- ☐ Separado/divorciado
- 4- ☐ Viúvo
- 5- ☐ Outro

Têm Filhos: 1- ☐ Sim 2- ☐ Não

Nível de Escolaridade:

- 1- ☐ Ensino fundamental incompleto
- 2- ☐ Ensino fundamental completo
- 3- ☐ Ensino médio completo
- 4- ☐ Ensino superior completo
- 5- ☐ Especialização
- 6- ☐ Mestrado
- 7- ☐ Doutorado
- 8- ☐ Pós-doutorado

Cargo:

- 1- ☐ Pesquisador
- 2- ☐ Analista
- 3- ☐ Assistente

Função gratificada:

- 1- ☐ Sim
- 2- ☐ Não

Tempo que trabalha na empresa:

- 1- ☐ Até 5 anos
- 2- ☐ De 6 a 10 anos
- 3- ☐ De 11 a 15 anos
- 4- ☐ De 16 a 20 anos
- 5- ☐ De 21 a 25 anos
- 6- ☐ Acima de 25 anos

Renda Média:

- 1- ☐ Até R\$ 2.000,00
- 2- ☐ De R\$ R\$ 2.000,01 a R\$ 5.000,00
- 3- ☐ De R\$ 5.000,01 a R\$ 8.000,00
- 4- ☐ De R\$ 8.000,01 a R\$ 12.000,00
- 5- ☐ De R\$ 12.000,01 a R\$ 15.000,00
- 6- ☐ Acima de R\$ 15.000,00

Desenvolve outra(s) atividade(s) remunerada(s)?

- 1- ☐ Sim
- 2- ☐ Não

Costuma fazer cursos de atualização/aperfeiçoamento em sua área profissional?

- 1- ☐ Sim

2- ☐ Não

Forma habitual de lidar com os seus conflitos no trabalho?

1- ☐ Dialogar

2- ☐ Falar com superiores

3- ☐ Compartilhar com colegas

4- ☐ Não lida

5- ☐ Outro. Qual (is)? _____

Realiza algum tratamento de saúde atualmente?

1- ☐ Sim

2- ☐ Não

Se sim, qual(is):

☐ Médico

☐ Psicológico

☐ Fisioterápico

☐ Outro(s)

Qual(is) _____

Já esteve afastado do trabalho por mais de 15 dias, por motivo de doença ou Acidente do Trabalho, nos últimos 12 meses?

1- ☐ Sim

2- ☐ Não

Se sim, qual o motivo? _____

Possui Previdência privada?

1- ☐ Sim

2- ☐ Não

Prática de atividade física?

1- ☐ Sim 2- ☐ Não

Se sim, qual a frequência?

☐ 1 vez na semana ☐ 2 a 3 vezes na semana ☐ 4 ou mais vezes na semana

Se não: Porque? _____

Fumante:

1- ☐ Sim

2- ☐ Não

Religião:

☐ Católica

☐ Evangélica

☐ Espírita

☐ Ateu

☐ Outros. Qual? _____

Avalie seu sono:

☐ Muito ruim

☐ Ruim

☐ Nem ruim, nem bom

☐ Bom

☐ Muito bom

Com que frequência você tem sentimentos negativos, tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?

☐ Nunca

☐ Raramente

☐ Às vezes

☐ Repetidamente

☐ Sempre

A empresa se preocupa com a sua segurança no trabalho (fornecendo Equipamento de Proteção Individual- EPI, identificando e minimizandoriscos ocupacionais)?

1- ☐ Sim

2- ☐ Não

Obrigada por sua participação!

ANEXO 1

SISTEMA NACIONAL DE PESQUISA AGROPECUÁRIA – SNPA

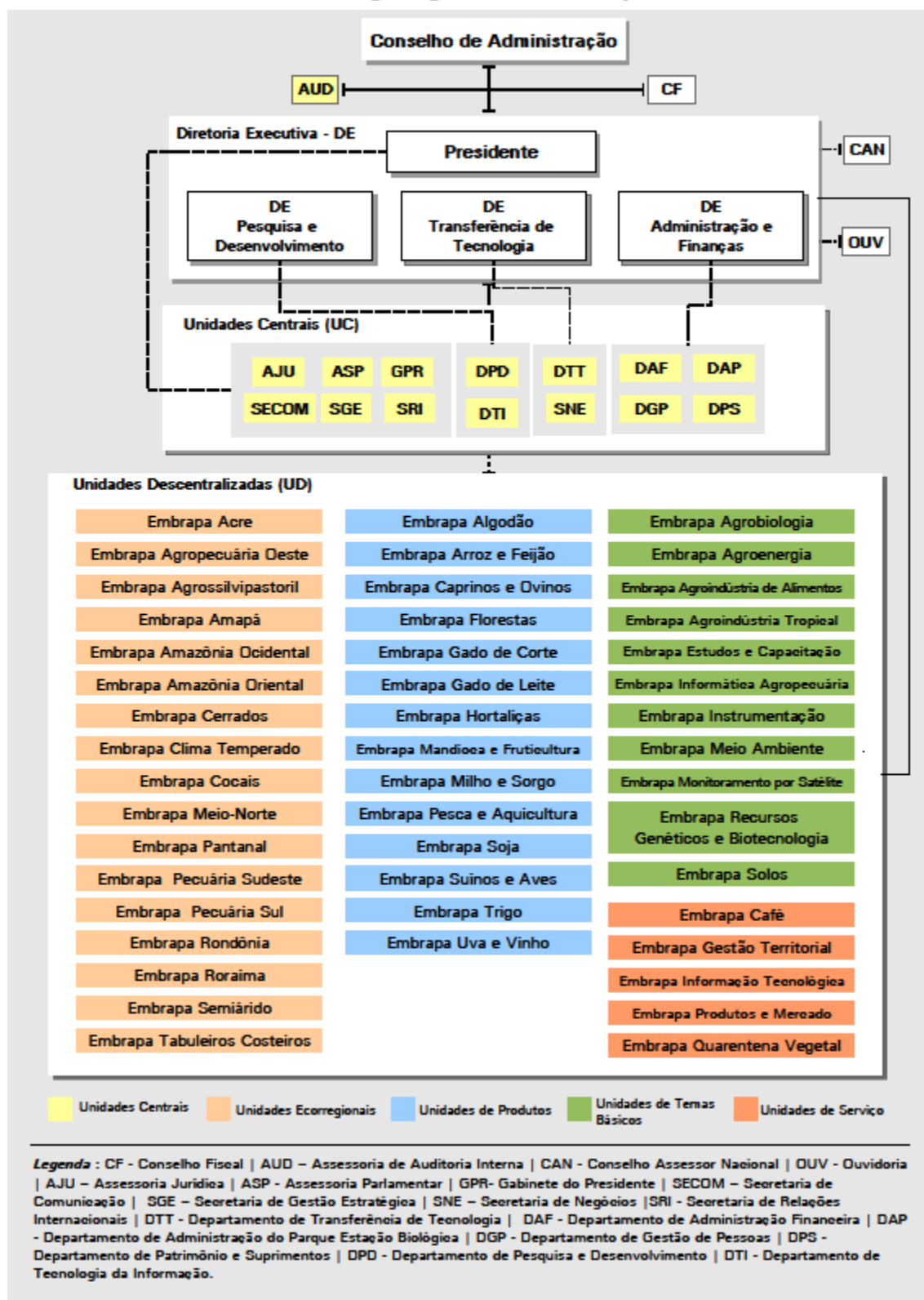
O Sistema Nacional de Pesquisa Agropecuária - SNPA, em sua forma vigente, foi instituído em 1992 pela Portaria nº 193 (7/8/1992) do Ministério da Agricultura, autorizado pela Lei Agrícola (Lei nº 8.171, de 17/1/1991).

O SNPA é constituído pela Embrapa e suas Unidades de Pesquisa e de Serviços, pelas Organizações Estaduais de Pesquisa Agropecuária - Oepas, por universidades e institutos de pesquisa de âmbito federal ou estadual, bem como por outras organizações, públicas e privadas, direta ou indiretamente vinculadas à atividade de pesquisa agropecuária. (EMBRAPA, 2012).

Os principais objetivos do SNPA são:
<ul style="list-style-type: none"> • Compatibilizar as diretrizes e estratégias de pesquisa agropecuária com as políticas de desenvolvimento, definidas para o País, como um todo, e para cada região, em particular. • Assegurar constante organização e coordenação das matrizes de instituições que atuam no setor, em torno de programação sistematizada, visando eliminar a dispersão de esforços, sobreposições e lacunas não desejáveis. • Favorecer o desenvolvimento de um sistema nacional de planejamento para pesquisa, acompanhamento e avaliação. • Estabelecer um sistema brasileiro de informação agrícola, com formação de banco de dados para a pesquisa e desenvolvimento agropecuário, facilitando o acesso aos usuários e clientes da pesquisa agropecuária. • Promover o apoio à organização e racionalização de meios, métodos e sistemas com desenvolvimento em informatização das instituições. • Proporcionar a execução conjunta de projetos de pesquisa de interesse comum, fomentando uma ação de parceria entre instituições, no desenvolvimento de ciência e tecnologia para a agropecuária. • Coordenar o esforço de pesquisa para atendimento às demandas de regiões, estados e municípios, a fim de proporcionar melhor suporte ao desenvolvimento da agropecuária. • Promover o intercâmbio de informações e documentação técnico-científica, nas áreas de interesse comum. • Favorecer o intercâmbio de pessoal, para capacitação e assessoramento interinstitucional. • Possibilitar apoio técnico, administrativo, material e financeiro entre instituições integrantes, na medida das necessidades e interesses da programação e missões a desempenhar.

ANEXO 2

Organograma da Embrapa



ANEXO 3

Descrição do Perfil de Competências Profissionais

Cargo: PESQUISADOR Classe: A

DESCRIÇÃO SUMÁRIA

Elaborar, executar, coordenar e avaliar programas, projetos e subprojetos de pesquisa e desenvolvimento, relacionados a atividade fim da Empresa.

PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES

- Planejar e desenvolver projetos de P&D de caráter multidisciplinar e interinstitucional, visando a geração e obtenção de conhecimento e informações técnico-científicas que contribuam para produtividade e sustentabilidade dos sistemas de produção agropecuária;
- Elaborar e publicar trabalhos científicos em nível nacional e internacional;
- Negociar prazos e recursos, no âmbito da organização e junto a agentes da sociedade, para o desenvolvimento de projetos que coordena;
- Responder pelo cumprimento de prazos e alcance dos objetivos dos projetos, programas e ações que coordena, avaliando tendências e monitorando fatores internos e externos;
- Planejar, controlar e administrar o desenvolvimento e implementação de programas/projetos de grande porte e ações interinstitucionais, avaliando e monitorando fatores que possam interferir nos resultados, recursos e cumprimento de prazos;
- Analisar dados, documentos e informações relacionadas às suas atividades, avaliando seus impactos e inter-relacionamentos com as demais atividades/processos de sua área;
- Conduzir tecnicamente projetos de natureza multidisciplinar que envolvam a participação de profissionais de outras áreas da organização e parceiros;
- Conduzir equipes em projetos sob sua responsabilidade, cujos impactos interferem diretamente nos resultados da organização como um todo;
- Conduzir projetos que visem o alinhamento da organização aos padrões de atuação existentes no mercado e à evolução da organização no cenário do agronegócio;
- Analisar, no âmbito da sua atuação, o cenário das tecnologias aplicáveis ao agronegócio e suas tendências, de forma a subsidiar as tomadas de decisões de sua organização;
- Mobilizar esforços, clarificar idéias e buscar a coesão e o comprometimento da equipe interinstitucional em que está envolvido, considerando as diferenças culturais e individuais, os interesses e a relação com outros trabalhos realizados pela organização;
- Compartilhar seu conhecimento e experiência na elaboração e condução de projetos multidisciplinares;
- Realizar apresentações e palestras extra-organização (clientes, fornecedores e aos diversos agentes da sociedade), sobre assuntos relacionados à sua área de atuação;
- Analisar a viabilidade e o custo-benefício de alternativas disponíveis (na empresa e no mercado) sugerindo aos gestores da organização diretrizes de encaminhamento e priorização de atividades;
- Solucionar problemas inéditos e multidisciplinares, que envolvam variáveis complexas e pouco estruturadas, aplicando criativamente seus conhecimentos e considerando seus impactos nos agentes relevantes da sociedade;
- Obter soluções para situações complexas nos projetos sob sua responsabilidade;
- Identificar e analisar problemas, propor soluções, estabelecer planos de ações e acompanhar a sua implementação em programas/projetos de grande porte interinstitucionais.

ANEXO 3.1

Descrição do Perfil de Competências Profissionais Cargo: PESQUISADOR Classe: B

DESCRIÇÃO SUMÁRIA

Elaborar, executar, coordenar e avaliar programas, projetos e subprojetos de pesquisa e desenvolvimento, relacionados a atividade fim da Empresa.

PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES

- *Planejar e desenvolver projetos de P&D de caráter multidisciplinar e interinstitucional, visando a geração e obtenção de conhecimento e informações técnico-científicas que contribuam para produtividade e sustentabilidade dos sistemas de produção agropecuária;*
- *Elaborar e publicar trabalhos científicos em nível nacional e internacional;*
- *Participar da definição de prazos e recursos, junto a clientes, parceiros e fornecedores, para o desenvolvimento de projetos e programas multidisciplinares;*
- *Conceber e desenvolver projetos, estabelecendo planos de ação realistas e visando a consecução dos objetivos da unidade em que atua;*
- *Identificar necessidades e captar recursos para o desenvolvimento de projetos e programas multidisciplinares;*
- *Administrar a utilização dos recursos e o cumprimento de prazos dos projetos que coordena;*
- *Estabelecer contatos dentro e fora da organização, visando a obtenção das condições e recursos necessários ao alcance dos resultados esperados pelos processos e projetos sob sua coordenação e/ou dos quais participa;*
- *Contribuir na reformulação e participar da implementação de planos de ação que visem o atingimento dos resultados da sua área;*
- *Avaliar riscos, ameaças, oportunidades e impactos potenciais de projetos de P&D relacionados à sua área de atuação;*
- *Estar continuamente atualizado a respeito das tendências que possam significar ameaças ou oportunidades para a sua unidade / área, avaliando os impactos que possam gerar em cada uma das equipes;*
- *Fornecer subsídios para a análise de tendências e cenários do ambiente para a organização e para a unidade, no que tange a sua área de especialização;*
- *Coordenar tecnicamente equipes com profissionais de diversas áreas e/ou parceiros;*
- *Mobilizar esforços, clarificar idéias e buscar a coesão e o comprometimento de equipes multidisciplinares, que podem incluir os clientes e/ou fornecedores, considerando a diversidade do grupo e a relação com trabalhos realizados pelas demais equipes existentes na organização;*
- *Realizar apresentações e palestras, sobre assuntos multidisciplinares relacionados aos diversos projetos da organização;*
- *Solucionar problemas técnicos inéditos e multidisciplinares, que envolvam variáveis complexas e pouco estruturadas, aplicando criativamente seus conhecimentos e considerando seus impactos no restante da organização;*
- *Desenvolver e racionalizar projetos e/ou processos sob sua responsabilidade, pesquisando tendências de inovação na área;*
- *Identificar e analisar problemas, propor soluções, estabelecer planos de ação e acompanhar a sua implementação em projetos multidisciplinares, que envolvam clientes e/ou fornecedores.*

ANEXO 3.2

Descrição do Perfil de Competência Profissional Cargo: ANALISTA Classe: A

DESCRIÇÃO SUMÁRIA

Profissional para gerenciar, coordenar, avaliar e participar de projetos e subprojetos de suporte à pesquisa e desenvolvimento; administrar, analisar, executar, orientar e assessorar e desenvolver estudos estratégicos em processos, projetos e subprojetos nas áreas de laboratórios e campos experimentais, suprimento, manutenção e serviços, gestão de pessoas, orçamento e finanças, gestão da informação, transferência de tecnologia e comunicação empresarial, direito e auditoria e gestão estratégica.

PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES

- *Negociar prazos e recursos, no âmbito da organização e junto a outras instituições, para o desenvolvimento de projetos que gerencia;*
- *Estabelecer contatos dentro e fora da organização, visando a obtenção das condições e recursos necessários ao alcance dos resultados esperados pelos processos e projetos sob sua liderança;*
- *Participar da definição e estabelecimento de parâmetros e práticas de apuração e análise de resultados da unidade em que atua que apoiem os processos decisórios da empresa;*
- *Propor estratégias para a sua área de atuação frente aos cenários interno e externo;*
- *Fornecer subsídios para a análise de tendências e cenários do mercado para a organização e para a unidade, no que tange a sua área de especialização;*
- *Interagir com equipes internas e externas visando estabelecer parcerias;*
- *Desenvolver soluções tecnicamente viáveis para a organização, a partir de um conhecimento profundo de sua especialidade e geral do negócio, analisando e avaliando impactos;*
- *Elaborar e publicar trabalhos técnicos ou científicos em nível nacional e internacional;*
- *Sistematizar conhecimentos obtidos dentro e fora da organização, interagindo com profissionais mais especializados, clientes, fornecedores, parceiros ou agentes da sociedade;*
- *Realizar apresentações, palestras e outras atividades de socialização do conhecimento extra-organização (clientes, fornecedores, parceiros e agentes da sociedade), sobre assuntos ligados à sua especialidade e/ou aos projetos que coordena; e*
- *Solucionar problemas técnicos inéditos de natureza multidisciplinar, que envolvam variáveis complexas e pouco estruturadas, aplicando criativamente seus conhecimentos e considerando seus impactos no restante da organização;*
- *Desenvolver e racionalizar projetos e processos sob sua responsabilidade, pesquisando tendências de inovação na área*

Anexo 3.3

Descrição do Perfil de Competências Profissionais

Cargo: ANALISTA Classe: B

DESCRIÇÃO SUMÁRIA

Profissional para gerenciar, coordenar, avaliar e participar de projetos e subprojetos de suporte à pesquisa e desenvolvimento; administrar, analisar, executar e orientar atividades técnicas em processos, projetos e subprojetos nas áreas de laboratórios e campos experimentais, suprimento, manutenção e serviços, gestão de pessoas, orçamento e finanças, gestão da informação, transferência de tecnologia e comunicação empresarial, direito e auditoria e gestão estratégica

PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES

- *Implementar projetos e ações de interesse da sua área, avaliando e monitorando fatores que possam impactar nos resultados, recursos e cumprimento de prazos;*
- *Planejar e utilizar os recursos destinados à condução dos projetos sob sua coordenação;*
- *Aplicar seus conhecimentos para solucionar problemas técnicos operacionais de sua especialidade;*
- *Trocar informações e experiências, internamente e externamente, em assuntos relacionados à sua área de atuação, visando o aperfeiçoamento das tarefas realizadas e seu alinhamento às necessidades dos clientes e parceiros;*
- *Compartilhar da elaboração de planos de ação, viabilizando a obtenção dos resultados desejados pelas atividades sob sua responsabilidade;*
- *Analisar dados, documentos e informações relacionadas ao mercado de atuação da empresa, avaliando seus impactos e inter-relacionamentos com as atividades sob sua responsabilidade e outras correlatas;*
- *Interagir com equipes de outras unidades em busca de atingir resultados e metas;*
- *Analisar problemas, identificar soluções, estabelecer planos de ação e acompanhar a sua implementação em projetos e em assuntos de natureza multidisciplinar;*
- *Solucionar problemas técnicos de sua especialidade, que envolvam variáveis complexas e pouco estruturadas, aplicando criativamente seus conhecimentos;*
- *Interagir com os demais técnicos, clientes, parceiros ou fornecedores, buscando estar atualizado com o conhecimento disponível dentro e fora da organização;*
- *Elaborar e publicar trabalhos técnicos ou científicos em nível nacional e internacional;*
- *Realizar, eventualmente, apresentações, palestras e outras atividades de socialização do conhecimento dentro ou fora da organização, sobre assuntos restritos a sua especialidade e aos projetos de que participa;*
- *Participar na implementação de soluções de sua especialidade em processos que envolvam outras equipes, adaptando-as às suas necessidades de inovação da empresa;*
- *Propor melhorias em processos ou atividades pelas quais responde, orientado pelos seus objetivos e metas;*
- *Desenvolver e racionalizar projetos e processos sob sua responsabilidade, pesquisando tendências de inovação na área*

Anexo 3.4

Descrição do Perfil de Competências Profissionais Cargo: ASSISTENTE Classe: A

DESCRIÇÃO SUMÁRIA

Profissional para executar atividades semi-especializadas de suporte técnico e administrativo à pesquisa e desenvolvimento nas áreas de laboratórios e campos experimentais, suprimento, manutenção e serviços, gestão de pessoas, orçamento e finanças, gestão da informação, transferência de tecnologia e comunicação empresarial, direito e auditoria e gestão estratégica.

PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES

- *Planejar e controlar o uso dos recursos disponibilizados para a condução dos projetos em que está envolvido;*
- *Auxiliar no controle da execução e cumprimento de prazos em projetos, programas e ações em que está envolvido;*
- *Analisar e propor implementações técnicas que visam a melhoria do produto/serviço e/ou aumento da produtividade;*
- *Participar na implementação de soluções de sua especialidade em processos que envolvam outras equipes, adaptando-as às necessidades de sua área;*
- *Trocar informações e experiências, internamente e externamente, em assuntos relacionados à sua área de atuação, visando o aperfeiçoamento das atividades realizadas e seu alinhamento às necessidades dos clientes e parceiros;*
- *Orientar seu trabalho a partir do planejamento definido pelos gestores da organização, subsidiando-os com informações e sugestões para sua revisão e/ou aperfeiçoamento;*
- *Avaliar tendências e monitorar fatores específicos internos e externos, com foco em sua especialidade, visando a obtenção das metas estabelecidas;*
- *Sistematizar conhecimentos obtidos dentro e fora da organização, interagindo com profissionais mais especializados, clientes, fornecedores, parceiros ou agentes da sociedade;*
- *Realizar, eventualmente, apresentações, palestras e outras atividades de socialização do conhecimento dentro e fora da organização, sobre assuntos relacionados à sua especialidade e aos projetos de que participa;*
- *Sugerir novos controles e formas de análise para melhorar o acompanhamento dos projetos e processos da área em que atua;*
- *Acompanhar e executar atividades de suporte técnico ou administrativo; e*
- *Contribuir com informações técnicas ou atividades práticas em trabalhos que resultem em publicações técnicas por parte da Embrapa.*

Anexo 3.5

Descrição do Perfil de Competências Profissionais

Cargo: ASSISTENTE Classe: B

DESCRIÇÃO SUMÁRIA

Profissional para executar atividades operacionais de suporte técnico ou administrativo à pesquisa e desenvolvimento nas áreas de laboratórios e campos experimentais, suprimento, manutenção e serviços, transferência de tecnologia e comunicação empresarial

PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES

- Apoiar na elaboração de planos de utilização dos recursos, e no cumprimento de prazos em projetos rotineiros e atividades da equipe da qual faz parte, estruturando e sistematizando dados;
- Auxiliar no planejamento e na definição dos recursos e prazos necessários ao desenvolvimento dos projetos de que participa;
- Prestar informações em questões inerentes a sua atividade principal com base em procedimentos pré-definidos;
- Identificar potenciais problemas e eventuais riscos referentes às suas atividades, sugerindo soluções;
- Solucionar problemas técnicos rotineiros, relacionados às suas atividades, seguindo padrões e rotinas previamente estabelecidas e aplicando os conhecimentos de que dispõe;
- Realizar atividades diversas em sua área de atuação, seguindo instruções técnicas gerais;
- Operar máquinas e instrumentos agrícolas;
- Executar, sob supervisão, tarefas de campo, bem como serviços braçais em tratamentos culturais, compreendendo plantio, colheita, secagem, pesagem, armazenamento, adubação e irrigação;
- Colher e transportar materiais, produtos e amostras;
- Executar tarefas de manejo animal, como por exemplo: ordenha, tosquia, vacinação, higiene e proteção sanitária;
- Realizar manutenção nas casas de vegetação, estufas e equipamentos.

Anexo 3.6



63

Descrição do Perfil de Competências Profissionais
Cargo: ASSISTENTE Classe: C

DESCRIÇÃO SUMÁRIA

Profissional para executar atividades rotineiras de natureza simples de suporte à pesquisa e desenvolvimento nas áreas de laboratórios e campos experimentais, suprimento, manutenção e serviços, transferência de tecnologia e comunicação empresarial.

PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES

- Oferecer suporte operacional em atividades diversas de natureza simples, rotineira e estruturada;
- Solucionar problemas técnicos operacionais de natureza simples, inerentes às suas atividades, com base em procedimentos e parâmetros pré-definidos, encaminhando problemas e questionamentos de clientes internos aos níveis superiores de carreira, quando não consegue resolvê-los;
- Operar máquinas e instrumentos agrícolas;
- Executar, sob supervisão, tarefas de campo, bem como serviços braçais em tratos culturais, compreendendo plantio, colheita, secagem, pesagem e armazenamento;
- Colher e transportar materiais, produtos e amostras;
- Executar tarefas de manejo animal, como por exemplo: ordenha, tosquia, vacinação, higiene e proteção sanitária;

ANEXO 4

QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL (QVP-35)*

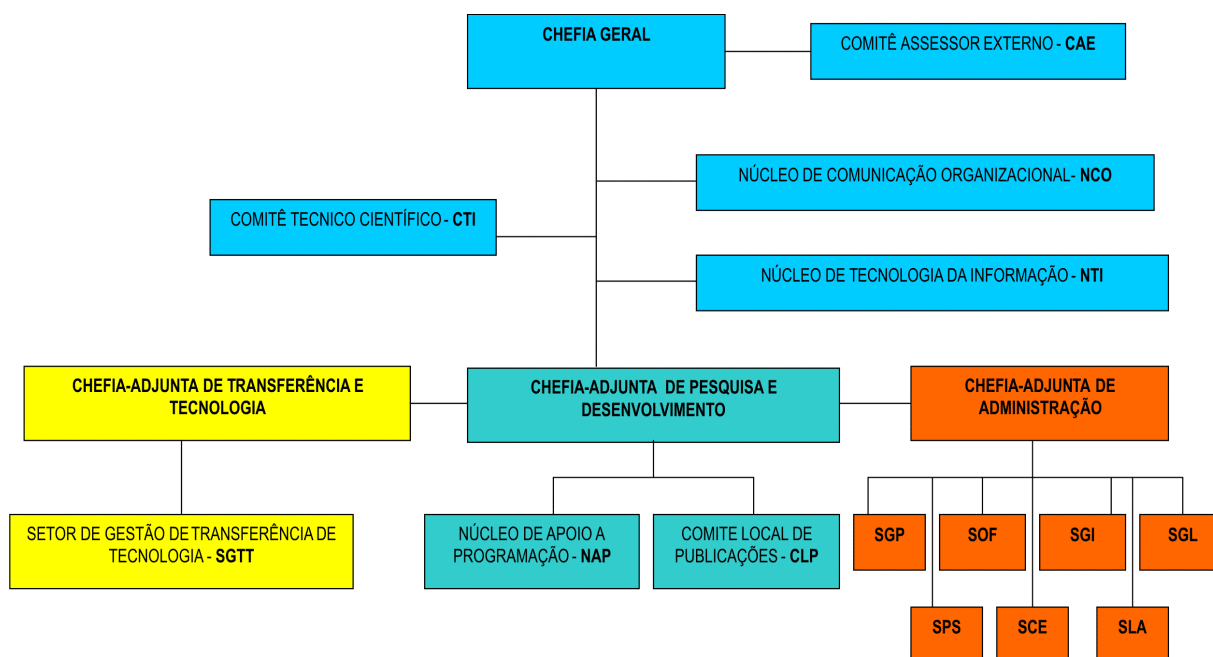
(Cabezas, 1999) - Validação brasileira (Guimarães et al., 2004)

Assinale com um X o valor de 1 (nada) a 10 (muito) que melhor indique a ocorrência relacionada à sua vida no trabalho nos últimos 6 meses										
QUESTÕES										
1. Interrupções incômodas	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
2. Consequências negativas para a saúde	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
3. Falta de tempo para a vida pessoal	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
4. Desconforto físico no trabalho	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
5. Conflitos com outras pessoas	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
6. Trabalho diversificado	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
7. Possibilidade de expressar o que penso e preciso	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
8. Apoio de meus superiores	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
9. Possibilidade de que minhas propostas sejam ouvidas e aplicadas	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
10. Satisfação com o salário	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
11. Possibilidade de ser criativo(a)	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
12. A empresa se preocupa em melhorar minha qualidade de vida	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
13. Reconhecimento de meu esforço	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
14. Recebo informações sobre os resultados do meu trabalho	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
15. Possibilidade de promoção	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
16. Quantidade de trabalho	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
17. Estresse (esforço emocional)	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
18. Rapidez e “afobação”	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
19. Pressão recebida para realizar meu trabalho	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
20. Pressão recebida para manter a qualidade do trabalho	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
21. Meu trabalho é importante para a vida de outras pessoas	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
22. Carga de responsabilidade	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
23. O que tenho que fazer fica claro	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
24. Autonomia ou liberdade de decisão	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
25. Apoio de minha família	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
26. Apoio de meus colegas	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
27. Apoio de meus subordinados (só para coordenadores)	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
28. Vontade de ser criativo(a)	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
29. Orgulho do trabalho	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
30. Motivação (vontade de melhorar no trabalho)	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
31. Satisfação com o trabalho	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
32. Estou capacitado(a) para realizar meu trabalho	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
33. Exige-se capacitação para realizar meu trabalho	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
34. Desligo-me ao final da jornada de trabalho	12	3	4	5	6	7	8	9	10	
35. Percepção sobre a Qualidade de Vida no Trabalho	12	3	4	5	6	7	8	9	10	

* No trabalho de dissertação essa tabela será expandida.

ANEXO 5

Organograma da Embrapa Pantanal



SGP – Setor de Gestão de Pessoas (SRH)
 SOF – Setor de Gestão Orçamentária e Financeira (SOF)
 SGI – Setor de Gestão de Infraestrutura (SSA)
 SGL – Setor de Gestão de Logística (SVT)
 SPS – Setor de Gestão de Patrimônio e Suprimento (SPM)
 SCE – Setor de Gestão de Campos Experimentais (SCE)
 SLA – Setor de Gestão de Laboratório (SLA)

ANEXO 6



D E C L A R A Ç Ã O

Declaro para os devidos fins, junto ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Católica Dom Bosco – UCDB, que autorizo a execução da pesquisa abordando a Qualidade de Vida Profissional dos funcionários da Embrapa Pantanal, a ser realizada pela srª Milena dos Santos Ferri, funcionária lotada no Setor de Gestão de Pessoas e aluna regular do Mestrado em Psicologia- UCDB.

Corumbá-MS, 16 de Janeiro de 2012.

RIVALDAVIA ALVES ALENCAR DE MELO FERREIRA

Chefe-Geral Substituta da Embrapa Pantanal



Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária
Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento
Rua 21 de Setembro nº 1880 – Aeroporto
Caixa Postal 109 CEP 79320-900 Corumbá – MS
Tel: +55 (67) 3234-5800 Fax: +55 (67) 3234-5815
www.cpap.embrapa.br – postmaster@cpap.embrapa.br

ANEXO 7



UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO
Comitê de Ética em Pesquisa

Campo Grande, 10 de novembro de 2011

DECLARAÇÃO

Declaramos que o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Católica Dom Bosco recebeu para análise o projeto **“QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES DE UMA EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA DO PANTANAL LOCALIZADA EM CORUMBÁ/MS”**, sob a responsabilidade de **Milena dos Santos Ferri**, sob a orientação da **Profa. Liliana Andolpho Magalhães Guimarães** tendo sido protocolado sob o nº **078/2011**.

A handwritten signature in black ink, reading 'Lucas Fernando Gonçalves', is positioned above the printed name.

Lucas Fernando Gonçalves
Auxiliar

Universidade Católica Dom Bosco – CEP/UCDB


ANEXO 8



Campo Grande, 08 de março de 2012.

DECLARAÇÃO

Declaramos para os devidos fins que o projeto **“QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES DE UMA EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA DO PANTANAL LOCALIZADA EM CORUMBÁ/MS”** sob a responsabilidade de **Milena dos Santos Ferri**, orientação da **Liliana Andolpho Magalhães Guimarães**, protocolo nº **078/11** após análise do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Católica Dom Bosco, foi considerado **aprovado** sem restrições.


Prof. Dr. Márcio Luis Costa
Presidente do Comitê de Ética em Pesquisa da
Universidade Católica Dom Bosco