

LAMÍS KABAD

**QUALIDADE DE VIDA DOS FUNCIONÁRIOS
ADMINISTRATIVOS DE UMA UNIVERSIDADE PRIVADA**

UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO

MESTRADO EM PSICOLOGIA

Campo Grande - MS

2011

LAMÍS KABAD

**QUALIDADE DE VIDA DOS FUNCIONÁRIOS
ADMINISTRATIVOS DE UMA UNIVERSIDADE PRIVADA**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Psicologia da Universidade Católica Dom Bosco, área de concentração: Psicologia da Saúde, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia, sob orientação do Prof. Dr. José Carlos Rosa Pires de Souza.

**UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO
MESTRADO EM PSICOLOGIA**

Campo Grande - MS

2011

Kabad, Lamís
K11q Qualidade de vida dos funcionários administrativos de uma
universidade privada / Lamís Kabad; orientação, José Carlos Rosa Pires
de Souza. 2011
70 f. + anexos

Dissertação (mestrado em psicologia) – Universidade Católica Dom
Bosco, Campo Grande, 2011.

1. Qualidade de vida no trabalho – Universidades e faculdades
particulares 2. Satisfação no trabalho I. Souza, José Carlos Rosa Pires de
II. Título

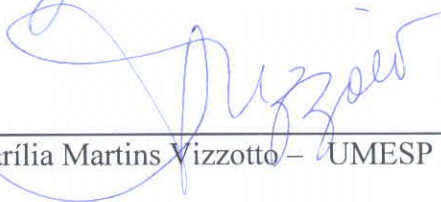
CDD – 658.31422

A dissertação apresentada por **LAMIS KABAD**, intitulada “**QUALIDADE DE VIDA DOS FUNCIONÁRIOS ADMINISTRATIVOS DE UMA UNIVERSIDADE PRIVADA**”, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em PSICOLOGIA à Banca Examinadora da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), foi.....

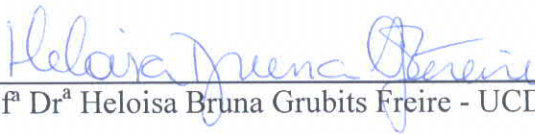
BANCA EXAMINADORA



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



Prof^ª Dr^a Marília Martins Vizzotto – UMESP



Prof^a Dr^a Heloisa Bruna Grubits Freire - UCDB



Prof. Dr. Márcio Luis Costa – UCDB

Campo Grande-MS, 11 de março de 2011.

A Deus e a Nossa Senhora pela proteção constante.

Ao meu Orientador, Prof. Dr. José Carlos, por sua competência, pelos incentivos permanentes, imprescindíveis contribuições e orientações durante esta trajetória inteira.

A Mila, minha mãe, por seu apoio incondicional em todos os momentos da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço profundamente.

Primeiramente, ao meu querido amigo “Zé”, por sua amizade, conselhos pessoais, motivação e paciência em todas as fases importantes desta trajetória.

Pelas valiosas contribuições na qualificação deste trabalho, à Prof. Dr^a. Heloísa Bruna Grubits Freire e ao Prof. Dr. Márcio Luis Costa.

À Prof^a. Dr^a. Marília Martins Vizzotto, pela disponibilidade para participar da banca de Defesa desta dissertação.

Ao Riad, meu pai, pela educação de qualidade que sempre priorizou em minha vida.

A Georgina Saad, minha avó, por suas sábias orientações.

Ao Pe. José Marinoni e ao Ir. Rafaelle Lochi, pela acolhida proporcionada e a excelente oportunidade de trabalho concedida.

Ao BD, por sua companhia, lealdade e fidelidade todos os dias.

À Gisele Guimarães, por seu companheirismo, amizade, eficiência e apoio no início desta caminhada.

Ao meu primo e irmão Gabriel, pelo retorno a Campo Grande e companhia nos intervalos da escrita deste trabalho.

Ao José Kabad, por sua valiosa contribuição.

Ao Sr. Antonio, Diretor Administrativo da Universidade, pelo apoio e esforços para concretização desta pesquisa.

Às estagiárias Ana e Karina, pela dedicação e persistência na aplicação desta pesquisa.

À Psicóloga Ana Carolina, por seu esforço para a realização desta pesquisa.

À minha família, pela compreensão das minhas ausências em diversas circunstâncias.

Às minhas amigas do coração, Fernanda Bueno e Inara Luíza, pela paciência nos períodos de ausências e por tudo que representam em minha vida.

Ao Prof. Mestre Lucas Rasi, por sua dedicação e eficácia na apuração dos resultados estatísticos.

À minha amiga Moema Urquiza, pelas trocas de ideias e coleguismo no trabalho.

À Cláudia Szukala, por sua importante contribuição e competência em ensinar o Inglês.

À Ereni Benvenuti, por sua disponibilidade e profissionalismo.

À Zenilde, por sua atenção especial nas devolutivas deste trabalho.

A todos os participantes, os funcionários administrativos da Universidade, pela contribuição e motivação para este estudo.

A todos que contribuíram de maneira direta ou indireta, para a concretização deste tão sonhado projeto de vida.

“Para tudo há um tempo, para cada coisa há um momento debaixo dos céus...”

(Eclesiastes: 2-3, 3)

RESUMO

Introdução. Devido à melhoria das estruturas para o desempenho satisfatório de tarefas dos colaboradores de uma instituição, para a promoção do bem-estar no trabalho e produção com excelência, é recomendável que as questões de Qualidade de Vida (QV) sejam avaliadas. As pessoas dedicam grande parte de suas vidas desenvolvendo funções ocupacionais. No trabalho, passa-se a maior parte do dia no expediente e, a partir dessa relação, tem-se como resultado muitas conquistas, mas também algumas questões relacionadas com o comprometimento da QV. **Objetivo.** Avaliar a QV geral dos funcionários administrativos de uma universidade privada. **Método.** A amostra desta pesquisa compõe-se de 66 participantes, escolhidos aleatoriamente, funcionários de todas as áreas institucionais, que atuam em atividades operacionais, até as lideranças das equipes de trabalho. Além do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, aplicam-se dois questionários: o Questionário Sociodemográfico, para a caracterização da amostra quanto às variáveis: idade, sexo, estado civil, renda, escolaridade, tempo de serviço, carga horária, moradia, trabalho em outro local, atestado médico e doença crônica; e o *World Health Organization Quality of Life (WHOQOL-100)*. **Resultados.** Dos 66 participantes da pesquisa, 45,5% são casados, 69,7% do sexo feminino, na faixa etária de 25 a 35 anos são 47%, com renda até R\$ 1.000 35,5%, e 33,9% com renda acima de R\$ 2.000; quanto à escolaridade, 31,7% do nível médio, 30,2% são graduados e 23,8% pós-graduados; 53,1% possuem até 2 anos de tempo de serviço na Instituição, e 87,1% trabalham 44 horas ou mais. Residem em casa própria 79,0% e 44,6% possuem atestado médico. Com relação ao sexo dos funcionários, a dimensão Nível de Independência teve diferença significativa ($p = 0,023$), e os homens apresentam escores maiores que as mulheres. Em relação ao estado civil, há diferença significativa no domínio “Espirituais” ($p = 0,027$), e os divorciados mostram menores escores no domínio. Em relação à escolaridade, percebe-se diferença significativa nos domínios Relações Sociais ($p = 0,037$) e Ambiente ($p = 0,031$). No domínio Relações Sociais, quanto maior a escolaridade, maior a qualidade de vida. No caso do domínio Ambiente, os funcionários com menor grau de instrução possuem maiores escores de qualidade de vida nesse domínio. Com relação ao tempo de serviço na instituição, há diferença significativa em três domínios: Psicológico ($p = 0,018$), Nível de Independência ($p = 0,019$) e Relações Sociais ($p = 0,002$). No domínio Ambiente, existe diferença significativa em relação a apresentação de atestado médico pelo funcionário no último ano ($p = 0,002$). **Conclusão.** A partir dos diversos resultados apresentados, dentre os mais relevantes estão: os funcionários com maior tempo de serviço possuem melhores escores de qualidade de vida e aqueles com atestado médico possuem escores menores em relação aos demais funcionários. Conclui-se que, apesar das diversas atribuições e da atuação em horas extras de trabalho, esses trabalhadores perceberam sua QV positivamente, contrapondo-se assim à questão levantada inicialmente nesta pesquisa.

Palavras-chave: qualidade de vida; trabalhadores; WHOQOL-100.

ABSTRACT

Introduction. Due to structural improvements that aim the satisfactory performance of duties of employees of an institution, the promotion of well being at work and production with excellence, it is recommended that issues of quality of life (QOL) be evaluated. **Objective.** To assess the overall quality of life of the administrative staff of a private university. **Method.** The sample of 66 participants was a random sampling. Employees from all institutional areas were surveyed, from the ones who work in operational activities through those who work as leaders of work teams. Two questionnaires were used and the Term of Informed Consent as well. The Socio-Demographic Questionnaire was applied to characterize the sample according to the variables: age, sex, marital status, income, education, length of work, department, function, working hours, housing, work elsewhere, medical certificate and chronic disease; It was also used the World Health Organization Quality of Life (WHOQOL-100). **Results.** Out of the 66 participants of the research, (45,5%) are married, female (69,7%), age between 25-35 years old (47%), income up to R\$ 1.000 (35,5%), and (33,9%) with income higher than R\$ 2.000, high school education (31,7%) and university degree (30,2%), (53,1%) has been working up to 2 years at the institution and (87,1%) work 44 hours or more weekly. (79,0%) of the participants live in their own home, and (44,6%) has medical certificate. Regarding the sex of the employees, the dimension Level on Independence had a significant difference ($p = 0.023$), with men with higher scores than women in the area. Regarding the marital area, there was significant difference in the area “Spiritually” ($p = 0.027$), with the divorced with lower scores in the area. Regarding the education it was detected significant difference in the area of Social Relations ($p=0,037$) and Environment ($p=0,031$). In the area of Social Relations, the higher the education, the higher will be the quality of life. In the area of environment, the employees with lower level of education had the higher scores in quality of life. Regarding the length of work in the institution it was detected significant difference in three areas: Psychological ($p=0,018$), Level of independence ($p=0,019$) and Social Relations ($p=0,002$). Regarding the Environment area, there was significant difference related to whether the employee presented or not medical certificate in the last year ($p=0.002$). **Conclusion.** The research showed good scores of QOL. Employees that have been working for a longer time at the institution have better scores in the quality of life, and the ones that presented medical certificate have lower scores than the others.

Keywords: quality of life; workers; WHOQOL-100.

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| FIGURA 1 - Organograma Institucional | 46 |
| FIGURA 2 - Domínios do WHOQOL-100 | 55 |

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| GRÁFICO 1 - Sexo dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL – 100 | 63 |
| GRÁFICO 2 - Idade dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL – 100 | 64 |
| GRÁFICO 3 - Estado Civil dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL – 100 | 66 |
| GRÁFICO 4 - Renda dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL – 100 | 68 |
| GRÁFICO 5 - Escolaridade dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL – 100 | 69 |
| GRÁFICO 6 - Tempo de serviço na instituição dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL – 100 | 70 |
| GRÁFICO 7 - Carga horária semanal de trabalho dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL – 100 | 72 |
| GRÁFICO 8 - Tipo de moradia dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL – 100 | 73 |
| GRÁFICO 9 - Se o funcionário apresentou atestado médico no último ano em relação aos domínios do WHOQOL – 100 | 75 |

LISTA DE TABELAS

| | | |
|-------------|--|----|
| TABELA 1 - | Dados sociodemográficos dos funcionários amostrados | 60 |
| TABELA 2 - | Sexo dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL – 100 | 62 |
| TABELA 3 - | Idade dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL – 100 | 63 |
| TABELA 4 - | Estado Civil dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL – 100 | 65 |
| TABELA 5 - | Renda dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL – 100 | 66 |
| TABELA 6 - | Escolaridade dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL – 100 | 68 |
| TABELA 7 - | Tempo de serviço na instituição dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL – 100 | 69 |
| TABELA 8 - | Carga horária semanal de trabalho dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL – 100 | 71 |
| TABELA 9 - | Tipo de moradia dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL – 100 | 72 |
| TABELA 10 - | Se o funcionário apresentou atestado médico no último ano em relação aos domínios do WHOQOL – 100 | 73 |
| TABELA 11 - | Resumo da pesquisa realizada..... | 75 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|--|----|
| QUADRO 1 - Taxonomia / Características e implicações das definições de QV..... | 27 |
| QUADRO 2 - Concepções evolutivas / características ou visão da QVT..... | 40 |
| QUADRO 3 - Critérios / Indicadores de QVT | 41 |

LISTA DE SIGLAS

CEP - Comitê de Ética em Pesquisa

CFP - Conselho Federal de Psicologia

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

CONEP - Comissão Nacional de Ética em Pesquisa

CID - Código Internacional de Doenças

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social

IDH - Índice de Desenvolvimento Humano

OMS - Organização Mundial de Saúde

PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

QV - Qualidade de Vida

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

WHOQOL - World Health Organization Quality of Life

WHOQOL - 100 - World Health Organization Quality of Life - 100

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| INTRODUÇÃO | 18 |
| 1 QUALIDADE DE VIDA | 21 |
| 1.1 HISTÓRICO | 22 |
| 1.2 CONCEITOS | 23 |
| 1.3 QUALIDADE DE VIDA GERAL | 28 |
| 2 HISTÓRICO E CONCEITOS DO TRABALHO | 31 |
| 2.1 QUALIDADE DE VIDA RELACIONADA AO TRABALHO | 36 |
| 2.1.1 Componentes e consequências da satisfação profissional | 42 |
| 3 O FUNCIONÁRIO ADMINISTRATIVO NO TRABALHO..... | 44 |
| 3.1 O PERFIL DO FUNCIONÁRIO ADMINISTRATIVO | 45 |
| 3.2 SALESIANIDADE | 47 |
| 4 OBJETIVOS | 50 |
| 4.1 OBJETIVO GERAL | 51 |
| 4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 51 |
| 5 MÉTODO | 52 |
| 5.1 LOCAL DA PESQUISA | 53 |
| 5.2 PARTICIPANTES..... | 53 |
| 5.2.1 Seleção dos participantes e descrição da amostra | 53 |
| 5.2.2 Critérios de inclusão | 53 |
| 5.2.3 Critérios de exclusão | 53 |
| 5.3 RECURSOS HUMANOS E MATERIAIS | 54 |
| 5.4 INSTRUMENTOS | 54 |
| 5.5 PROCEDIMENTOS..... | 56 |
| 5.6 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA | 57 |
| 5.7 ANÁLISE ESTATÍSTICA..... | 58 |
| 6 RESULTADOS E DISCUSSÃO | 59 |

| | |
|---|-----------|
| CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 77 |
| REFERÊNCIAS | 80 |
| APÊNDICES | 89 |
| APÊNDICE A - INSTRUMENTO PARA A COLETA DE DADOS | 90 |
| APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO | 91 |
| ANEXOS | 93 |
| ANEXO A - WHOQOL - 100 | 94 |
| ANEXO B - AUTORIZAÇÃO PARA A APLICAÇÃO DA PESQUISA NA UNIVERSIDADE | 109 |
| ANEXO C - AUTORIZAÇÃO PARA A REALIZAÇÃO DA PESQUISA | 111 |

INTRODUÇÃO

Segundo Fleck (1999), em 1994, a Organização Mundial de Saúde (OMS) definiu Qualidade de Vida (QV) como a percepção do indivíduo de sua posição na vida e no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões, preocupações, e engloba cinco dimensões: saúde física, saúde psicológica, nível de independência, relações sociais e o meio ambiente.

Atualmente, as pessoas dedicam grande parte de suas vidas desenvolvendo funções ocupacionais. No trabalho, passa-se a maior parte do dia no expediente e, a partir dessa relação, tem-se como resultado muitas conquistas, mas também algumas questões relacionadas com o comprometimento da QV, quando existe insatisfação principalmente por parte do funcionário. O conceito de QV encontra-se cada vez mais abrangente, abarcando fatores dos mais variados, todos relacionados à vida dos indivíduos. Deve-se ressaltar que passa-se em ambiente de trabalho pelo menos 8 horas diárias, durante pelo menos 35 anos. Com isso, os fatores no ambiente de trabalho afetam a Qualidade de Vida do trabalhador, e o caminho inverso também atrapalha o rendimento deste na empresa.

Segundo Moreira (2000), os conceitos existentes de QV desenvolvem-se dentro da subjetividade das ciências humanas, biológicas, sociais e outras, buscando valorizar o ser humano e seu estado de saúde global. A partir dessa visão holística, na qual o ser humano é visto como um todo integrado, biopsicossocial, com manifestações complexas e interligadas, composto por interfaces biológicas, psicológicas e sociais que reagem simultaneamente aos estímulos recebidos, os conceitos variados de QV apontam a uma análise reflexiva de várias dimensões.

Para Chiavenato (1999), a gestão de pessoas tem sido responsável pela excelência de organizações bem sucedidas e pelo aporte de capital intelectual que simboliza, mais que tudo, a importância do fator humano em plena era da informação. Com a globalização dos negócios, o desenvolvimento tecnológico, o forte impacto da mudança e intenso movimento pela qualidade e produtividade, emerge uma constatação na maioria das organizações: o grande diferencial, a principal vantagem competitiva das empresas, decorre das pessoas que nelas trabalham. De acordo com Chiavenato (1999), em outras organizações, fala-se em Administração de Recursos Humanos, uma visão mais dinâmica que predominou até 1990. Em organizações mais sofisticadas, fala-se agora em gestão de pessoas, uma abordagem que tende a visualizar as pessoas como seres humanos dotados de habilidades e capacidades intelectuais. A tendência atual está voltada para muito mais além, fala-se agora em administração com pessoas.

O interesse pelo tema “QV dos funcionários administrativos de uma Universidade privada” surgiu mediante o trabalho da pesquisadora enquanto gerente da gestão com pessoas da

Instituição em questão. Isso a levou a uma reflexão acerca dos elementos que influenciam no trabalho desses profissionais, ou seja, busca de melhoria contínua de adaptação e de bem-estar no trabalho, capacitações, devolutivas referentes ao desempenho profissional e facilidade ao acesso às informações sobre a Instituição. Na fase da pesquisa, a autora deste trabalho atuava na matriz desse grupo de filiais de ensino e não possuía vínculo com esses funcionários, o que tem acontecido há pouco mais de um ano. Anteriormente a essa transferência de posto de trabalho, durante dois anos e meio realizou a gestão do recrutamento e seleção de pessoal e benefícios, treinamentos, atendimento, avaliações de desempenho, eventos comemorativos e promoção da saúde dos funcionários.

A QV geral dos trabalhadores vem sendo hoje preocupação para o homem, ou desde que o trabalho foi concebido como meio de sobrevivência, com outros títulos, com vários conceitos e abordagens, mas de uma forma voltada para facilitar ou propiciar satisfação e bem-estar ao trabalhador no cumprimento do seu labor no decorrer de sua vida na fase produtiva. Considerando que o trabalho desenvolvido pelos profissionais administrativos, por si só, pode causar um desgaste mental, nota-se que, associado ao estresse, muitas vezes ele pode contribuir para o aparecimento de fatores significativos que influenciam diretamente em sua qualidade de vida, no próprio ambiente de trabalho ou fora dele. A proposta de eventuais condutas e encaminhamentos necessários em benefício dos funcionários administrativos será realizada, a partir dos resultados obtidos neste trabalho, registrado em capítulos.

No primeiro capítulo, destaca-se o tema QV, seu histórico e diversos conceitos. No segundo, o histórico e conceitos do trabalho, QV no trabalho, finalizando com os componentes da satisfação profissional. O terceiro capítulo aborda o funcionário administrativo no trabalho, seu perfil na Instituição e finaliza com a Salesianidade, característica marcante na cultura organizacional. Na sequência, descrevem-se os objetivos que pautaram o desenvolvimento de todo o trabalho, e os métodos observados para seu desenvolvimento. Apresentam-se os resultados obtidos, dos quais decorre uma discussão para se avaliar a pesquisa realizada, o que permite estabelecer as considerações finais para concluir o trabalho.

1.1 HISTÓRICO

Para a definição histórica referente ao período em que o termo Qualidade de Vida (QV) foi utilizado pela primeira vez, geram-se algumas controvérsias. Wood-Dauphine (1999) destaca a primeira referência ao termo QV, realizada por Pigou no livro sobre economia e bem-estar, *The Economics of Welfare* (1920), que abordava o impacto das ações governamentais na vida dos indivíduos de classes menos favorecidas. E, em 1964, o então presidente dos Estados Unidos da América do Norte, Lyndon Johnson, declarou que “[...] os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos. Eles podem ser medidos através da QV que proporcionam às pessoas”, apresentando o termo QV em destaque na mídia (FLECK et al., 1999).

Após a Segunda Guerra Mundial, o termo passou a ser utilizado como noção de sucesso e ascensão, sendo associado a padrões de vida, enfatizando aspectos materiais e aquisições (PASCHOAL, 2001 apud KLUTHCOVSKY, 2005; JACOB FILHO, 2003; MEEBERG, 1993). De acordo com Brito (2008), nas primeiras fases de evolução do termo QV, media-se o nível de satisfação da pessoa com a QV e como ela adquire os bens de mercado, a saúde, o lazer e outros confortos físicos e sociais da sociedade em que vive.

A priori, QV era abordada no senso comum como a necessidade da humanidade “viver bem”, estar em “bem-estar”. Essa prática levou o termo científico QV a se tornar relativamente banal na linguagem cotidiana. De acordo com Beraquet (2005), é imprescindível enquadrar cientificamente o termo QV, através dos inúmeros estudos existentes e em andamento, para que se prolifere seu verdadeiro significado em ambientes como empresas, escolas, clínicas, mídias, entre outros, que por vezes desgastam sua semântica sem verdadeiramente chegar ao real significado.

Fleck (2008) define que, a partir da década de 1970, o conceito de QV surge como medida de saúde num contexto no qual os avanços da medicina moderna permitem o controle de sintomas ou o retardo de determinadas doenças. Prolonga-se a vida de forma amena ou devido às doenças assintomáticas. Daí, então, a necessidade da mensuração da QV de forma a verificar como as pessoas vivem mais.

O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), desenvolvido pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), que possibilita a fusão de dados econômicos com os enfoques sociais e culturais, passou a ser utilizado como indicador da QV, caracterizando assim a sua ampliação (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000).

Com o objetivo de definir e uniformizar os instrumentos de QV, a Organização Mundial da Saúde (OMS), em 1994, por meio de um grupo de QV, elaborou um questionário padronizado, *World Health Organization Quality of Life* (WHOQOL), com que aos poucos se tem conseguido uniformizar o estudo da QV, apesar de, nos últimos anos, surgirem alguns questionamentos a respeito do conceito (FLECK et al., 1999).

1.2 CONCEITOS

O vasto número de trabalhos que abordam QV traz a retórica de que a conceitualização de tal termo é uma tarefa complexa, em virtude da subjetividade intrínseca à rubrica QV, que é uma tentativa de quantificar, cientificamente, aspectos de viver e de vida, sob a percepção da própria pessoa (SOUZA, J., 2004). Cardoso (1999) ratifica dizendo que QV é um assunto atual, importante, polêmico e complexo. E explica que, atual e importante, devido a sua aplicação nas diversas áreas da vida do ser humano; polêmico e complexo, por propor mudanças de condições e estilos de vida.

A partir da perspectiva quantitativa na definição de QV, Campaña (1997, p. 125) destaca que “os estudiosos da ‘qualidade de vida’ no mundo capitalista, apesar da quantidade de investigações realizadas, nunca estão completamente de acordo sobre o quê de fato esta qualidade de vida significa e como deve ser medida. Para a maioria, contudo, o termo ‘qualidade’ é a superação de uma limitada avaliação quantitativa do desenvolvimento.”

A grande divergência sobre a conceitualização de QV não influencia entre diversos pesquisadores uma concordância de que QV caracteriza-se por multidimensionalidade, já que a QV é composta por várias dimensões. A subjetividade tem levado a se ressaltar a perspectiva do indivíduo, e o que está em questão, a realidade objetiva, só conta na medida em que é percebida pelo indivíduo, assim como a bipolaridade, a presença de dimensões positivas e negativas. Assim, para uma boa QV, é necessário que alguns elementos estejam presentes e outros ausentes. Nesse sentido, Seidl e Zannon (2004) ilustram as complicações acerca da conceitualização de QV desde seus primeiros passos; sendo que para Campbell, Converse e Rogers (1976), “[...] qualidade de vida é uma vaga e etérea entidade, algo sobre o qual muita gente fala, mas que ninguém sabe claramente o que é”.

Spilker (1996) referiu que o conceito geral de QV compreende cinco domínios principais: físico, psicológico, econômico, religioso e/ou espiritual e o das relações sociais. Nos domínios da Sociologia, a QV equivale ao bem-estar e ao estilo de vida e, portanto, pode

ser entendida como a maneira pela qual o indivíduo interage com o meio, influenciado e sendo influenciado por este (GOULART e SAMPAIO, 1999; FLECK et al., 1999).

Para Limongi-França e Zaima (2002), na visão biopsicossocial, todos se manifestam de maneira psicossomática; têm potencialidades e reações biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida. Essas respostas apresentam variadas combinações e intensidades nesses três níveis, ou camadas, e as manifestações podem ser mais visíveis e específicas em um ou outro aspecto, embora todas sejam sempre interdependentes. O conceito biopsicossocial origina-se da Medicina Psicossomática, que propõe uma visão integrada do ser humano.

A *camada biológica* refere-se às características físicas do indivíduo - tanto as herdadas ao nascer, quanto as adquiridas durante toda a vida. Incluem-se aí o metabolismo, as resistências e as vulnerabilidades de seus órgãos ou sistemas. A *camada psicológica* refere-se aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou inconscientes, que formam a personalidade de cada ser humano e o seu modo de perceber e posicionar-se diante das pessoas e das circunstâncias as quais ele vivencia.

A *camada social* incorpora os valores, as crenças, o papel que desempenha 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. A visão biopsicossocial integrada no trabalho norteia os padrões de relações de trabalho, carga física e mental requeridos para cada atividade. Do ponto de vista social, ela desperta maior clareza nas questões políticas e ideológicas, nos processos de liderança empresarial e de poder formal ou informal. Enfim, atinge desde o significado do trabalho em si até o relacionamento e satisfação das pessoas no seu dia-a-dia.

Com esse mesmo pensamento, Minayo (2000) entende que Qualidade de Vida é uma noção exclusiva humana, a qual mantém relações com o grau de satisfação do indivíduo, em relação ao seu cotidiano e o que o cerca, como a família e a sua relação com ela, o cônjuge e a sua vida amorosa, a sociedade e a sua vida social, o ambiente onde vive e as suas condições de vida, o seu trabalho e a satisfação profissional, associados a conhecimento, valores e experiências adquiridas.

De acordo com Walton, “A expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico” (WALTON, 1973, p.12).

Há valorosas contribuições na literatura nacional e internacional acerca de QV, dentre as quais a definição do *construto* parece ser um infindável debate objetivando a construção de um termo que globalize todo o sentido do termo. Nesse sentido, Ruffino Netto (1992, p. 64) considera:

[...] qualidade de vida boa ou excelente aquela que ofereça um mínimo de condições para que os indivíduos nela inseridos possam desenvolver o máximo de suas potencialidades, sejam estas: viver, sentir ou amar; trabalhar produzindo bens ou serviços; fazendo ciência ou artes; vivendo para serem meios utilitários ou utilitários fins [...], ou simplesmente existindo.

Segundo Moreira (2000, p. 30),

A percepção subjetiva sobre o que seja qualidade de vida está incontestavelmente atrelada à condição social dos indivíduos. Em termos práticos, o que se quer destacar com esta afirmação é que uma pessoa que trabalha no plantio das sementes de soja, por exemplo, estará identificando fatores de ‘qualidade de vida’ diferentes do que um alto executivo de uma multinacional. Isto porque as condições concretas impõem percepções, aspirações, projetos e sonhos de formas distintas para cada um dos indivíduos, das mais diversas classes sociais, inclusive no interior de uma mesma classe. As noções, pré-noções e julgamentos, em relação ao significado da expressão ‘qualidade de vida’, não estão isentos de uma caracterização social, mas, pelo contrário, o meio social também forja os padrões de entendimento do que seja considerado como um bom estilo de vida, ou uma vida com qualidade. Estão também intimamente relacionados à época histórica e ao grau de desenvolvimento da sociedade como um todo.

Qualidade de vida é um conceito dinâmico, que se modifica no processo de viver das pessoas. Essa qualidade é uma busca incessante do ser humano, pois uma das características fundamentais da espécie humana é a necessidade e a persistência de um estado biopsicossocial que se possa traduzir em “viver bem”, de firmemente procurar condições de melhoria da situação de vida (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000).

A diversidade dos conceitos de QV apresenta pontos convergentes, tais como a avaliação qualitativa das condições de vida dos seres humanos e a satisfação das necessidades e expectativas do cidadão. Tais conceitos geralmente estão relacionados ao bem-estar do indivíduo e à QV associada a questões pertinentes a expectativa de vida, paz de espírito, segurança, trabalho, educação, moradia (JOVTEI, 2001).

Segundo Dantas, Sawada e Malerbo (2003), QV é uma noção eminentemente humana e abrange muitos significados que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades. Spilker (1996) apresenta o conceito de QV visualizado em três níveis numa pirâmide, no qual o topo seria a avaliação total do bem-estar seguida do domínio

global (isto é, físico, psicológico, econômico, espiritual, social) e tendo como base os componentes de cada domínio.

Segundo Lipp (1994, p. 13), QV significa “[...] muito mais do que apenas viver [...] Por qualidade de vida entendemos o viver que é bom e compensador em pelo menos quatro áreas: social, afetiva, profissional e a que se refere à saúde [...]”. O viver bem refere-se a ter uma vida bem equilibrada em todas as áreas. De acordo com Jacques (1996), o termo QV é tão vasto quanto a dimensão do ser humano. A busca pela QV significa entender e atender a pessoa em suas necessidades integrais, incluindo as áreas biológicas, social e espiritual.

Para Assumpção Jr. et al. (2000), a QV simboliza um ensaio de elencar algumas características do ser humano e sua intrincada experiência de viver e de ver a vida, pois ele é o cerne da determinação subjetiva de bem-estar. QV constitui-se de necessidades e desejos individuais, participações em atividades que permitam o desenvolvimento pessoal, a autorrealização e a possibilidade de uma comparação satisfatória entre si e os que o cercam.

São várias as definições, o que, para Paschoal (2000), além de tornar difícil a operacionalização do construto, dificulta comparações entre os trabalhos. A partir desse cenário, no início da década de 1990, realizou-se uma revisão bibliográfica que teve como produto uma taxonomia das definições de QV, como demonstrado a seguir:

➤ Definições de QV

I - Definição global

As primeiras definições que aparecem na literatura predominam até meados da década de 1980. Muito gerais, não abordam possíveis dimensões do construto, não havendo operacionalização do conceito, tendendo-se a centrar-se apenas em avaliação de satisfação/insatisfação com a vida.

II - Definição com base em componentes

As definições baseadas em componentes surgem nos anos 1980, quando se inicia o fracionamento do conceito global em vários componentes ou dimensões. Começam a priorização de estudos empíricos e a operacionalização do conceito.

III - Definição focalizada

Valorizam-se componentes específicos, em geral voltados para habilidades funcionais ou de saúde. Também aparecem em trabalhos que usam a expressão qualidade de vida relacionada à saúde, com ênfase em aspectos empíricos e operacionais, desenvolvendo instrumentos diversos de avaliação da qualidade de vida para pessoas acometidas por diferentes agravos.

IV - Definição combinada

Definições que incorporam aspectos dos tipos II e III: favorecem aspectos do conceito em termos globais e abrangem diversas dimensões que compõem o construto. Ênfase em aspectos empíricos e operacionais, desenvolvendo instrumentos de avaliação global e fatorial.

Quadro 1 - Taxonomia / Características e implicações das definições

Fonte: Farquhar (1995)

Como o conceito de QV é amplo, pode-se então dizer que a conquista de uma vida com qualidade pode ir sendo construída e consolidada, num processo que inclui a reflexão sobre o que é decisório para a QV e o estabelecimento de metas a serem atingidas, tendo como inspiração o desejo de ser feliz (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000). O conceito de QV é bastante subjetivo, é baseado na perspectiva de um indivíduo. Ninguém melhor do que o próprio indivíduo para discorrer sobre sua QV, expectativas e realizações.

A questão da QV diz respeito ao padrão que a própria sociedade define e se mobiliza para conquistar, e ao conjunto das políticas públicas e sociais que induzem e norteiam o desenvolvimento humano, bem como às mudanças positivas nas condições e estilos de vida, direito este adquirido e imprescindível, o que relaciona o conceito de QV ao campo da democracia, do desenvolvimento e dos direitos humanos e sociais.

São muito diversas as sociedades contemporâneas cujos membros, embora compartilhem a mesma cultura, têm experiências e opiniões diferentes em relação à QV. A sociedade pode parecer um grupo homogêneo quando analisada superficialmente; no entanto, em uma análise mais específica, mostra-se como um grupo heterogêneo. Essa ecologia cultural complexa confunde os pesquisadores metodologicamente. Para avaliar a QV, eles têm analisado as opiniões do contexto da cultura na qual estão inseridos. Esse relativismo cultural sugere que, embora havendo conceitos e valores universais, não há padrão absoluto de QV o qual possa ser indiscriminadamente aplicado em todas as culturas (SOUZA e GUIMARÃES, 1999).

1.3 QUALIDADE DE VIDA GERAL

À medida que o mundo evolui e, conseqüentemente, o ser humano, percebe-se que a QV tem despertado interesse em vários segmentos de profissionais que tratam de saúde física e mental das pessoas. É nítido o aumento de publicações e estudos acerca do assunto, tornando-o um parâmetro de êxito em muitas experiências. Para muitos autores o conceito de QV 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).

De acordo com Brito (2008), as pessoas só começaram a discutir qualidade de vida porque o conceito de saúde e doença modificou-se ao longo dos anos. Os segmentos que, inicialmente, partilharam e se interessaram por conceitos como “padrão de vida” ou “qualidade de vida” foram os de cientistas sociais, filósofos e os políticos. Posteriormente, em virtude do avanço tecnológico da medicina e ciências afins, a sobrevida aumentou, e o movimento nas Ciências Humanas e Biológicas foi mais além da preocupação com o controle de sintomas, a diminuição da mortalidade ou aumento da expectativa de vida.

Verifica-se que 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 sinônimo de qualidade de vida: bem-estar, felicidade, boas condições de vida, satisfação na vida, entre outros.

Embora seja recente o surgimento e a aplicabilidade do termo QV, existe uma preocupação individual e social pela melhoria das condições de vida desde o início da história da humanidade. Autores de importância significativa na literatura nacional e internacional dentro do assunto em questão deram suas contribuições, definindo o termo qualidade de vida.

Assim, dentre elas constam a de Ramos (1995) para quem “qualidade de vida é um conjunto harmonioso e equilibrado de realizações em todos os campos humanos, como: saúde, trabalho, lazer, sexo, família e desenvolvimento espiritual”; a de Castellanos (1997), que afirma que a noção de qualidade de vida transita em um campo semântico polissêmico: de um lado está relacionada ao modo, condições e estilos de vida (verdadeira amplitude do conceito de QV), por outro lado inclui as ideias de desenvolvimento sustentável e ecologia humana. Finalmente, relaciona-se com o campo da democracia, do desenvolvimento e dos direitos humanos e sociais. No que diz respeito à saúde, às noções unem-se em uma resultante social da construção coletiva dos padrões de conforto e tolerância que determinada sociedade estabelece como parâmetros para si.

São três os níveis que constituem o conceito de QV: avaliação total do bem-estar, domínio global (físico, psicológico, econômico, espiritual, social) e componentes de cada domínio. Observando esses três níveis em uma pirâmide, o topo seria a avaliação total do bem-estar, os outros dois, sendo os “componentes de cada domínio”, seriam a base da pirâmide (SPILKER, 1996).

Quando abordados os caminhos subjetivos, estes

[...] servem para acessar as percepções qualitativas das experiências de vida. Estes caminhos devem considerar mais as avaliações idiossincrásicas por parte das pessoas e não as variáveis como os padrões absolutos de qualidade de vida, eles acessam os sentimentos humanos, considerando-os qualidade de vida. (SOUZA; GUIMARÃES, 1999, p. 94).

Segundo Matos (1996, p. 34)

[...] tem que entrar no campo da motivação humana, buscando descobrir quais as necessidades do homem e o que aspira como realização de vida. A qualidade de vida importa consciência individual e social sobre o significado da vida para que o homem coloque sua força transformadora em sua realização plena.

Aprofundando os estudos, Dalkey (1972 apud CARDOSO, 1999) aponta nove indicadores de QV, quais sejam: saúde, atividade (trabalho), liberdade, segurança, inovação,

status, sociabilidade, afluência e agressão. Nota-se, nesses indicadores, a presença da agressão, colocada pelo seu componente positivo, ou seja, um propulsor de ação (CARDOSO, 1999). Claro que não se desconsidera seu aspecto negativo, que é expresso pelo comportamento antissocial.

Pode-se afirmar que a QV está influenciada pela caracterização social do sujeito, devido ao fator da subjetividade, pois em uma avaliação constata-se que aquele responde ao que seja uma boa ou má QV através de seu histórico dentro de uma classe social, comunidade ou grupo, bem como em relação aos fatores sociais e de desenvolvimento dessa sociedade como um todo. Por isso, em determinado tempo, uma sociedade pode ter parâmetros de QV diferentes de outra etapa histórica, pois isso é influenciado pelo desenvolvimento econômico e social dessa sociedade.

2 HISTÓRICO E CONCEITOS DO TRABALHO

Na Idade Média, trabalhar aparece descrito como servidão, trazendo para o cotidiano o significado de sofrimento e prisão, passando, com o desenrolar dos tempos, por conotações de esforço, labor, construção. Pode-se fazer tal reflexão através da origem etimológica da palavra trabalho, que advém do latim vulgar *tripalium*, um instrumento de tortura utilizado pelos romanos (SCHMIDT, 2004).

Conceitualmente o trabalho também tem evoluído ao longo dos anos. Friedman e Friedman e Naville (1963), no clássico Tratado de Sociologia do Trabalho, avaliam que tentar filosofar sobre o trabalho entre os diferentes grupos étnicos, conceitos, culturas, é perder tempo, afirmando também que o trabalho é um denominador comum e a condição para toda a vida em sociedade. Codo (2002) diz que é difícil conceituar trabalho devido à sua onipresença, estando sempre presente onde qualquer sociedade humana se desenvolva. Esse mesmo autor considera também que trabalho não é mercadoria, forma essa assumida pelo trabalho depois das mudanças trazidas pelo capitalismo, devido à diversificação da economia e dificuldades na previdência social em manter os empregados e aposentados, “há o desemprego crônico, estrutural, provocado pela corrida tecnológica nas empresas e pelas novas tecnologias de trabalho, todas as forças que empurram o trabalho para a economia informal” (CODO, 2002, p. 39).

Mills (1990) diz que o trabalho adquire um sentido, ou outro, dependendo do momento histórico de cada sociedade. Afirma, ainda, que nem o amor nem o ódio ao trabalho são próprios ao homem ou a qualquer tipo de ocupação. Desde os primórdios da humanidade, o trabalho esteve presente tanto como atividade braçal, quanto intelectual, mas o crescimento do homem, seu desenvolvimento social, econômico e tecnológico tornou-se reflexo das mudanças ocorridas na forma de organização e gerenciamento do trabalho, frutos da própria evolução humana.

Segundo Guimarães (2005), o desenvolvimento social, tecnológico e econômico, ocorridos nas últimas décadas, são consequências das mudanças ocorridas nas formas de organização, gestão e planejamento do trabalho, provocado pela evolução humana. E o trabalho é o esforço, físico ou mental, a ação o seu produto final. O trabalho humano é decorrente de atividades físicas, intelectuais ou espirituais mobilizadas para um fim, um objetivo.

Na Inglaterra, em 1848, os homens trabalhavam 18 horas por dia, mulheres e crianças tinham um turno de 14 horas. Havia algo de errado no relacionamento entre empresários e trabalhadores, evidenciando indícios de adoecimento do trabalho (GUIMARÃES, 2005). Por volta de 1900, surgiram teorias sobre a organização do trabalho, dentre as quais o Taylorismo,

e estas não consideravam as implicações psicológicas das atividades produtivas. As consequências foram algumas reações negativas relacionadas com o fator humano, levando os trabalhadores ao absentismo, sabotagem, greves e outros conflitos (GUIMARÃES, 2005).

Vários estudiosos fazem considerações muito preciosas sobre os prejuízos à saúde mental, causados pela organização do trabalho imposta aos trabalhadores. Smith (1986) refere que a superioridade tecnológica da divisão do trabalho levou ao adestramento de habilidades individuais, à economia de tempo e à invenção de um grande número de máquinas. O citado autor considera ainda que a inteligência humana é formada a partir das ocupações cotidianas, e que, ao se submeter um homem, ao longo de toda sua vida, ao cumprimento de um número mínimo de operações simples, ele não terá como se desenvolver, tornando-se uma criatura empobrecida em todos os aspectos.

Gomes (2007) comenta que, na década de 1970, o trabalho assumiu o modelo de organização fordista, que era polivalente, agregava o homem a uma equipe, ao invés de mantê-lo produzindo individualmente. A partir daí, as empresas começam a investir em treinamentos e participação do empregado quanto a sugestões para melhorar a qualidade com vistas à produtividade. Porém essa nova contextualização do empregado à sua rotina de trabalho tem gerado problemas comportamentais, tais como o aumento do absentismo, a insatisfação no trabalho, a não aderência dos trabalhadores às metas definidas, uma baixa qualidade de vida nas organizações, uma crescente alienação, insatisfação e queda da produtividade e comportamentos como alcoolismo, greves, entre outros (HUSE; CUMMINGS, 1985).

O trabalho é visto como uma atividade específica do homem, que é “fonte de construção, realização, satisfação, riqueza, bens materiais e serviços úteis à sociedade humana” (SELIGMANN-SILVA, 1999). Porém o trabalho também tem suas vertentes negativas, o que pode levar o indivíduo aos processos de escravidão, exploração, sofrimento, doença e morte. O trabalho deve ser visto como fonte de qualidade de vida, pois é por meio deste que o indivíduo, além de ter a possibilidade de realização profissional, poderá satisfazer também suas necessidades pessoais e familiares, como manter uma boa alimentação, lazer, esportes, serviços de saúde, aquisição de bens materiais, entre outros para si e sua família.

Handy (1978) afirma que o trabalho deve ser visto como parte inseparável da vida humana, sendo o principal meio para o homem adquirir sua identidade. Numa outra perspectiva de análise, busca identificar os movimentos sociais que tentaram se opor às condições adoecedoras da organização do trabalho e oferecer meios para a defesa da saúde do

trabalhador. Dejours (1993) refere que a primeira grande guerra, foi o fator decisivo para a emergência das discussões sobre a saúde do corpo do trabalhador.

Para Barros e Guimarães (2004), do ponto de vista psicológico, o enfoque sobre o trabalho percorre uma delimitação mais precisa e definida. Contudo, até a década de 1970, grande parte dos estudiosos reconhecia apenas o fator desencadeante do trabalho, quando este mobilizava estruturas da personalidade já existentes, privilegiando um determinismo psíquico que não levava em conta condições reais do trabalho como patógenas.

Segundo Seligmann-Silva (1994), o trabalho é uma atividade necessária à formação do indivíduo na sociedade. Com o avanço tecnológico, o ordenamento econômico e a ampliação das relações comerciais, as características e demandas do trabalho também se tornam mais específicas, aumentando a complexidade. Hoje, para conseguir um trabalho, impõe-se um grande esforço e a convivência com altos níveis de tensão. Assim, vários estudiosos da área da saúde, psicologia e trabalho buscam compreender a correlação e os efeitos da dinâmica do trabalho na qualidade de vida do trabalhador. O trabalho pode ser um gerador de sofrimento. À medida que ocorre um aumento excessivo do nível de fadiga, essa situação pode causar problemas de saúde mental e física do trabalhador. O modo como essa ação contra o sofrimento se faz a um só tempo, coletivo e individualmente, conduz ao ocultamento ou à identificação do sofrimento sob a forma de patologia, ou ao enfrentamento efetivo de dinâmicas causais enraizadas nas situações de trabalho.

Dejours (1998), ao referir-se ao sofrimento gerado pelo trabalho, define a noção física e mental do trabalho, na qual a carga psíquica abrange ordem neurofisiológica e psicofisiológica e fenômenos de ordem psicológica e psicossociológica. Nesse sentido, considera-se aspecto inerente ao homem na sua relação com o trabalho: o indivíduo não é uma máquina, ele possui uma história que acumula aspirações e demanda necessidades psicológicas e possui uma personalidade. Essas questões resultam em modos diferenciados e acumulativos de carga psíquica, demonstradas por meio da fadiga, estresse, comportamento agressivo e atitude antissocial. Outros elementos envolvidos são temor da perda do emprego, tensão constante em permanecer empregado e a qualificação profissional. Numa situação ocupacional altamente competitiva, o equilíbrio psíquico do trabalhador torna-se algo muito difícil, com uma probabilidade cada vez maior de causa de doenças laborais levando o indivíduo a períodos longos de ausência do trabalho.

Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) ressaltaram o papel regulador da carga global de trabalho e a aponta na abordagem psicoeconômica da dinâmica da relação homem-trabalho:

A organização do trabalho recorta, assim, de uma só vez, o conteúdo da tarefa e as relações humanas de trabalho. Nisso, o exercício de uma vontade: a de dominar, de controlar, de explorar ao máximo a força de trabalho, isto é, de substituir o livre arbítrio do trabalhador pela injunção do empregador. O trabalhador é, de certa maneira, despossuído de seu corpo físico e nervoso, domesticado e forçado a agir conforme a vontade do outro. Entende-se nisso que a carga psíquica do trabalho está diretamente ligada à organização do trabalho, quando a carga psíquica aumenta, diminui a liberdade da organização do trabalho, a fadiga e o sofrimento geram um sentimento de desprazer e tensão. A organização de trabalho é que, de certa forma, determina a carga psíquica do trabalho. No entanto, a inferência no nível da carga psíquica do trabalhador procede de um estudo pessoa a pessoa. Já para tornar o trabalho fatigante em equilibrante é só inferir uma maior flexibilidade de organização do trabalho.

A relação entre essas noções não se estabelece pela oposição de um pelo outro, mas pela análise da participação dessas noções no trabalho. Assim, a motivação reportaria ao comportamento produtivo do trabalhador para a empresa, e o desejo funcionaria como o mecanismo no qual cada indivíduo deflagra-se no sentido de reprimir o comportamento que venha a incomodar seu comportamento produtivo (DEJOURS, 1998).

Guimarães (2005) afirma que o trabalho esteve presente no cotidiano do homem desde seus primórdios, seja de forma braçal, seja intelectual. Grande parte da vida do ser humano é passada trabalhando; quem não trabalha, muitas vezes, encontra-se à procura de trabalho. Há várias maneiras de o homem encarar o trabalho, muitos o veem como uma necessidade, sem o qual seriam pessoas incompletas, outros muitos apenas o concebem como meio de ganho monetário para conseguir suprir suas necessidades.

Na realidade, o trabalho deve ser visto de maneira a garantir a realização pessoal do profissional (SCHMIDT, 2004). Ao longo dos tempos, têm-se observado várias mudanças antropológicas, religiosas, econômicas, sociais e políticas no contexto do trabalho, e, no núcleo dessas mudanças, evidencia-se crescente envolvimento das pessoas com o seu trabalho e a vida profissional (ALVIM, 2006). O trabalho receberá uma conotação inovadora com João Calvino, que professa que o homem deve viver o cristianismo no mundo, através de uma moral rígida de simplicidade, trabalho e honestidade, sendo então o sucesso no trabalho e nos negócios consequência de uma nova ética religiosa (ALVIM, 2006).

No séc. XVIII acontece a revolução industrial, que teve em seu cerne a necessidade de mecanização dos sistemas de produção, devida à avidez dos industriais burgueses por maiores lucros e produção e menores custos. No início da revolução industrial, as fábricas eram precárias, com péssima iluminação, abafadas e sujas. Os empregados chegavam a trabalhar 18 horas por dia, tendo sido adotado o trabalho infantil, no qual as crianças tinham turnos de 14

horas, podendo sofrer maus tratos e castigos. Os salários recebidos eram muito baixos, não havia direitos trabalhistas como férias, hora extra, descanso semanal remunerado (GUIMARÃES, 2005). A *Trade Unions*, espécie de sindicatos, foi uma forma de muitos trabalhadores se mobilizarem contra essas condições de trabalho, lutando e reivindicando melhores condições. Alguns movimentos se valiam de invadir indústrias e quebrar máquinas, outros optaram por uma visão política, o que os fez conquistar diversos direitos políticos para os trabalhadores (ALVIM, 2006).

Para Souza (2001), as condições de trabalho e o processo produtivo do trabalhador enfrentaram diversas mudanças, desde a Revolução Industrial (1750), passando pela organização racional do trabalho (começo do séc. XX), ao início dos estudos para motivação (metade do séc. XX). Dentre essas mudanças, contam com a diminuição da quantidade de trabalhadores manuais, aumentando o número de desempregados; adaptação a novas técnicas de trabalho, métodos mais eficientes de produção; nas relações sociais, a divisão de duas classes: a dos empregados e dos empregadores.

Alvim (2006) relata que, a partir desse grande marco histórico, inicia-se um processo de industrialização e instauração de um modelo de trabalho mecanicista, implicando alienação do trabalho, no qual o homem perde o investimento afetivo e o acesso ao sentido da tarefa no todo da produção. O trabalho é mais bem definido através da Filosofia e da Economia, sendo conceituado por Codo (2002) como dupla relação de transformação entre o homem e a natureza, gerando um significado (*signo que fica*), é um ato de transmitir significado à natureza. Com a globalização e os fenômenos tecnológicos, expressa-se uma economia liberal com mercado competitivo, mais avanço, demandas de trabalho em fase de mudança e conceituação, buscando o diferencial competitivo (ALVIM, 2006).

2.1 QUALIDADE DE VIDA RELACIONADA AO TRABALHO

Segundo Rodrigues (2002), a preocupação com o estudo sobre o bem-estar e satisfação do trabalhador vem da Antiguidade: historicamente, os ensinamentos de Euclides (300 a.C.) de Alexandria sobre os princípios da geometria serviram de inspiração para a melhoria do método de trabalho dos agricultores à margem do Nilo, assim com a Lei das Alavancas, de Arquimedes, formulada em 287 a.C., veio a diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores.

A Qualidade de Vida relacionada ao trabalho é um tema facilmente percebido nos estudos do binômio indivíduo organização e possui sua importância reconhecida há algumas

décadas, o que contribui para a existência de várias abordagens sobre o tema. Seu grande objetivo é melhorar o bem-estar do trabalhador, aliado à melhoria do desempenho organizacional, que resulta em realização profissional do funcionário e consequente sucesso da instituição.

Conforme afirma Vasconcelos (2001), no século XX a grande maioria dos pesquisadores iniciou seus estudos e pesquisas acerca da satisfação do indivíduo no trabalho. Destacam-se nesse processo Ferreira, Reis e Pereira (1999), Hampton (1991) e Rodrigues (2002), cujas pesquisas são altamente relevantes para o estudo do comportamento humano, da motivação dos indivíduos para a obtenção das metas organizacionais e da Qualidade de Vida do Trabalhador. Uma das definições afirma que QVT “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 et al., 2004a).

A origem dos estudos em QVT é atribuída a Eric Trist e seus colaboradores que, em 1950, desenvolveram várias pesquisas no *Tavistock Institute* de Londres, evidenciando-se, a partir daí, uma abordagem sociotécnica em relação à organização do trabalho, relação entre indivíduo - trabalho - organização, baseada na reestruturação das tarefas, com o objetivo de tornar menos penoso à vida do trabalhador (GUIMARÃES et al., 2004a).

Huse e Cummings (1985) dizem que a crescente preocupação com a QVT e uma conscientização maior desta estão atreladas ao aumento das responsabilidades empresariais, do trabalhador. Estes autores fazem uma análise mais crítica, relacionando países como a França, Alemanha, Dinamarca, Suécia, Canadá, Holanda e Itália e a forma como adotaram a tecnologia e filosofia da QV relacionada ao trabalho, “[...] visando atender às necessidades psicossociais dos trabalhadores, elevando seus níveis de satisfação no trabalho” (FERNANDES, 1996, p. 82).

Bergeron (1982) traz uma definição muito interessante por sua abrangência. Diz que a QV relacionada ao trabalho consiste na aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos, visando modificar um ou vários aspectos do meio ambiente de trabalho a fim de criar uma nova situação mais favorável à satisfação dos empregados e à produtividade da empresa. Nadler e Lawler (1983) definem que a qualidade de vida no trabalho é vista como uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações. Eles ainda identificam tipos de atividades como representativos dos esforços de QV relacionada ao trabalho.

Para Guimarães et al. (2004), fatores como a conscientização de trabalhadores, o crescimento do movimento sindical e o aumento da responsabilidade social das empresas impulsionaram análises e pesquisas acerca da QV relacionada ao trabalho, a partir da década de 60. Houve um pequeno declínio nos estudos nessa área, motivado pelas crises no setor energético e o aumento da inflação na década de 1970, mas sua retomada veio logo em seguida com a difusão, no mundo ocidental, das técnicas de gestão japonesa e seus impactos no mundo do trabalho. Ainda nessa década, os aspectos relevantes estavam relacionados à melhoria das condições e ambientes de trabalho, visando à satisfação no trabalho e à produtividade.

A QV relacionada ao trabalho na atualidade, como a busca de transformação do ambiente de trabalho em um local mais humano, referindo que essa nova visão ultrapassa os limites da empresa e busca o bem-estar do trabalhador em todos os ambientes que frequenta é entendida como “aquilo que cada trabalhador acha que é”, ou seja, é a percepção subjetiva do trabalhador acerca de seu trabalho (CARDOSO, 1999).

Mas os estudos só começaram depois que as formas de produção foram sistematizadas no séc. XVIII e XIX. Junto com o sistema, vieram às preocupações das influências deste na motivação dos trabalhadores e, consequentemente, na produtividade (RODRIGUES, 2002). A partir dos anos 1920, é que as condições de trabalho geraram preocupações científicas com os estudos de Taylor, Maslow, Herzberg e outros.

Os anos 1920 foram marcados pelas primeiras preocupações científicas sobre a influência do trabalho no trabalhador. Entre 1924 e 1927, desenvolveram-se pesquisas e estudos na Western Electric Company (Hawthorne, Chicago, EUA), os quais tentaram correlacionar estas duas variáveis, trabalho e trabalhador, estudando a influência da iluminação na produção do empregado (CHIAVENATO, 2000; VASCONCELOS, 2001). Para Rodrigues (2002) essa pesquisa, além de analisar as condições de trabalho e a produtividade do trabalhador, também teve um cunho primordial, o de determinar os efeitos produzidos por mudanças nas condições de trabalho, ouvir os empregados, o que fez os pesquisadores conhecerem a “organização informal de trabalho”.

Fernandes (1996) comenta que sobre o tema primeiramente pode-se pensar que as exigências por melhor qualidade de vida refiram-se apenas à remuneração; mas, especialmente no que se refere à melhoria das condições de trabalho e na organização psicossocial, é que as mudanças demandaram um novo comportamento organizacional.

Nesse aspecto, segundo Rodrigues (2002),

Historicamente, os ensinamentos de Euclides (300 a.C.) de Alexandria sobre os princípios da geometria serviram de inspiração para a melhoria do método de trabalho dos agricultores à margem do Nilo, assim como a Lei das Alavancas, de Arquimedes, formulada em 287 a.C., veio a diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores.

Observa-se, assim, que a preocupação com o bem-estar e a satisfação do trabalhador existe desde a Antiguidade. O homem preocupa-se com a QVT desde o início de sua existência, com outros títulos e contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas.

A QVT passou a ser considerada como um movimento, no qual termos como gerenciamento participativo e democracia industrial passaram a ser adotados com frequência em meados da década de 1970. Nos anos 80, a QVT adquire significância como um conceito globalizado: uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade (ZAVATTARO, 1999).

Para Queiroz (2005), QVT consiste em fatores que melhorem as condições de trabalho atuais, para todas as funções de qualquer natureza e nível hierárquico, junto com políticas específicas, humanização do emprego, obtendo resultados satisfatórios, tanto para os empregados como para a organização. Já Fernandes (1996) afirma que sua aplicação conduz, sem dúvida, a melhores desempenhos, evitando-se maiores desperdícios e reduzindo os custos operacionais.

Nadler e Lawler (1983) apresentam um panorama abrangente da evolução do conceito de QVT, sintetizado no quadro 2:

QVT como uma variável (1959 a 1972)

A reação do indivíduo ao trabalho foi investigada, 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, tendia a trazer melhorias tanto para o empregado como à direção.

QVT como um método (1972 a 1975)

Um conjunto de abordagens, métodos 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 panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.

QVT como nada (futuro)

No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um “modismo” passageiro.

Quadro 2 – Concepções evolutivas / características ou visão

Segundo Limongi-França (1997, p. 80): “Qualidade de vida no trabalho é o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho”. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que é chamado de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.

Walton (1973), em seu artigo, considerado clássico, apresenta oito categorias conceituais, demonstrando critérios e indicadores para o desenvolvimento de QVT dentro das empresas, conforme o quadro 3:

1 - Compensação justa e adequada

Equidade interna e externa, justiça na compensação e partilha de ganhos de produtividade.

2 - Condições de trabalho

Jornada de trabalho razoável, ambiente físico seguro / saudável e ausência de insalubridade.

3 - Uso e desenvolvimento de capacidades

Autonomia, autocontrole relativo, qualidades múltiplas e informações sobre o processo total do trabalho.

4 - Oportunidades de crescimento e segurança

Possibilidade de carreira, crescimento pessoal, perspectiva de avanço salarial e segurança de emprego.

5 - Integração social na organização

Ausência de preconceitos, igualdade, mobilidade, relacionamento e senso comunitário.

6 - Constitucionalismo

Direitos de proteção ao trabalhador, privacidade pessoal, liberdade de expressão, tratamento imparcial e direitos trabalhistas.

7 - O trabalho e o espaço total de vida

Papel balanceado no trabalho, estabilidade de horários, poucas mudanças geográficas e tempo para o lazer da família.

8 - Relevância social do trabalho na vida

Imagem da empresa; responsabilidade social da empresa, responsabilidade pelos produtos e práticas de emprego.

Quadro 3 – Critérios / Indicadores de QVT

Sucesso (1998) destaca que a QVT abrange:

1. Renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais;
2. Orgulho pelo trabalho realizado;
3. Vida emocional satisfatória;
4. Autoestima;
5. Imagem da empresa/ instituição na opinião pública;
6. Equilíbrio entre trabalho e lazer;
7. Horários e condições sensatas de trabalho;
8. Oportunidades e perspectivas de carreira;
9. Possibilidade de uso do potencial;
10. Respeito aos direitos; e
11. Justiça nas recompensas.

Para disseminar a cultura da QVT, não basta o empenho somente das organizações; faz-se necessário, também, o comprometimento por parte dos empregados (COSTA, 2008). As sugestões do público alvo são importantes para delinear o caminho ideal para satisfazer as expectativas dos funcionários, além da participação nas ações propostas e oferecidas a este público.

2.1.1 Componentes e consequências da satisfação profissional

A satisfação profissional é um tema que cada vez mais vem despertando interesse de profissionais das áreas sociais, da psicologia e saúde. Essa temática teve início com estudos sistemáticos na década de 1930 (MARTINEZ, 2002).

A satisfação profissional associa-se à influência direta que exerce sobre o trabalhador, podendo interferir em seu bem-estar físico e emocional, sua qualidade de vida e repercussões para a vida pessoal e da organização do trabalho (MARTINEZ, 2002; LINO, 1999). É um conceito de difícil consenso, pois se desenvolve na experiência das pessoas, sendo então “um estado subjetivo e pessoal percebido pelo indivíduo, como ocorrendo em seu favor, também devendo ser considerado que a satisfação no trabalho não é um estado estático e está sujeito a influências e modificações por forças internas e externas ao ambiente de trabalho imediato podendo então sofrer mudanças constantes” (FRASER, 1983, p. 23-24). A gama de definições de satisfação profissional depende do referencial teórico adotado. Porém as principais e mais frequentes conceituações referem-se à motivação, atitude ou estado emocional positivo e à discrepância, entre satisfação e insatisfação profissional.

Como atitude, esse tipo de satisfação pode ser entendido como a gama de conceitos, emoções e dados que implicam uma resposta positiva ou negativa em relação a um grupo, uma pessoa em particular, a uma ideia, o que Pérez-Ramos (1980, p. 22) define como “disposição para atuar e assumir posição perante determinadas situações”. Analisar motivação e satisfação como sinônimos é visto como grande falha na formulação de hipóteses, principalmente as designadas a correlacionar satisfação profissional com produtividade (PÉREZ-RAMOS, 1980). A satisfação profissional como estado emocional pode ser vista como ideia de felicidade, estado emocional agradável, o que, para Locke (1976), resulta da avaliação que o indivíduo faz de seu trabalho e da percepção que tem sobre como o trabalho o pode satisfazer, ou satisfação dos seus princípios em relação a esse trabalho.

No início dos anos 1920, surgiram os primeiros estudos sobre satisfação profissional. A partir de então, o tema vem sendo difundido e estudado amplamente sob diferentes

abordagens metodológicas e teóricas. Com a análise de sua teoria, conclui-se que Taylor (1995) contribui para a desumanização dos processos trabalhistas, pois deixou aquém a força do trabalho do homem, transformando-o em máquinas, aviltando as divisões sociais e técnicas do processo produtivo. Lino (1999) afirma que as contribuições do *Taylorismo* são frequentemente utilizadas de forma fragmentada e com erros em sua aplicação, pois são adotadas em realidades sociais diferentes daquela em que foram desenvolvidas, objetivando-se mais a produção que a satisfação dos trabalhadores.

Ainda nos anos 1920 e em reação à administração científica, surge a Escola das Relações Humanas, que representou uma evolução da concepção tecnicista e mecanicista do homem, para uma visão mais humanístico-sociológica da satisfação no trabalho (ARAÚJO, 1985). Entre 1924 e 1927, ocorreu um experimento na Western Electric Company, localizada em Hawthorne, nos EUA, desenvolvido por Elton Mayo e colaboradores, com o objetivo de estudar a influência da iluminação do ambiente de trabalho na produção dos trabalhadores (CHIAVENATO, 2000).

Os resultados da experiência Hawthorne indicaram para a necessidade de humanização e democratização do ambiente industrial, pois Mayo concluiu que as pessoas não são motivadas apenas pelo salário ou condições de trabalho, como ditava a administração científica de Taylor, mas também pelas recompensas sociais, simbólicas e não materiais (CHIAVENATO, 2000; MARTINEZ, 2002).

3 O FUNCIONÁRIO ADMINISTRATIVO NO TRABALHO

3.1 O PERFIL DO FUNCIONÁRIO ADMINISTRATIVO

A partir do estilo de trabalho da universidade privada, comunitária, confessional e filantrópica pesquisada, o funcionário administrativo preferencialmente possui ou está em fase de desenvolvimento das seguintes características comportamentais, independente da área de atuação, formação e capacidade técnica que possui: disposição, boa comunicação verbal ou escrita, empatia, pretensão de ascensão profissional, flexibilidade para remanejamentos em áreas distintas a partir do posto de trabalho ou nenhuma experiência de trabalho, dependendo da função que irá exercer.

Dá-se prioridade para a contratação de egressos ou acadêmicos do local, e todos os funcionários administrativos trabalham nas equipes de suporte para o sucesso da área acadêmica institucional. Totalizam-se em média 450 pessoas que atuam nessa grande equipe de trabalho, dividida em equipes menores.

A partir do organograma subdividido em cinco Pró-Reitorias – Pró-Reitoria de Ensino e Desenvolvimento, Pró-Reitoria de Extensão e Assuntos Comunitários, Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, Pró-Reitoria de Administração e Pró-Reitoria de Pastoral –, cada uma possui suas respectivas áreas de suporte como se pode observar na figura 1.

A Missão da Instituição é: “Promover, por meio de atividades de ensino, de pesquisa e de extensão, a formação integral, fundamentada nos princípios éticos, cristãos e salesianos, de pessoas comprometidas com a justiça social para que contribuam no desenvolvimento sustentável”. A Visão de Futuro da Instituição: “Ser, em 2015, líder na região centro-oeste com destaque nacional e internacional por seu empreendedorismo na educação e na produção de conhecimentos e de tecnologias, a serviço das pessoas e da sociedade”.

A partir da solicitação por escrito para a Diretoria Administrativa da Instituição que foi pesquisada, referente ao organograma praticado atualmente, foi cedido de imediato o formato desenhado que segue na próxima página, com o objetivo de apresentar as áreas onde o quadro dos funcionários administrativos está alocado.

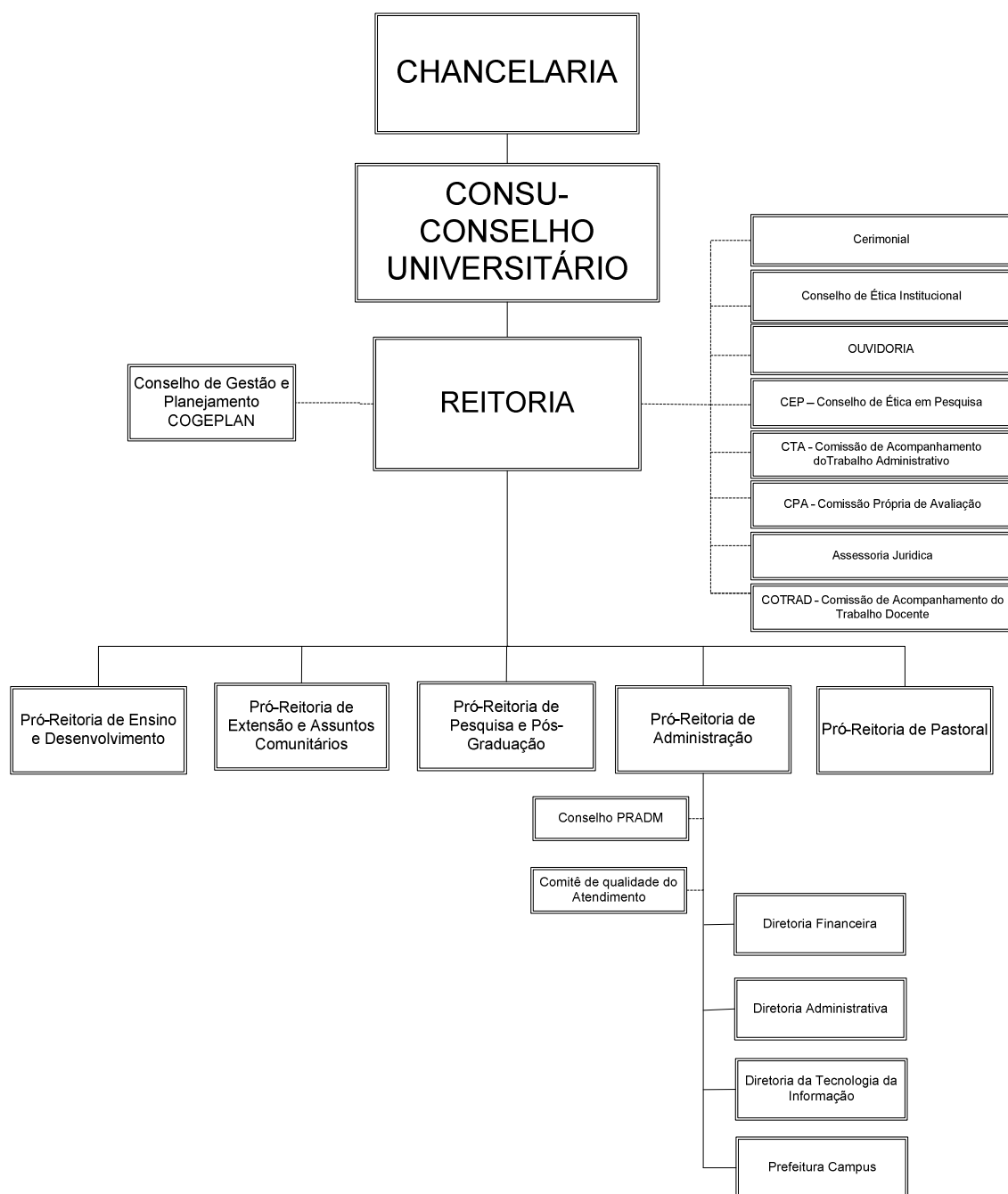


Figura 1: Organograma Institucional

Fonte: Material interno da Instituição

3.2 SALESIANIDADE

Em se tratando de uma universidade católica salesiana, a instituição pesquisada traz em seus princípios valores que caracterizam sua singularidade em relação a outras instituições e que desenham sua identidade. Tais valores são divulgados também entre os funcionários, que são convidados a conhecer, divulgar e vivenciar o chamado “carisma” institucional.

Para Scaramussa (1993), no Sistema de Dom Bosco, o diferencial de uma instituição salesiana é o ambiente humanizado que tem impacto na qualidade de vida das pessoas que ali convivem, em todos os aspectos. Para o autor, os valores aprendidos em uma “casa salesiana” são levados para a vida em sua abrangência. O Santo Fundador da Congregação Salesiana, ou Sociedade São Francisco de Sales, viveu de 1815 a 1888. Seu tempo coincidiu com um florescimento filosófico e pedagógico que foi marcado por posições diferenciadas diante da grande influência do Iluminismo¹.

De acordo com Scaramussa (1993), muitos aderiram completamente às novas ideias de liberdade, justiça, igualdade, num mundo que somente poderia evoluir sob a luz da razão. As novas ideias pareciam para Dom Bosco, porém, como reducionistas da pessoa humana, sobretudo na religiosidade. Por este motivo opôs-se ao Iluminismo e ao Positivismo de Augusto Comte², ideias essas contrárias às posições da Igreja. Apesar de sua visão teocêntrica, Dom Bosco foi bastante realista ao adotar técnicas e modalidades modernas de ação no campo pedagógico. Criou o assim chamado Sistema Preventivo, um conjunto de práticas, normas e procedimentos permeados por uma espiritualidade que lhe dá sustentação e prima pela liberdade e protagonismo do sujeito³.

¹ O Iluminismo é a saída do homem de um estado de menoridade que deve ser imputado a ele próprio. Rousseau e Voltaire foram os principais representantes do movimento Iluministas. Eles se opunham à Igreja. Para eles, a educação tinha de ser democrática e livre de toda influência religiosa. Por isso Dom Bosco acreditava ser essa proposta reducionista, uma vez que, na visão antropológica e filosófica de Dom Bosco, o ser humano é um todo no qual entram também a dimensão da espiritualidade e da fé.

² Augusto Comte, filho de um fiscal de impostos nasceu em Montpellier, França, a 19 de janeiro de 1798. Suas relações com a família foram sempre tempestuosas e contêm elementos explicativos do desenvolvimento de sua vida e talvez até mesmo de certas orientações dadas às suas obras, sobretudo em seus últimos anos. Entre 1851 e 1854, redigiu o *Sistema de política positiva*, no qual expôs algumas das principais consequências de sua concepção de mundo não-teológica e não-metafísica, propondo uma interpretação pura e plenamente humana para a sociedade e sugerindo soluções para os problemas sociais; no volume final da obra, apresentou as instituições principais de sua Religião da Humanidade.

³ Apesar dessa postura, há autores que criticam a prática e os conceitos do Sistema Preventivo tal como pensado por Dom Bosco. Exemplo disso é o filósofo francês Michel Foucault, que em seu livro “Vigiar e Punir” coloca a prática do Sistema Preventivo e dos internatos de Dom Bosco como um exemplo claro de repressão e controle no campo da educação.

Esta ideia de “prevenir” sempre ocupou um lugar relevante na mentalidade de Dom Bosco. Atualmente, ela está presente em outras áreas como legislativa, política, penitenciária, escolar, educativa, religiosa, pastoral e ambiental. Dom Bosco compartilhava da concepção de que a educação é uma maneira de prevenção e melhoria da sociedade. O Sistema Preventivo criado por ele apoia-se no tripé: razão, religião e carinho. A razão, entendida como o processo de compreensão de si e do mundo; a religião, enquanto busca e descoberta do sentido da vida e a abertura para o absoluto, o transcendente; e o carinho, a afeição, a alegria de viver, expressa na palavra “Amorevolezza”. Esta última caracteriza-se como a marca do Sistema Preventivo de Dom Bosco, “Amorevolezza”, que se concretiza em pequenas atenções, respeito, dedicação afetuosa aos jovens, carinho, amor, amabilidade, cordialidade - conceitos que não esgotam o sentido da palavra original. Por não existir em língua portuguesa um termo correspondente que lhe traduza adequadamente o sentido amplo, ela é usada no seu original italiano (FOUCAULT; 1987).

Scaramussa (1993) definiu Dom Bosco como homem prático e bastante inserido no cotidiano e na realidade social, o qual exigiu de alguns empregadores da época o estabelecimento de “contratos de trabalho” para garantir os direitos fundamentais dos jovens operários, em plena revolução industrial italiana, numa época em que a exploração da força de trabalho não estava controlada por qualquer legislação trabalhista. Foi Dom Bosco quem fundou também a “Sociedade de Mútuo Socorro” (quando ainda não se falava em Previdência Social): um conjunto de iniciativas que foram se ampliando com a fundação da Congregação Salesiana e expandiu-se pelo mundo inteiro. Seu campo de atuação foi vasto na segunda metade do século XIX: criou colégios e escolas profissionais, onde passou a educar os jovens pobres, para que fossem “honestos cidadãos e bons cristãos”, como dizia. Criou também paróquias e os “oratórios”⁴. Toda essa clareza na finalidade religiosa e social da atividade pedagógica, como possibilidade de transformação e caminho de felicidade e crescimento, resume a proposta de Dom Bosco.

A Formação continuada é a “herança” do carisma salesiano, presente na identidade institucional da Universidade pesquisada, tem desdobramentos práticos que podem ser percebidos tanto no cotidiano da instituição, nas relações de trabalho, quanto em programas de formação continuada e de capacitação oferecidos aos empregados. Mesmo para os funcionários administrativos, de acordo com essa perspectiva salesiana, educar é uma tarefa

⁴ Os Oratórios foram criados por Dom Bosco e existem até hoje nas obras salesianas. Além da educação formal, os jovens mais pobres têm acesso a espaços educativos onde podem desenvolver outras habilidades formativas, culturais, artísticas, esportivas. Atualmente, os oratórios oferecem também acompanhamento psicológico, assistência social para as famílias e educação profissionalizante para os adolescentes.

que cabe a todos - dos encarregados pelos serviços gerais aos doutores e pesquisadores dos programas de pós-graduação - sempre com o objetivo de atingir a juventude.

Na concepção institucional, a salesianidade é algo que deve permear as relações entre “educadores” e “educandos” e fazer com que ambos cresçam em todas as dimensões⁵, a partir do exercício cotidiano e dinâmico do tripé razão, religião e “amorevolezza”. Há mais de um século, a instituição perpetua a experiência desenvolvida por Dom Bosco e a reafirma como válida e atual. Como os conteúdos relativos à identidade salesiana e princípios do Sistema Preventivo de Dom Bosco são trabalhados em diferentes ocasiões, é possível aferir que muitas dessas reflexões têm impacto na vida pessoal e no modo de ser dos funcionários, que levam conceitos, valores e comportamentos para a vida familiar e privada, além, é claro, do cuidado na aplicabilidade desses princípios no próprio trabalho, interferindo assim, na QV do indivíduo e das equipes de trabalho.

⁵ A Educação Salesiana considera que a pessoa humana é composta por diversas dimensões: pessoal (relação consigo mesma), comunitária (relação com o outro, a família), teológica (dimensão com o Transcendente), social (relação com a sociedade e com o bem comum) e de capacitação técnica (qualificação profissional para atuação eficiente).

4 OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GERAL

Avaliar a qualidade de vida geral dos funcionários administrativos de uma universidade privada.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Caracterizar o perfil sociodemográfico dos participantes por meio das variáveis: idade, sexo, estado civil, renda, escolaridade, tempo de serviço, carga horária, moradia, trabalho em outro local, atestado médico e doença crônica.

Avaliar a QV geral por meio dos domínios do WHOQOL-100: físico, psicológico; nível de independência, relações sociais, meio ambiente e aspectos espirituais/religião/crenças pessoais;

Comparar os seis domínios do WHOQOL-100 com as variáveis sociodemográficas.

5 MÉTODO

5.1 LOCAL DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada com os funcionários administrativos de uma universidade privada, comunitária, confessional e filantrópica, já caracterizada no item 3.1.

5.2 PARTICIPANTES

5.2.1 Seleção dos participantes e descrição da amostra

Os participantes da pesquisa foram 66 funcionários dos 450 administrativos da instituição, uma amostra aleatória de 14,5%, que foi significativa e representou todas as áreas: secretaria acadêmica, financeiro, informática, conservação, prefeitura, gestão com pessoas, jurídico, hospital veterinário, clínicas escola, coordenações dos cursos, *marketing*, pós-graduações, educação à distância e *call center*.

Seguindo os critérios de inclusão e exclusão, a amostragem foi composta por meio de sorteio aleatório nas equipes de trabalho da instituição.

5.2.2 Critérios de inclusão

Desempenhar função na área administrativa da instituição, independente do tempo de serviço no local;

Ser sorteado;

Aceitar e ter disponibilidade para participar da pesquisa, assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

5.2.3 Critérios de exclusão

Não ter disponibilidade para participar da pesquisa;

Não aceitar participar da pesquisa, não assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

5.3 RECURSOS HUMANOS E MATERIAIS

A presente pesquisa, durante a fase de coleta de dados, utilizou-se dos seguintes recursos:

- a) Humanos: pesquisadora e duas estagiárias do último ano do curso de Psicologia, ambas treinadas para a aplicação dos instrumentos de pesquisa de campo.
- b) Materiais: computador, canetas, envelopes, pastas, material impresso, cuja despesa foi custeada pela pesquisadora.

5.4 INSTRUMENTOS

Foram aplicados dois questionários anônimos, entregues no mesmo momento, além do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice A), do Questionário Sociodemográfico (Apêndice B) de autoria da pesquisadora, para a caracterização da amostra, também foi aplicado o *World Health Organization Quality of Life (WHOQOL-100)*, instrumento composto de cem questões, que avaliam a QV geral, com um enfoque transcultural (Anexo A).

O instrumento WHOQOL-100 consiste em cem perguntas referentes a seis domínios: físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e aspectos espirituais/religião/crenças pessoais. Esses domínios são divididos em 24 facetas, compostas por quatro perguntas. Além das 24 facetas específicas, o instrumento tem uma 25^a composta de perguntas gerais sobre qualidade de vida. As respostas para as questões do WHOQOL são dadas em uma escala do tipo *Likert*. As perguntas são respondidas através de quatro tipos de escalas (dependendo do conteúdo da pergunta): intensidade, capacidade, frequência e avaliação Fleck (1999).

As características psicométricas do WHOQOL-100 foram estabelecidas a partir de uma amostra de 8.294 indivíduos provenientes de 19 centros (THE WHOQOL GROUP, 1994). A crescente preocupação com a qualidade de vida tem instigado pesquisadores de diversas áreas a estudar esse fenômeno. Um grande número de instrumentos de avaliação da qualidade de vida, direcionados para os mais variados contextos, tem sido desenvolvido. Entretanto o WHOQOL-100 foi o primeiro instrumento a avaliar a qualidade de vida como um todo, de forma global (FLECK, 1999).

O WHOQOL é o instrumento de avaliação da qualidade de vida proposto pela OMS, e representa o resultado de estudos realizados em 15 centros de pesquisa distintos, seguindo uma metodologia rígida que visou garantir o maior cientificismo possível ao instrumento. Sua disseminação já ultrapassa 50 idiomas, e sua utilização permanece em grande escala (FLECK, 1999).

● **Domínios e facetas do WHOQOL-100:**

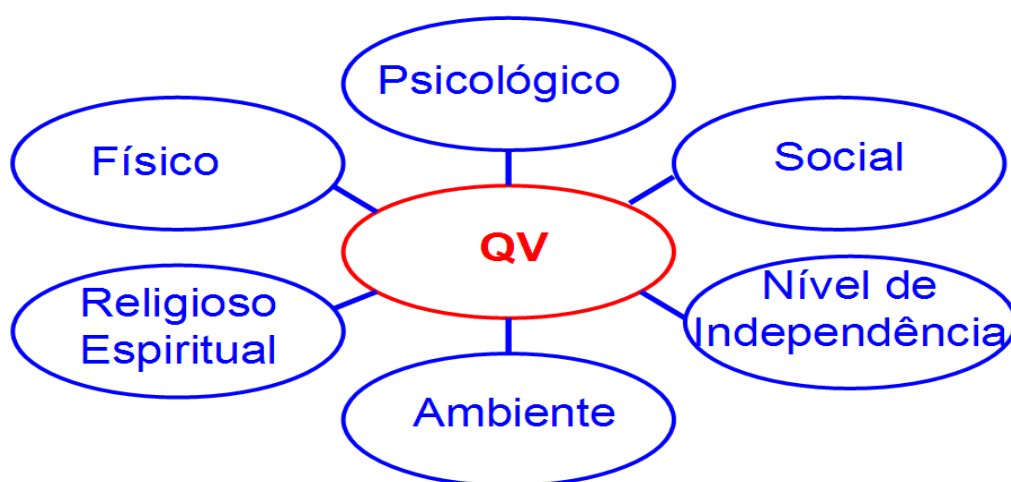


Figura 2: Domínios do WHOQOL-100

Fonte: OMS - 2004

Domínio I - domínio físico

1. dor e desconforto
2. energia e fadiga
3. sono e repouso

Domínio II - domínio psicológico

4. sentimentos positivos
5. pensar, aprender, memória e concentração
6. autoestima
7. imagem corporal e aparência
8. sentimentos negativos

Domínio III - nível de independência

- 9. mobilidade
- 10. atividades da vida cotidiana
- 11. dependência de medicação ou de tratamentos
- 12. capacidade de trabalho

Domínio IV - relações sociais

- 13. relações pessoais
- 14. suporte (apoio) social
- 15. atividade sexual

Domínio V - meio ambiente

- 16. segurança física e proteção
- 17. ambiente no lar
- 18. recursos financeiros
- 19. cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade
- 20. oportunidades de adquirir novas informações e habilidades
- 21. participação e oportunidades em recreação/lazer
- 22. ambiente físico: (poluição/ruído/trânsito/clima)
- 23. transporte

Domínio VI - aspectos espirituais/religião/crenças pessoais

- 24. espiritualidade/religiosidade/crenças pessoais

5.5 PROCEDIMENTOS

O contato inicial com a instituição foi realizado (Anexo B) a fim de viabilizar a efetivação da pesquisa e solicitar autorização da Reitoria e das Pró-reitorias para a execução da pesquisa. Após a autorização da direção e a homologação do Comitê de Ética em Pesquisa da instituição, o estudo piloto foi realizado com cinco pessoas: dois estagiários de Psicologia, uma psicóloga clínica, um auxiliar administrativo de advogado e uma diarista, com objetivo de verificar o grau de dificuldade, o tempo médio utilizado e também o entendimento individual referente ao preenchimento do instrumento.

A coleta de dados foi realizada na própria instituição, onde as estagiárias em Psicologia explicaram aos participantes os objetivos da pesquisa e a participação que lhes cabe respondendo aos questionários, ocasião em que se obteve a assinatura do Termo de

Consentimento Livre e Esclarecido, em duas vias, e aplicaram-se os instrumentos. Ao final, os questionários foram guardados em um envelope, e o termo de consentimento em outro, preservando-se o anonimato. A aplicação foi organizada pela pesquisadora, e duas estagiárias de Psicologia realizaram a aplicação dos instrumentos durante três semanas consecutivas.

O Diretor Administrativo, por meio de mensagem eletrônica, divulgou a realização da pesquisa a todos os funcionários administrativos, esclarecendo que a participação seria voluntária contando apenas com aqueles cujos nomes fossem sorteados aleatoriamente, e que se tratava de um trabalho que beneficiaria a Instituição, o que contribuiu para o sucesso do número de participantes.

O sorteio aleatório foi realizado por um estatístico, sem a participação da pesquisadora, a partir da lista com nomes e respectivas áreas de lotação dos funcionários. Foram então sorteados 88 participantes e 15 ficaram na reserva para substituições que vieram a ocorrer devido à ausência de alguns sorteados.

Ao final da pesquisa e após a defesa da dissertação de mestrado, a devolutiva dos resultados à instituição será feita a partir dos dados obtidos, sem apresentação de resultados individuais, propondo eventuais condutas e encaminhamentos necessários também para o conhecimento dos participantes.

5.6 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA

Para a viabilização desta pesquisa, foram seguidas todas as recomendações preconizadas pelo Conselho Nacional de Saúde para pesquisas com seres humanos e pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), estabelecidos na Resolução 196/96 e homologado pelo CEP, Comitê de Ética em Pesquisa da UCDB, e posteriormente autorizada pela Reitoria e Pró-reitorias.

Os questionários aplicados foram isentos de identificação, porém, como toda pesquisa que envolve seres humanos, aos participantes foi entregue para preenchimento um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice B), em que constou o número do registro de identidade, data e assinatura dos participantes, assim como da pesquisadora e do orientador da pesquisa. A pesquisa garantiu o sigilo absoluto dos resultados posteriormente apresentados estatisticamente, não possibilitando a identificação dos participantes, sem risco algum a estes, conforme aspectos preconizados na Resolução CNS 196/96 que assegura os direitos dos envolvidos ao participar da pesquisa.

O esclarecimento aos participantes foi realizado em linguagem acessível e incluiu necessariamente os seguintes aspectos:

- a justificativa, os objetivos e os procedimentos utilizados na pesquisa;
- os desconfortos e riscos possíveis e os benefícios esperados;
- a liberdade de o funcionário administrativo se recusar a participar ou de retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo a sua pessoa;
- a garantia do sigilo que assegure a privacidade dos sujeitos quanto aos dados confidenciais envolvidos na pesquisa. (Res. CNS 196/96, IV.1).

5.7 ANÁLISE ESTATÍSTICA

Para as análises estatísticas dos dados, foram utilizados dois testes estatísticos: teste de diferença de médias e o teste de *Análise de Variância (ANOVA)*, aplicados com 95% de confiabilidade.

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados obtidos nesta pesquisa indicam o índice de participação dos funcionários da universidade privada durante a coleta de dados. Dos 88 sorteados aleatoriamente, 66 participaram indicando um bom patamar referente ao nível de interesse e disponibilidade em contribuir, exceto aqueles que realmente não puderam ausentar-se de sua rotina de trabalho.

Tabela 1: Dados sociodemográficos dos funcionários amostrados.

| | Variável | Quantidade | Percentual |
|-------------------------|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Sexo | Feminino | 46 | 69,7% |
| | Masculino | 20 | 30,3% |
| Idade | Até 25 anos | 21 | 31,8% |
| | De 25 a 35 anos | 31 | 47,0% |
| | Acima de 35 anos | 14 | 21,2% |
| Estado Civil | Casado | 30 | 45,5% |
| | Solteiro | 28 | 42,4% |
| | Divorciado | 8 | 12,1% |
| Renda | Até R\$ 1.000 | 22 | 35,5% |
| | De R\$ 1.000 a R\$ 2.000 | 19 | 30,6% |
| | Acima de R\$ 2.000 | 21 | 33,9% |
| Escolaridade | Fundamental | 9 | 14,3% |
| | Médio | 20 | 31,7% |
| | Graduação | 19 | 30,2% |
| | Pós-Graduação | 15 | 23,8% |
| Tempo de Serviço | Até 2 anos | 34 | 53,1% |
| | Acima de 2 anos | 30 | 46,9% |
| Carga Horária | Menos de 44 h | 8 | 12,9% |
| | 44 h ou mais | 54 | 87,1% |
| Moradia | Aluguel | 13 | 21,0% |
| | Própria | 49 | 79,0% |
| Atestado Médico | Não | 36 | 55,4% |
| | Sim | 29 | 44,6% |

Em 1927, Mayo iniciou um experimento, visto como um dos primeiros estudos sobre comportamento humano no trabalho, abordando a fadiga, os acidentes, a rotatividade do pessoal e o efeito das condições físicas do trabalho sobre a produtividade, dava-se origem à Teoria das Relações Humanas (CHIAVENATO, 2000; LINO, 1999; MARTINEZ, 2002; SCHMIDT, 2004).

A tabela 1 apresenta o perfil dos profissionais amostrados. Dos 66 participantes da pesquisa, constatou-se que o maior número de profissionais é do sexo feminino (69,7%), do total de participantes, 45,5% são casados. Acredita-se que a mulher geralmente possui maior afinidade para atuação nas áreas de atendimento, além do fato de ter presença bastante representativa no atual mercado de trabalho.

A faixa etária de 25 a 35 anos possui o maior número de pessoas (47%), e até 25 anos (31,8%), totalizando 78,8% das pessoas com idade até 35 anos. Isso reflete que na maioria são jovens trabalhando na área administrativa, o oposto da área docente, que exige titulações e vasta experiência no mercado de trabalho. Os funcionários com renda até R\$ 1.000 totalizaram 35,5%, sendo 30,6% de R\$ 1.000 até R\$ 2.000 e, posteriormente, 33,9% com renda acima de R\$ 2.000. Mostra-se bem equilibrada essa divisão de salários. Participaram diversos auxiliares de serviços gerais, que possuem salário inicial e pouco superior ao valor do salário mínimo, fato esse a que se deve a razão de o primeiro percentual apresentar-se elevado.

Sobre a escolaridade, os maiores percentuais foram 31,7% com nível médio, 30,2% possuem graduação e 23,8%, pós-graduação. Mais da metade (54%) possuem graduação, o que reflete em qualificação para o trabalho. Todos os funcionários administrativos possuem a oportunidade de obtenção do benefício da bolsa de estudos a partir de, no mínimo, 06 (seis) meses de serviço no local, análise e aprovação da solicitação de desconto na mensalidade e, devido a essa possibilidade de qualificar-se na própria instituição, o trabalho de atendimento torna-se eficiente, graças à competência dos envolvidos.

Mais da metade dos participantes (53,1%) possui até dois anos de tempo de serviço na Instituição, e 87,1% trabalham 44 horas ou mais. Esse dado demonstra alta rotatividade pelo fato de que a instituição não tem demanda de trabalho suficiente para promover todos os profissionais que concluem sua formação na própria instituição. Devido ao fato de maior movimento no atendimento, principalmente nas matrículas ou eventos, a carga horária excede em alguns momentos, já que a maioria é contratada com a lotação máxima de 44 horas de trabalho semanais, previstas na CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas.

Residem em casa própria 79,0%. Observa-se que atualmente existem inúmeras facilidades para aquisição da casa própria, principalmente para trabalhadores que possuem registro em CTPS - Carteira de trabalho e Previdência Social e recebem salário fixo. Dos funcionários pesquisados, 44,6%, possuem atestado médico. Isso revela um fator preocupante e importante para análise dos motivos e diversidade existentes do CID - Código Internacional de Doenças nos atestados apresentados.

Tabela 2: Sexo dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL - 100

| Dimensão | Variável | N | Média | D.P. | t | P |
|-------------------------------|-----------------|----------|--------------|-------------|----------|----------|
| Físico | Feminino | 46 | 60,48 | 15,07 | 0,17 | 0,684 |
| | Masculino | 20 | 62,01 | 11,26 | | |
| Psicológico | Feminino | 46 | 68,52 | 13,89 | 0,67 | 0,416 |
| | Masculino | 20 | 71,38 | 10,58 | | |
| Nível de Independência | Feminino | 45 | 77,99 | 11,86 | 5,45 | 0,023 |
| | Masculino | 19 | 84,92 | 7,92 | | |
| Relações Sociais | Feminino | 46 | 71,21 | 16,70 | 1,01 | 0,319 |
| | Masculino | 20 | 75,42 | 12,76 | | |
| Ambiente | Feminino | 45 | 72,68 | 16,74 | 0,27 | 0,602 |
| | Masculino | 20 | 74,85 | 11,47 | | |
| Espirituais | Feminino | 46 | 83,47 | 17,75 | 0,96 | 0,331 |
| | Masculino | 19 | 78,62 | 19,13 | | |

Com relação ao sexo dos funcionários, a dimensão Nível de Independência teve diferença significativa ($p = 0,023$), com os homens com escores maiores que as mulheres nesse domínio. Os demais domínios não tiveram diferença significativa. Isso demonstra que os homens pesquisados são mais independentes do que as mulheres neste domínio. Isso pode significar maior habilidade ou facilidade para se locomover de um local para outro, de se movimentar em sua residência ou em seu local de trabalho, de realizar as atividades habituais do dia-a-dia, menos dependência de medicação ou tratamentos alternativos para sustentar o bem-estar físico e psicológico e o consumo de energia para a realização do trabalho ou qualquer atividade em que está comprometido.

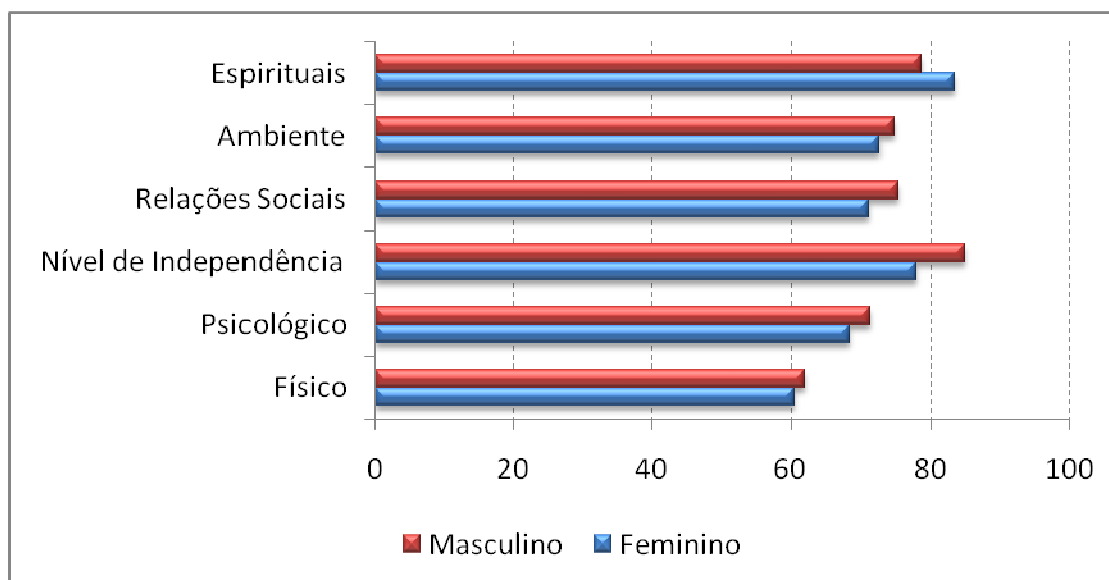


Gráfico 1: Sexo dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL - 100

Tabela 3: Idade dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL - 100.

| Dimensão | Variável | N | Média | D.P. | F | P |
|-------------------------------|------------------|----|-------|-------|------|-------|
| Físico | Até 25 anos | 21 | 58,83 | 12,62 | 0,35 | 0,707 |
| | De 25 a 35 anos | 31 | 62,03 | 15,01 | | |
| | Acima de 35 anos | 14 | 61,71 | 14,09 | | |
| Psicológico | Até 25 anos | 21 | 68,81 | 10,61 | 1,22 | 0,302 |
| | De 25 a 35 anos | 31 | 67,66 | 15,69 | | |
| | Acima de 35 anos | 14 | 74,08 | 8,20 | | |
| Nível de Independência | Até 25 anos | 20 | 79,19 | 10,50 | 0,63 | 0,537 |
| | De 25 a 35 anos | 30 | 79,22 | 12,59 | | |
| | Acima de 35 anos | 14 | 83,04 | 9,23 | | |
| Relações Sociais | Até 25 anos | 21 | 69,34 | 14,50 | 0,61 | 0,544 |
| | De 25 a 35 anos | 31 | 74,02 | 17,45 | | |
| | Acima de 35 anos | 14 | 73,81 | 13,14 | | |
| Ambiente | Até 25 anos | 21 | 72,33 | 16,17 | 0,91 | 0,407 |
| | De 25 a 35 anos | 31 | 71,9 | 16,01 | | |
| | Acima de 35 anos | 13 | 78,45 | 11,35 | | |
| Espirituais | Até 25 anos | 20 | 86,25 | 13,84 | 1,76 | 0,181 |
| | De 25 a 35 anos | 31 | 77,69 | 21,19 | | |
| | Acima de 35 anos | 14 | 85,71 | 14,80 | | |

No caso da idade, não houve diferença significativa em nenhum dos domínios do WHOQOL-100, ou seja, a idade não interfere na qualidade de vida dos funcionários. Atualmente, independente da idade, todas as pessoas têm acesso a boas condições de QV, inclusive a chamada “terceira idade”.

Alguns estudos têm demonstrado que as condições objetivas da vida estão apenas discretamente relacionadas à experiência subjetiva da qualidade de vida. Populações oprimidas, estudadas nas últimas pesquisas, apareceram com melhores resultados de QV quando comparadas com populações, objetivamente, em melhores condições. Em estudos recentes, idosos negros americanos demonstraram melhores níveis de QV do que idosos brancos americanos, em contradição com as suas inferiores condições objetivas de vida (SOUZA e GUIMARÃES, 1999).

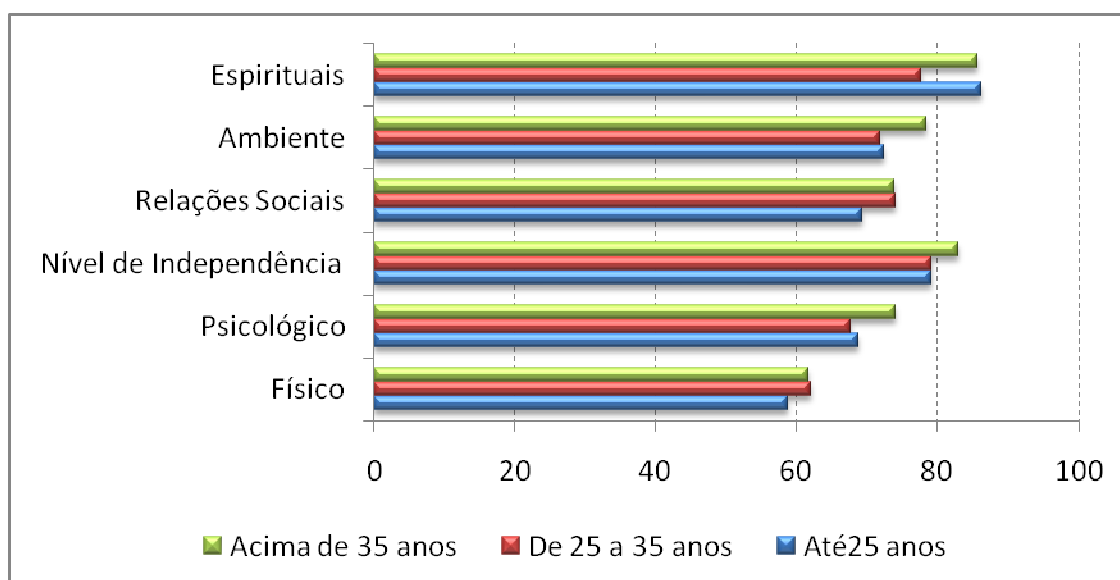


Gráfico 2: Idade dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL - 100.

Tabela 4: Estado Civil dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL-100

| Dimensão | Variável | N | Média | D.P. | F | P |
|-------------------------------|-----------------|----------|--------------|-------------|----------|----------|
| Físico | Casado | 30 | 61,00 | 12,76 | 0,16 | 0,854 |
| | Solteiro | 28 | 61,61 | 13,32 | | |
| | Divorciado | 8 | 58,42 | 21,03 | | |
| Psicológico | Casado | 30 | 72,49 | 12,85 | 1,75 | 0,182 |
| | Solteiro | 28 | 67,41 | 11,53 | | |
| | Divorciado | 8 | 64,69 | 16,75 | | |
| Nível de Independência | Casado | 29 | 79,63 | 12,45 | 0,63 | 0,537 |
| | Solteiro | 27 | 81,52 | 9,30 | | |
| | Divorciado | 8 | 76,56 | 13,15 | | |
| Relações Sociais | Casado | 30 | 73,13 | 16,18 | 0,06 | 0,945 |
| | Solteiro | 28 | 72,17 | 16,11 | | |
| | Divorciado | 8 | 71,18 | 13,43 | | |
| Ambiente | Casado | 29 | 73,22 | 14,53 | 0,01 | 0,989 |
| | Solteiro | 28 | 73,26 | 15,16 | | |
| | Divorciado | 8 | 74,12 | 19,87 | | |
| Espirituais | Casado | 30 | 85,83 | 15,65 | 3,84 | 0,027 |
| | Solteiro | 27 | 82,41 | 17,85 | | |
| | Divorciado | 8 | 66,67 | 21,94 | | |

Já em relação ao estado civil do funcionário, houve diferença significativa no domínio “Espirituais” ($p = 0,027$), com os funcionários divorciados com menores escores no domínio. Isso significa que os funcionários divorciados possuem menor qualidade de vida no domínio Espirituais em comparação aos demais grupos. Nesse domínio, é abordado o quanto as crenças pessoais influenciam na qualidade de vida da pessoa.

Para Fleck (2008), “Além da associação com a saúde, a literatura científica têm mostrado que a espiritualidade/ religiosidade também apresenta relação com a qualidade de vida (QV)”. Como exemplo disso, destaca-se o experimento de Hawthorne, analisado por Elton Mayo, na fábrica de Western Electric Company, demonstrando que entre os fatores mais importantes para o desempenho individual estão os decorrentes da participação do trabalhador em grupos sociais.

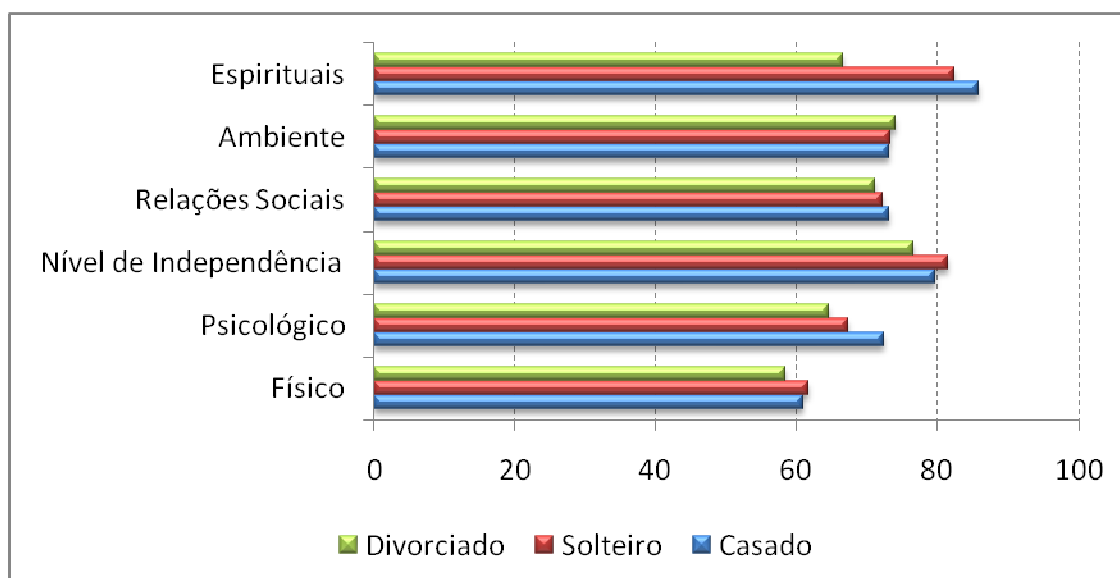


Gráfico 3: Estado Civil dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL-100

Tabela 5: Renda dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL - 100

| Dimensão | Variável | N | Média | D.P. | F | P |
|-------------------------------|--------------------------|----|-------|-------|------|-------|
| Físico | Até R\$ 1.000 | 22 | 63,79 | 15,73 | 1,17 | 0,317 |
| | De R\$ 1.000 a R\$ 2.000 | 19 | 57,13 | 11,97 | | |
| | Acima de R\$ 2.000 | 21 | 59,82 | 13,98 | | |
| Psicológico | Até R\$ 1.000 | 22 | 68,66 | 13,75 | 0,10 | 0,905 |
| | De R\$ 1.000 a R\$ 2.000 | 19 | 68,42 | 15,53 | | |
| | Acima de R\$ 2.000 | 21 | 70,14 | 10,64 | | |
| Nível de Independência | Até R\$ 1.000 | 22 | 80,33 | 10,85 | 0,01 | 0,988 |
| | De R\$ 1.000 a R\$ 2.000 | 19 | 79,94 | 11,7 | | |
| | Acima de R\$ 2.000 | 19 | 79,77 | 12,88 | | |
| Relações Sociais | Até R\$ 1.000 | 22 | 69,07 | 14,61 | 1,15 | 0,325 |
| | De R\$ 1.000 a R\$ 2.000 | 19 | 74,01 | 15,52 | | |
| | Acima de R\$ 2.000 | 21 | 75,89 | 15,74 | | |
| Ambiente | Até R\$ 1.000 | 22 | 73,94 | 19,01 | 0,23 | 0,794 |
| | De R\$ 1.000 a R\$ 2.000 | 19 | 73,58 | 12,34 | | |
| | Acima de R\$ 2.000 | 21 | 70,95 | 13,91 | | |
| Espirituais | Até R\$ 1.000 | 22 | 80,49 | 18,87 | 0,19 | 0,826 |
| | De R\$ 1.000 a R\$ 2.000 | 19 | 82,57 | 19,16 | | |
| | Acima de R\$ 2.000 | 20 | 84,06 | 18,42 | | |

No caso da renda, não foi detectada diferença significativa em relação à qualidade de vida medida pelo instrumento WHOQOL-100. Esse dado confirma que depende da administração das suas próprias finanças, a positiva situação financeira de uma pessoa.

Gonçalves e Vilarta (2004) mencionam que a Qualidade de Vida diz respeito a como as pessoas vivem, sentem e compreendem seu cotidiano. Envolve, portanto, saúde, educação, transporte, moradia, trabalho e participação nas decisões que lhes dizem respeito e que determinam como vive o mundo.

Lipp (1994), ressaltando o aspecto cultural relacionado à QV, colocou que, para se ter um bom nível de QV, não basta apenas viver bem ou ter condições econômicas para tal. Estudos demonstram que indivíduos ricos e bem sucedidos, muitas vezes podem apresentar um baixo nível de QV. A explicação, segundo a autora, estaria na influência gerada pelo aspecto sociocultural desses indivíduos.

O reconhecimento é o processo de valorização do esforço e do sofrimento investido para realização do trabalho, que possibilita ao sujeito a construção de sua identidade, traduzida afetivamente por vivência de prazer e de realização de si mesmo (FERREIRA e MENDES, 2003).

Conforme Chiavenato (1999, p. 391), a organização que investe diretamente em seus funcionários está, na realidade, investindo indiretamente em seus clientes. A gestão da qualidade total nas organizações depende fundamentalmente da otimização do potencial humano, e isso depende de quão bem as pessoas se sentem trabalhando nas organizações.

Lawler III conclui que existem duas bases sólidas para sua teoria:

1- As pessoas desejam dinheiro porque este lhes permite não somente a satisfação de necessidades fisiológicas e de segurança, mas também lhes dá plenas condições para a satisfação das necessidades sociais, de estima e de autorrealização. O dinheiro é um meio e não um fim em si. Ele pode comprar muitas coisas que satisfazem múltiplas necessidades pessoais.

2- Se as pessoas percebem e creem que seu desempenho é, ao mesmo tempo, possível e necessário para obter mais dinheiro, elas certamente desempenharão da melhor maneira possível. É só estabelecer este tipo de percepção.

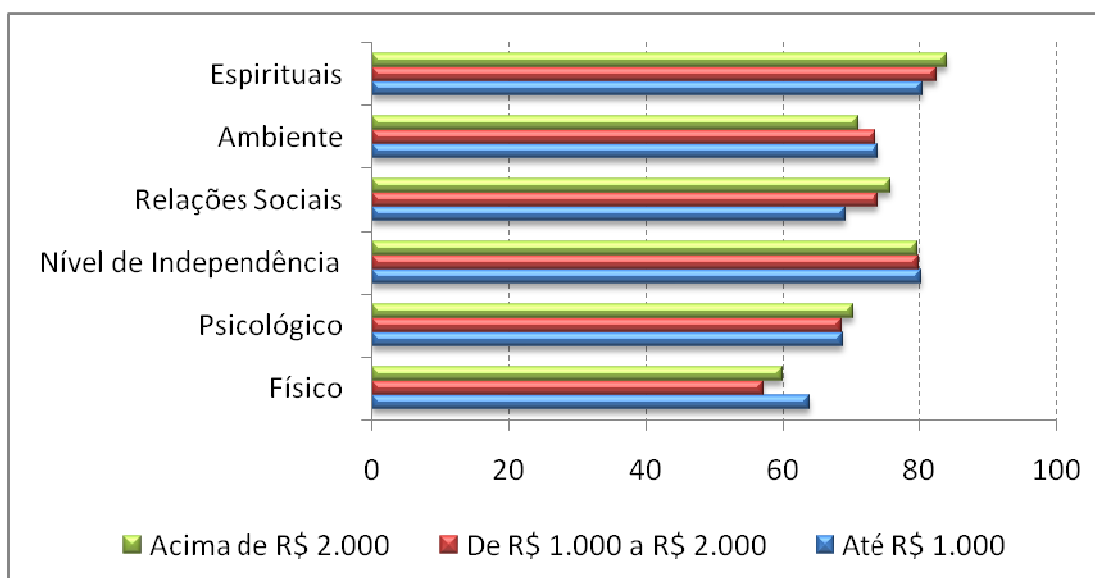


Gráfico 4: Renda dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL-100

Tabela 6: Escolaridade dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL-100.

| Dimensão | Variável | N | Média | D.P. | F | P |
|-------------------------------|-------------------|----|-------|-------|------|-------|
| Físico | Fundamental/Médio | 29 | 63,63 | 14,81 | 1,26 | 0,291 |
| | Graduação | 19 | 57,35 | 13,77 | | |
| | Pós-graduação | 15 | 59,17 | 12,72 | | |
| Psicológico | Fundamental/Médio | 29 | 68,72 | 14,93 | 0,06 | 0,942 |
| | Graduação | 19 | 70,07 | 11,28 | | |
| | Pós-graduação | 15 | 69,53 | 12,93 | | |
| Nível de Independência | Fundamental/Médio | 29 | 79,67 | 11,57 | 0,4 | 0,671 |
| | Graduação | 19 | 78,46 | 13,52 | | |
| | Pós-graduação | 13 | 82,09 | 5,94 | | |
| Relações Sociais | Fundamental/Médio | 29 | 68,34 | 17,01 | 3,47 | 0,037 |
| | Graduação | 19 | 71,49 | 13,80 | | |
| | Pós-graduação | 15 | 81,11 | 13,54 | | |
| Ambiente | Fundamental/Médio | 28 | 78,36 | 15,93 | 3,68 | 0,031 |
| | Graduação | 19 | 67,16 | 14,47 | | |
| | Pós-graduação | 15 | 69,83 | 12,57 | | |
| Espiritualidade | Fundamental/Médio | 29 | 78,52 | 17,45 | 1,75 | 0,182 |
| | Graduação | 19 | 85,53 | 18,99 | | |
| | Pós-graduação | 14 | 87,95 | 13,97 | | |

Já em relação à escolaridade do funcionário, foi detectada diferença significativa nos domínios Relações Sociais ($p = 0,037$) e Ambiente ($p = 0,031$). No domínio Relações Sociais, quanto maior o nível de escolaridade, maior o nível de qualidade de vida devido à articulação social que geralmente possuem. No caso do domínio Ambiente, os funcionários com menor grau de instrução possuem maiores escores de qualidade de vida nesse domínio, sentem-se melhores ambientados na realidade em que vivem.

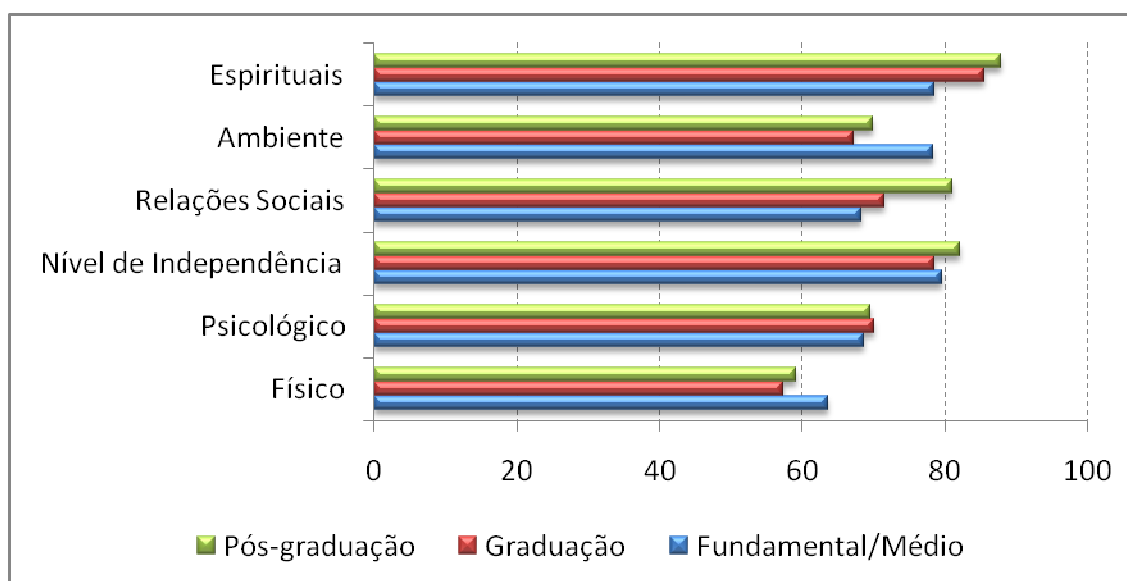


Gráfico 5: Escolaridade dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL-100.

Tabela 7: Tempo de serviço na instituição dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL-100.

| Domínios | Variável | N | Média | D.P. | t | P |
|-------------------------------|-----------------|----|-------|-------|-------|-------|
| Físico | Até 2 anos | 34 | 60,38 | 15,44 | 0,36 | 0,549 |
| | Acima de 2 anos | 30 | 62,48 | 11,97 | | |
| Psicológico | Até 2 anos | 34 | 66,36 | 13,45 | 5,89 | 0,018 |
| | Acima de 2 anos | 30 | 73,76 | 10,54 | | |
| Nível de Independência | Até 2 anos | 33 | 78,21 | 10,43 | 5,86 | 0,019 |
| | Acima de 2 anos | 29 | 84,05 | 8,28 | | |
| Relações Sociais | Até 2 anos | 34 | 67,28 | 16,83 | 10,72 | 0,002 |
| | Acima de 2 anos | 30 | 79,24 | 11,50 | | |
| Ambiente | Até 2 anos | 33 | 73,87 | 17,13 | 0,06 | 0,807 |
| | Acima de 2 anos | 30 | 72,92 | 13,14 | | |
| Espirituais | Até 2 anos | 33 | 79,73 | 16,69 | 1,87 | 0,177 |
| | Acima de 2 anos | 30 | 85,63 | 17,54 | | |

Com relação ao tempo de serviço na instituição, foi detectada diferença significativa em três domínios: Psicológico ($p = 0,018$), Nível de Independência ($p = 0,019$) e Relações Sociais ($p = 0,002$). Nos três domínios, os funcionários com maior tempo de serviço possuem melhores escores de qualidade de vida. Acredita-se que a Salesianidade vivenciada pelos colaboradores é positivamente aplicada na vida das pessoas além do trabalho: também na vida pessoal. O funcionário mais antigo no serviço demonstra-se mais estável, seguro, adaptado ao ambiente e confortável na instituição.

Para Chiavenato (2000), com o objetivo de enfrentar o desafio da rotatividade, muitas organizações estão modificando suas políticas de pessoal, redesenhando os cargos para torná-los mais atraentes e desafiadores, redefinindo a gerência para torná-la mais democrática e participativa, repensando a remuneração para transformá-la em ganho variável em função do desempenho e metas a serem superadas além de estratégias motivadoras.

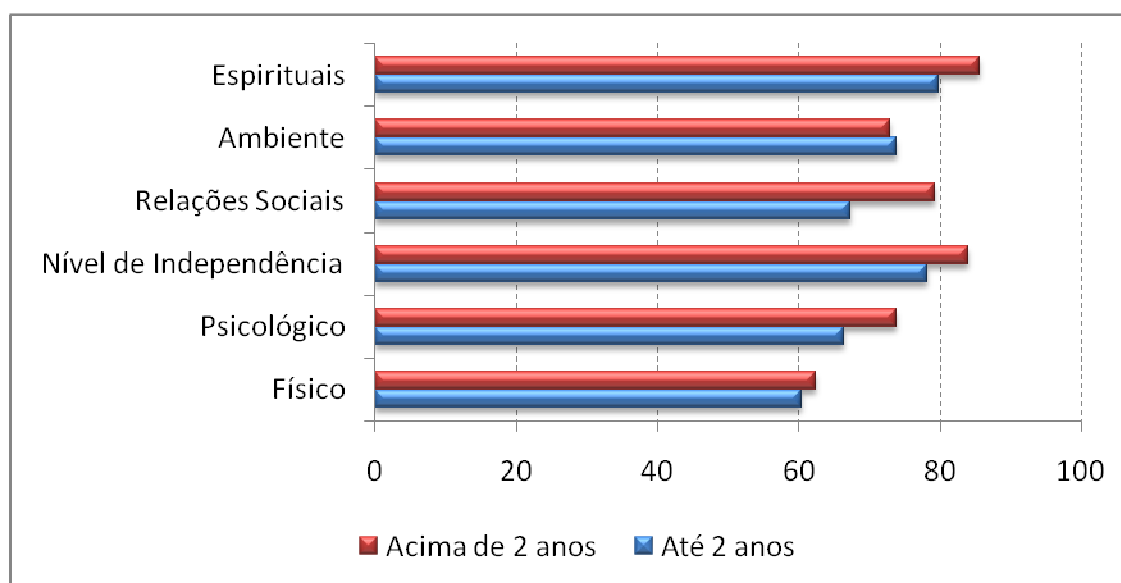


Gráfico 6: Tempo de serviço na instituição dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL-100.

Tabela 8: Carga horária semanal de trabalho dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL-100.

| Dimensão | Variável | N | Média | D.P. | t | P |
|-------------------------------|-----------------|----------|--------------|-------------|----------|----------|
| Físico | Menos de 44 hs | 8 | 55,73 | 12,73 | 1,27 | 0,264 |
| | 44 hs ou mais | 54 | 61,84 | 14,52 | | |
| Psicológico | Menos de 44 hs | 8 | 70,63 | 7,88 | 0,02 | 0,892 |
| | 44 hs ou mais | 54 | 69,96 | 13,42 | | |
| Nível de Independência | Menos de 44 hs | 8 | 84,38 | 11,08 | 1,28 | 0,263 |
| | 44 hs ou mais | 52 | 79,53 | 11,33 | | |
| Relações Sociais | Menos de 44 hs | 8 | 72,92 | 13,69 | 0,01 | 0,927 |
| | 44 hs ou mais | 54 | 73,46 | 15,61 | | |
| Ambiente | Menos de 44 hs | 8 | 75,76 | 12,52 | 0,3 | 0,586 |
| | 44 hs ou mais | 54 | 72,54 | 15,94 | | |
| Espirituais | Menos de 44 hs | 8 | 88,28 | 19,03 | 1,10 | 0,299 |
| | 44 hs ou mais | 53 | 81,37 | 17,18 | | |

Na qualidade de vida em relação à carga horária do funcionário (menos de 44 horas/44 horas ou mais), não foi detectada diferença significativa nos domínios do WHOQOL-100. Se o funcionário possui moradia própria ou alugada não interfere na qualidade de vida em nenhum domínio do WHOQOL-100.

Goulart e Sampaio (1999) afirmam que o tema qualidade de vida no trabalho era representado, no passado, pela busca de satisfação do trabalhador e pela tentativa de redução de mal estar e do excessivo esforço físico no trabalho. Pode-se dizer que nas primeiras civilizações já se tinham notícias de que teorias e métodos eram desenvolvidos com vistas a alcançar tais objetivos.

A adequação entre carga de trabalho, outros compromissos pessoais e lazer deve ser bem equacionada para prevenir o desgaste do colaborador. Estudos da Organização Internacional do Trabalho confirmam esses achados e ainda apontam a necessidade de um maior acompanhamento e controle para evitar essas situações, de modo a considerar essas ações como prevenções à saúde do trabalhador (SAUTER et al., 2001).

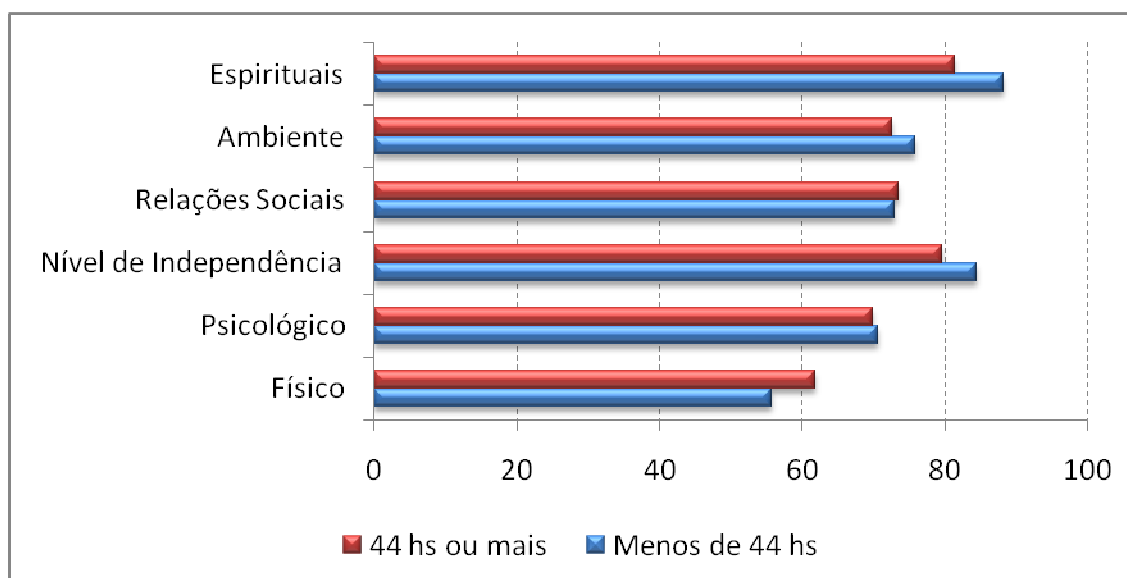


Gráfico 7: Carga horária semanal de trabalho dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL-100.

Tabela 9: Tipo de moradia dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL - 100.

| Dimensão | Variável | N | Média | D.P. | t | P |
|-------------------------------|----------|----|-------|-------|------|-------|
| Físico | Aluguel | 13 | 64,05 | 15,78 | 0,82 | 0,369 |
| | Própria | 49 | 60,09 | 13,55 | | |
| Psicológico | Aluguel | 13 | 68,94 | 13,42 | 0,01 | 0,921 |
| | Própria | 49 | 69,36 | 13,45 | | |
| Nível de Independência | Aluguel | 12 | 82,64 | 9,01 | 0,69 | 0,411 |
| | Própria | 48 | 79,56 | 12,03 | | |
| Relações Sociais | Aluguel | 13 | 69,12 | 14,26 | 0,63 | 0,429 |
| | Própria | 49 | 73,09 | 16,36 | | |
| Ambiente | Aluguel | 13 | 72,42 | 17,34 | 0,25 | 0,619 |
| | Própria | 48 | 74,76 | 14,33 | | |
| Espirituais | Aluguel | 13 | 75,64 | 20,91 | 1,47 | 0,230 |
| | Própria | 48 | 82,55 | 17,49 | | |

Se o funcionário possui moradia própria ou alugada não interfere na qualidade de vida em nenhum domínio do WHOQOL-100.

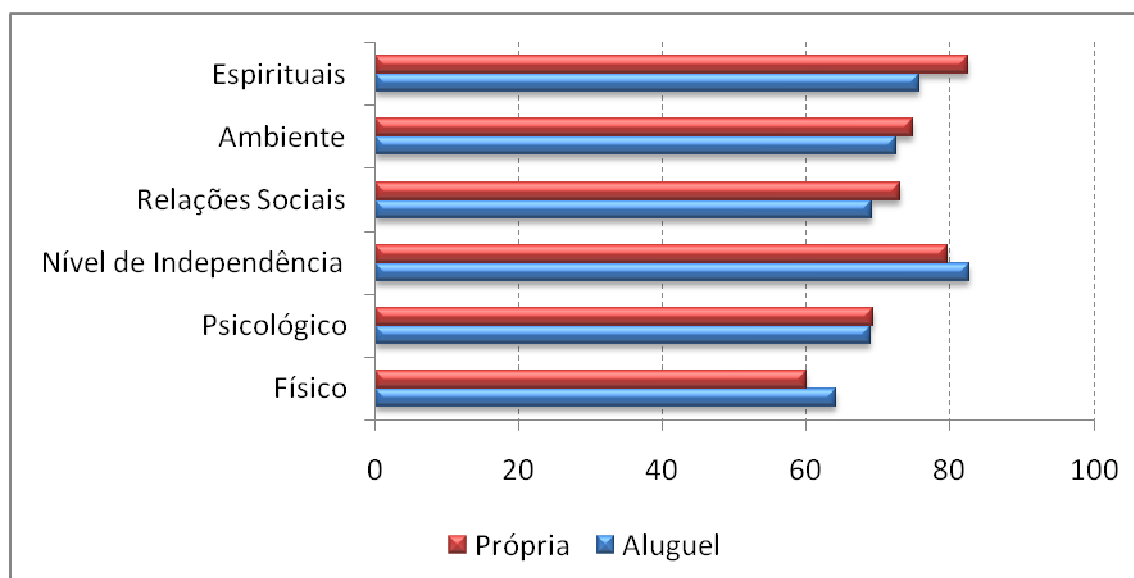


Gráfico 8: Tipo de moradia dos funcionários amostrados em relação aos domínios do WHOQOL-100.

Tabela 10: Atestados médicos no último ano em relação aos domínios do WHOQOL-100.

| Dimensão | Variável | N | Média | D.P. | t | P |
|-------------------------------|----------|----|-------|-------|------|-------|
| Físico | Não | 36 | 63,77 | 11,55 | 3,72 | 0,058 |
| | Sim | 29 | 57,16 | 16,07 | | |
| Psicológico | Não | 36 | 70,75 | 11,96 | 1,06 | 0,308 |
| | Sim | 29 | 67,41 | 14,23 | | |
| Nível de Independência | Não | 36 | 81,19 | 10,15 | 0,93 | 0,339 |
| | Sim | 27 | 78,42 | 12,75 | | |
| Relações Sociais | Não | 36 | 73,17 | 13,98 | 0,14 | 0,711 |
| | Sim | 29 | 71,7 | 17,94 | | |
| Ambiente | Não | 36 | 78,58 | 12,16 | 9,96 | 0,002 |
| | Sim | 28 | 67,27 | 16,52 | | |
| Espirituais | Não | 36 | 81,31 | 17,06 | 0,05 | 0,819 |
| | Sim | 28 | 82,37 | 19,77 | | |

No domínio Ambiente, houve diferença significativa em relação a se o funcionário apresentou atestado médico no último ano ($p = 0,002$). Nesse domínio, os funcionários que apresentaram atestado médico tiveram escores menores em relação aos funcionários que não apresentaram atestado médico, ou seja, os funcionários que não apresentaram atestado médico no último ano possuem melhor qualidade de vida no domínio ambiente.

Os atestados de saúde, associados à alta rotatividade, apontam o quanto a atividade, tal como está desenhada, permanece desgastante para os operadores. Quando circunscritos isoladamente, esses dados são reduzidos em seu grau de importância e desviados do seu curso, o de possibilitar, junto com os demais indicadores, a compreensão do quadro das sinalizações do sofrimento humano no trabalho (ARENDT, 1991).

Culp (1992 apud ALVES, 1999) classifica as causas de absenteísmo em três tipos: causas controláveis, intrínsecas ao trabalho, que refletem na satisfação do trabalhador; causas extrínsecas, não controláveis, decorrentes de fatores ambientais; e as causas de personalidade. E, enquanto as ausências por doenças podem ser acuradamente identificadas, as ausências por motivos incontroláveis não o são.

As consequências do absenteísmo são, geralmente, mensuradas em termos econômicos. Assim, Quick e Lapertosa (1982) apontam a diminuição da produção e aumento do custo operacional não deixando de assinalar, no entanto, a perturbação no trabalho de equipe, a sobrecarga dos assíduos e a improvisação de substitutos.

Conforme Ferreira (2001), os trabalhadores que mais se empenham profissionalmente e se identificam com a sua profissão, são os que mais sofrem com o afastamento. É inegável o nível de comprometimento no trabalho dos participantes e a centralidade que este ocupava em suas vidas. O afastamento está associado a sentimentos de menor valia social e inutilidade.

No mundo do trabalho, o corpo está a serviço da produção. No caso das doenças, todo estado anormal do corpo levanta a questão do trabalho, na medida em que passa a haver uma equivalência doença/vagabundagem, a tal ponto que a falta de trabalho acaba por se tornar uma doença (DEJOURS, 1987).

Para reduzir o absenteísmo, muitas organizações estão aposentando os relógios de ponto e adotando horários flexíveis para tornar o trabalho adaptado às conveniências e necessidades pessoais dos empregados. Outras ainda estão reduzindo seus escritórios e adotando o formato de empresa virtual, fazendo com que muitos empregados façam seu trabalho em casa (*home office*), interligado pela tecnologia da informação ao escritório central. É um mundo novo que se descortina, trazendo novos horizontes jamais imaginados pelas antigas gerações (CHIAVENATO, 2000).

A doença não é o resultado da existência de problemas, e sim da sensação de impotência diante deles, da vivência depressiva do trabalho, expressão do sentimento de inutilidade e falta de importância do próprio trabalho (DURAND, 2002).

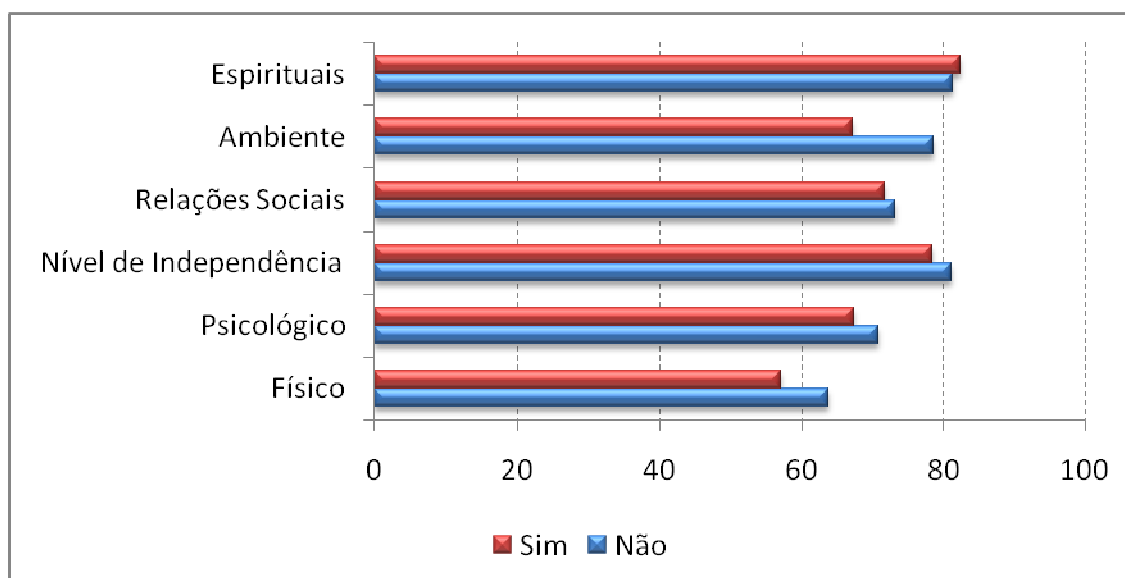


Gráfico 9: Atestados médicos no último ano em relação aos domínios do WHOQOL-100.

Segundo Chiavenato (1999, p. 10), as pessoas passam boa parte de suas vidas trabalhando dentro das organizações, e estas dependem daquelas para poderem funcionar e alcançar sucesso. De um lado, o trabalho toma considerável tempo de vida e de esforço das pessoas, que dele dependem para sua subsistência e sucesso pessoal. Separar o trabalho da existência das pessoas é muito difícil, quase impossível, em face da importância e impacto que nelas provoca.

Para a melhor visualização dos resultados mais relevantes desta pesquisa, a tabela apresentada a seguir, possibilita a comparação resumida de todos os dados que foram coletados.

Tabela 11: Resultados relevantes da pesquisa

| Variável | Domínio | Grupo | Média | P |
|------------------|------------------------|-------------------|-------|-------|
| Sexo | Nível de Independência | Feminino | 77,99 | 0,023 |
| | | Masculino | 84,92 | |
| Estado Civil | Espirituais | Casado | 85,83 | 0,027 |
| | | Solteiro | 82,41 | |
| | | Divorciado | 66,67 | |
| Escolaridade | Relações Sociais | Fundamental/Médio | 68,34 | 0,037 |
| | | Graduação | 71,49 | |
| | | Pós-graduação | 81,11 | |
| | Ambiente | Fundamental/Médio | 78,36 | 0,031 |
| | | Graduação | 67,16 | |
| | | Pós-graduação | 69,83 | |
| Tempo de Serviço | Psicológico | Até 2 anos | 66,36 | 0,018 |
| | | Acima de 2 anos | 73,76 | |
| | Nível de Independência | Até 2 anos | 78,21 | 0,019 |
| | | Acima de 2 anos | 84,05 | |
| | Relações Sociais | Até 2 anos | 67,28 | 0,002 |
| | | Acima de 2 anos | 79,24 | |
| Atestado Médico | Ambiente | Não | 78,58 | 0,002 |
| | | Sim | 67,27 | |

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos sobre Qualidade de Vida são representativos em qualquer área de pesquisa por terem grande relevância no cruzamento de referências de QV relacionadas e diferentes campos de atuação. O WHOQOL-100 foi usado pela primeira vez na população descrita no contexto deste trabalho, servindo adequadamente aos objetivos propostos. Este trabalho se caracteriza por não haver, no banco de dados local, pesquisas sobre essa população específica para a avaliação da percepção de QV.

A partir dos objetivos gerais e específicos, a avaliação da QV geral por meio dos domínios do instrumento que foi utilizado, a caracterização do perfil sociodemográfico e também a comparação dos seis domínios do WHOQOL-100 com as variáveis sociodemográficas, conforme propostos inicialmente, pode-se concluir que todos estes foram atingidos.

Os funcionários tiveram interesse na realização do estudo, principalmente por ver neste a possibilidade de ações afirmativas e políticas específicas para melhoria constante do ambiente de trabalho. A pesquisa revelou que, apesar do possível desgaste mental decorrente do cotidiano nas instituições de ensino superior, os trabalhadores percebem de maneira positiva a sua QV. Apoiando os resultados da pesquisa com a experiência prática da pesquisadora, pode-se concluir que os aspectos relacionados com o trabalho, incentivo organizacional, estrutura adequada para o desenvolvimento funcional com excelência, relacionamento interpessoal com colegas de trabalho e superiores hierárquicos, são de extrema importância na construção da percepção que os funcionários administrativos têm de sua QV.

Muito tem se falado sobre a qualidade de vida nos dias atuais, sendo importante discutir sobre as condições de vida do ser humano, principalmente sobre os aspectos profissionais. A autorrealização no ambiente de trabalho é uma questão estratégica para as empresas, e estas devem conscientizar-se de que a vida está acima de tudo, e não subordinada a tudo. A busca constante por resultados nas organizações deixam sequelas, evidenciadas por problemas de desmotivação, alta rotatividade e muitos outros. Se não identificados e tratados a tempo, resultam em problemas.

Havia o questionamento inicial, levantado pela experiência de trabalho da pesquisadora na instituição e pela dinâmica percebida por esses funcionários, de que os funcionários administrativos tivessem um comprometimento em sua QV, especialmente devido ao fato de que possuem jornadas duplas, isto é, além do trabalho a grande maioria também estuda na instituição. Conclui-se que, apesar das diversas atribuições e da atuação em

horas extras de trabalho, esses trabalhadores perceberam sua QV positivamente, contrapondo-se assim à questão levantada inicialmente nesta pesquisa.

Os resultados deste estudo, caracterizado pelo pioneirismo em relação à população atendida, são de crucial importância para a gestão com pessoas da instituição, no desenvolvimento de ações afirmativas que contemplam diretamente os colaboradores. Como sugestão, implantação de um Plano de Carreira, viabilização de espaços para o descanso em horários de intervalo para os funcionários, capacitações técnicas e comportamentais específicas para as necessidades de cada função, *Casual Day* (liberação do uso de uniforme em data divulgada pela Direção com antecedência), divulgação da emenda de feriados com antecedência, o que possibilita a programação de viagens particulares dos funcionários, folga no dia ou mês do aniversário. Estas são ações que propõem melhoria da prática profissional às reais necessidades de atendimento, evidenciando a demanda para realização de novos estudos, principalmente pontuais nas amostras que apresentaram comprometimento em sua QV, a fim de corroborar os resultados obtidos por meio desta pesquisa.

REFERÊNCIAS

ALVES, M. Absenteísmo e sofrimento no trabalho. In: SAMPAIO, J.R. (Org.). *Qualidade de vida, saúde mental e psicologia social*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

ALVIM, M. B. A relação do homem com o trabalho na contemporaneidade: uma visão crítica fundamentada na Gestalt-Terapia. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, Rio de Janeiro, ano 6, n. 2, p. 122-130, 2006.

ARAÚJO, A. P. *Motivação e satisfação no trabalho*: uma pesquisa junto aos empregados de uma instituição bancária, a partir da teoria da motivação formulada por F. Herzberg. 1985. 202f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo, São Paulo, 1985.

ARENDT, H. *A condição humana*. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1991.

ASSUMPÇÃO Jr., F. B. et al. Escala de avaliação de qualidade de vida (AUQEI - Autoquestionnaire Qualité de Vie Enfant Imagé): validade e confiabilidade de uma escala para qualidade de vida de crianças de 4 a 12 anos. *Arquivo Neuropsiquiatria*, São Paulo, v. 58, n. 1, p. 119-127, 2000.

BARROS, C. A.; GUIMARÃES, L. A. M. Lesões por Esforços Repetitivos – L.E.R.: aspectos psicológicos. In: GUIMARÃES, L. A.; GRUBITS, S. (Orgs.). *Série saúde mental e trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004. v. 1, p. 59-69.

BERAQUET, M. I. G. *Qualidade de vida de jornalistas da macro região de Campinas/SP*. 2005. 145f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, MS, 2005.

BERGER, Peter L. *A revolução capitalista*. Trad. Tania Maria de Resende Chaves. Belo Horizonte: Itatiaia, 1992.

BERGERON, R. *Le cortège des fous de Dieu*: un chrétien scrute les nouvelles religions. Montreal: Paulines, 1982.

BITTENCOURT, F. *Qualidade de vida e organização do trabalho*. 2004. Disponível em: <http://www.institutomvc.com.br/costacurta/artfb10qualidade_vida_organizacao.htm>. Acesso em: 12 ago. 2007.

BONOMI, A. E. et al. Quality of life measurement: Will we ever be satisfied? *Journal of Clinical Epidemiology*, New York, v. 53, n. 1, p. 19-23, 2000.

BOWLING, A. *La medida de la salud*: revisión de las escalas de medida de la calidad de vida. Barcelona: Masson, 1994.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Relatório da 8ª Conferência Nacional de Saúde*. Brasília, 1987b.

BRITO, C. V. *Qualidade de vida dos trabalhadores em abrigos de proteção a crianças e adolescentes de Campo Grande, MS*. 2008. 160f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, MS, 2008.

BUARQUE, C. Qualidade de vida: a modernização da utopia. *Lua Nova: Revista de Cultura e Política*, São Paulo, n.31, p. 157-165, 1993.

BUENO, M. As teorias de motivação humana e sua contribuição para a empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow. *Revista do Centro de Ensino Superior de Catalão*, Catalão, ano 4, n. 6, 2002. Disponível em: <<http://www.cesuc.br/revista/ed-1/ASTEORIASDEMOTIVACAOHUMANA.pdf>>. Acesso em: 22 ago. 2006.

CAMACHO, L. G. Qualidade de vida através do trabalho. *Revista Treinamento e Desenvolvimento*, São Paulo, p. 30-31, set. 1995.

CAMPAÑA, A. *Em busca da definição de pautas atuais para o delineamento de estudos sobre condições de vida e saúde*. In: BARATA, R. B. (Org.). *Condições de vida e situação de saúde*. Rio de Janeiro: Abrasco, 1997. p. 115-165.

CARANDINA, D. M. *Qualidade de vida no trabalho: construção e validação de um instrumento de medida para enfermeiras*. 2003. 263f. Tese (Doutorado em Enfermagem) – Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.

CARDOSO, W. L. C. D. Qualidade de vida e trabalho: uma articulação possível. In: GUIMARÃES, L. A. M.; GRUBITS, S. (Orgs.). *Série saúde mental e trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999. v. 1, p. 89-116.

CASTELLANOS, P. L. Epidemiologia, saúde pública, situação de saúde e condições de vida: considerações conceituais. In: BARATA, R. B. (Org.). *Condições de vida e situação de saúde*. Rio de Janeiro: Abrasco, 1997. v. 4. p. 31-76.

CAVALCANTI, M.; CAVALCANTI, M. C. B.; GOMES, E. B. P. G.; NETO, A. F. de P. *Gestão de empresas na sociedade do conhecimento*. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

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

_____. *Introdução à teoria geral da administração*. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CICONELLI, R. M. *Tradução para o português e validação do questionário genérico de avaliação de qualidade de vida*. 1997. 120p. Tese (Doutorado em Ciências Médicas) – Universidade Federal de São Paulo (EPM), São Paulo, 1997.

CODO, W. Um diagnóstico integrado do trabalho com ênfase em saúde mental. In: JACQUES, M. G.; CODO, W. (Orgs.). *Saúde mental & trabalho: leituras*. Rio de Janeiro: Vozes, 2002. p. 173-190.

CAMPBELL, A.; CONVERSE, P.; ROGERS, W. *The Quality of American Life*. New York: Russell Sage, 1976.

CODO, W.; SAMPAIO, J.; HITOMI, A. *Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar*. Petrópolis: Vozes, 1993.

COSTA, D. S. *Qualidade de vida dos profissionais de educação física da rede pública de Campo Grande, MS*. 2008. 135f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, MS, 2008.

DANTAS, R. A. S.; SAWADA, N. O.; MALERBO, M. B. Pesquisas sobre qualidade de vida: revisão da produção científica das universidades públicas do Estado de São Paulo.

Revista Latino-Americana de Enfermagem, Ribeirão Preto, v. 11, n. 4, p. 532-538, 2003.

DEJOURS, C. *A loucura no trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1987.

_____. Inteligência operária e organização do trabalho: a propósito do modelo japonês de produção. In: HIRATA, H. (Org.). *Sobre o modelo japonês: automatização, novas formas de organização do trabalho e de relações de trabalho*. São Paulo: Edusp, 1993. p. 281-309.

DEJOURS, C. et al. Por um trabalho, fator de equilíbrio. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 33, n. 3, p. 98-104, 1993.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise de relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994.

DURAND, G. *As estruturas antropológicas do imaginário*. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

EL DAHER, A. S. *Qualidade de vida dos profissionais de cerimonial de Campo Grande-MS*. 2006. 121f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, MS, 2006.

ELIAS, M. A.; NAVARRO, V. L. A relação entre o trabalho, a saúde e as condições de vida: negatividade e positividade no trabalho das profissionais de enfermagem de um hospital escola. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, Ribeirão Preto, v. 14, n. 4, p. 517-525, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692006000400008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 16 ago. 2008.

FARQUHAR, M. Definitions of quality of life: A taxonomy. *Journal Advanced of Nursing*, Oxford, v. 22, n. 3, p. 502-508, 1995.

FERNANDES, E. C. *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. 3. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES, J. D. et al. Saúde mental e trabalho: significados e limites de modelos teóricos. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, Ribeirão Preto, v. 14, n. 5, p. 803-811, 2006.

FERRARI, A.T. *Fundamentos de Sociologia*. São Paulo: Mc Graw-Hill do Brasil, 1983.

FERREIRA, Antônio; REIS, Ana C. F.; PEREIRA, Maria I. *Gestão empresarial - de Taylor aos nossos dias. Evolução e tendências da moderna administração de empresas*. São Paulo: Pioneira, 1999.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. *Trabalho e riscos de adoecimento - o caso dos auditores-fiscais da previdência social brasileira*. Brasília: FENAFISP, 2003.

FERREIRA, M. C. P. Bancários portadores de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e identidade profissional. *Estudos*, Goiânia, v. 28, n. 4, p. 746-781, jul./ago. 2001.

FLECK, M. P. A. Problemas conceituais em qualidade de vida. In: FLECK, M. P. A. (Org.). *A avaliação de qualidade de vida: guia para profissionais da saúde*. Porto Alegre: Artmed,

2008. cap. 1, p. 19-27.

FLECK, M.P.A. et al. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100). *Revista ABP/APAL*, 21(1): 19-28, 1999.

FRASER, T. M. *Human stress, work and job satisfaction: a critical approach*. German: International Labour Office, 1983.

FRIEDMAN, G.; NAVILLE, P. *Tratado de Sociologia del trabajo*. México: Fondo de Cultura Economica, 1963. 2v.

FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. Petrópolis: Vozes, 1987.

GOMES, E. C. V. V. *Qualidade de vida profissional em assistentes sociais da cidade de Campo Grande-MS*. 2007. 98f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, MS, 2007.

GONÇALVES, A.; VILARTA, R. Qualidade de vida e o mundo do trabalho. In: GONÇALVES, A.; VILARTA, R. (Orgs.). *Qualidade de vida e atividade física: explorando teoria e prática*. Barueri: Manole, 2004. p. 103-139.

GOULART, Í. B.; SAMPAIO, J. R. Qualidade de Vida no trabalho: uma análise da experiência de empresas brasileiras. In: SAMPAIO, J. R. (Org.). *Qualidade de vida, saúde mental e psicologia social: estudos contemporâneos II*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999. v. 1, p. 19-37.

GRUPO WHOQOL *Versão em português dos instrumentos de avaliação de qualidade de vida (WHOQOL)* 1998. FAMED - Universidade Federal do Rio Grande do Sul/HCPA, 2005.

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. [mimeo]. Não paginado.

GUIMARÃES, L. A. M.; CAMARGO, D. A.; NEVES, S. N. H. Transtornos mentais, saúde mental e trabalho. In: GUIMARÃES, L. A. M.; GRUBITS, S. (Orgs.). *Série saúde mental e trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004. v 3, p 23-40.

HAMPTON, David. R. *Administração: processos administrativos*. São Paulo: MacGraw-Hill, 1991.

HANDY, C. B. *Como compreender as organizações?* Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

HUSE, E. F.; CUMMINGS, T. *Organization development and change*. 3rd. ed. St. Paul: West, 1985.

JACOB FILHO, W. Envelhecimento e qualidade de vida. *Revista Brasileira de Nutrição Clínica*, v. 18, n. 1, p. III, 2003.

JACQUES, W. C. A. Qualidade de vida: algo mais do que um elenco de benefícios. *Revista Treinamento e Desenvolvimento*. São Paulo, p. 32-33, jul. 1996.

JOVTEI, E. G. *Qualidade de vida e o ensino tecnológico: uma experiência de pesquisa*. 2001. 145f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

KLUTHCOVSKY, A. C. G. C. *Qualidade de vida dos agentes comunitários de saúde de um município do interior do Paraná*. 2005. 127f. Dissertação (Mestrado de Enfermagem em Saúde Pública) – Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2005.

KRUTMAN, H. *Qualidade de vida no trabalho*. 2004. Disponível em: <http://www.int.gov.br/res_soc_qualidade_main.html>. Acesso em: 2 ago. 2009.

LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 151-161, 2000.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. *Revista Brasileira de Medicina Psicossomática*, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-83, 1997.

LIMONGI-FRANÇA, A.C.; ZAIMA, G. Gestão de qualidade de vida no trabalho – GQVT. In: *Manual de Gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências*. São Paulo: Gente, 2002.

LINO, M. M. *Satisfação profissional entre enfermeiras de UTI: adaptação transcultural do Index of Work Satisfaction (IWS)*. 1999. 236f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, São Paulo, 1999.

LIPP, M. N. *Stress, hipertensão arterial e qualidade de vida: um guia de tratamento para o hipertenso*. Campinas: Papiros, 1994.

LOCKE, E. A. The nature and causes of job satisfaction. In: DUNNETE, M. D. (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally, 1976. p. 1.297-1.349.

LOUREIRO, R. P. Pesquisa quantitativa: conceitos gerais e método epidemiológico. In: AZEVEDO, D. R.; BARROS, M. C. M.; MÜLLER, M. C. (Orgs.). *Psicooncologia e interdisciplinaridade: uma experiência na educação a distância*. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004.

MARQUES, F. L. Qualidade de vida, uma aproximação conceitual. In: *Revista Semestral do Instituto de Psicologia da PUC/RS*. 4PISICO, Porto Alegre, v. 27, n. 2, p. 49-62, jul./dez. 1996.

MARTINEZ, M. C. *As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador*. 2002. 243f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

MASLOW, A. H. *O diário de negócios de Maslow*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MATOS, F. G. *Empresa feliz*. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 1996.

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

MILLS, A. et al. *Health System Decentralization – concepts, issues and country experience*. Geneva: WHO, 1990. 146p.

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

MOREIRA, M. M. S. *Trabalho, qualidade de vida e envelhecimento*. 2000. 100f. Dissertação (Mestrado em Ciências) – Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública, 2000. Disponível em: <<http://portaldes.iciet.fiocruz.br/pdf/FIOCRUZ/2000/moreirammsm/capa.pdf>>. Acesso em: 19 ago. 2008.

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

PASCHOAL, S. M. P. *Qualidade de vida do idoso: elaboração de um instrumento que privilegia sua opinião*. 2000. 263f. Dissertação (Mestrado em Medicina) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.

PEREZ-RAMOS, J. *Satisfação no trabalho: metas e tendências*. 1980. 132f. Tese (Livre Docência) - Instituto de Psicologia de Assis da Universidade Estadual Júlio de Mesquita Filho, Assis, 1980.

PILATTI, L. A.; BEJARANO, V. C. Qualidade de vida no trabalho: leituras e possibilidades no entorno. In: GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. (Orgs.). *Gestão da qualidade de vida na empresa*. Campinas: IPES Editorial, 2005. p. 85-104.

PRADO, J. R. et al. Os precursores da administração. In: PRADO, J. R. (Coord.). *Iniciação à administração: preceitos básicos*. São Paulo: Papelivros, 1985. p. 13-34.

QUEIROZ, I. S. *Fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso no Instituto Médico Legal de Campo Grande (MS)*. Campo Grande: UFMS, 2005.

QUICK, T.C.; LAPERTOSA, J.B. Análise do absenteísmo em Usina Siderúrgica. *Rev. Bras. Saúde Ocup.*, v. 18, n. 69, p. 65-70, 1982.

RAGO, L. M.; MOREIRA, E. *O que é Taylorismo?* São Paulo: Brasiliense, 1984.

RAMOS, W. M. *A qualidade de vida no trabalho de médicos e enfermeiros: um estudo de caso em hospital público de Belo Horizonte*. 1995. 182f. Dissertação (Mestrado em Administração de Recursos Humanos) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1995.

RODRIGUES, M. V. C. *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise do nível gerencial*. 9. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

RUFFINO NETTO, A. Qualidade de vida: compromisso histórico da epidemiologia. *Saúde em Debate*, Londrina, v. 35, p. 63-67, 1992.

SAMPAIO, J. R. (Org.). *Qualidade de vida, saúde mental e Psicologia Social: estudos contemporâneos II*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

SAUTER, S. L. et al. Factores psicosociales y de organización. Em: OIT. *Enciclopedia de*

salud y seguridad en el trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo, 2001.

SCARAMUSSA, Tarcísio. *O Sistema Preventivo de Dom Bosco* - roteiros de iniciação. Belo Horizonte: CESAP - Centro Salesiano de Apoio Pastoral - Inspeção São João Bosco, 1993.

SCHMIDT, D. R. C. *Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem atuantes em unidades do bloco cirúrgico*. 2004. 197f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade de São Paulo, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Ribeirão Preto, 2004.

SEIDL, E. M. F.; ZANNON, C. M. L. C. Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. *Caderno de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p. 580-588, 2004.

SELIGMANN-SILVA, E. A interface desemprego prolongado e saúde psicossocial. In: SILVA FILHO, J.; JARDIM, S. (Orgs.). *A danação do trabalho*: organização do trabalho e sofrimento psíquico. Rio de Janeiro: Te Corá, 1997. p. 20-63.

_____. *Desgaste mental no trabalho dominado*. Rio de Janeiro: Cortez-UFRJ, 1994.

_____. *Desgaste mental no trabalho dominado*. Rio de Janeiro: Cortez, 1999.

SMITH, A. *Riquezas das nações*. São Paulo: Húmus, 1986.

SOUZA, E. B. *Motivação para o trabalho*: um estudo de caso para operadores da Petrobrás refinaria Presidente Getúlio Vargas. 2001. 109f. Dissertação (Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

SOUZA, J. C. R. P. *Sono, hábitos, qualidade de vida e acidentes em camionistas do Brasil e de Portugal*. 2004. 52f. Tese (Pós-Doutorado em Saúde Mental) – Instituto de Medicina Molecular, Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal, 2004.

SOUZA, J.C.; GUIMARÃES, L.A.M. *Insônia e qualidade de vida*. Campo Grande: UCDB, 1999.

SPIPKER, B. (Ed.). *Quality of Life and pharmacoeconomics in clinical trials*. 2nd. ed. New York: Lippincott Williams & Wilkins, 1996.

SUCESO, E. P. *Trabalho e qualidade de vida*. Rio de Janeiro: Qualitymark, Dunya, 1998.

TAYLOR, F. W. *Princípios de administração científica*. São Paulo: Atlas, 1995.

THE WHOQOL Group. The development of the World Health Organization quality of life assessment instrument (the WHOQOL) In: ORLEY, J.; KUYKEN, W. (editors). *Quality of life assessment: international perspectives*. Heidelberg: Springer Verlag, 1994. p.41-60.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. *Caderno de Pesquisa em Administração*, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001.

VIDO, M. B.; FERNANDES, R. A. Q. Qualidade de Vida: considerações sobre conceito e instrumentos de medida. *Brazilian Journal of Nursing*, Niterói, v. 6, n.2, 2007. Disponível em: <<http://www.uff.br/objnursing/index.php/nursing/rt/printerFriendly/j.1676-4285.2007.870/197>>. Acesso em: 20 out. 2009.

WALTON, Richard E. Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*, Cambridge, 15 (1), 1973.

WOOD-DAUPHINE, S. Assessing quality of life in clinical research: from where have we come and where are we going. *Journal of Clinical Epidemiology*, Oxford, v. 52, n. 4, p. 355-363, 1999.

ZAVATTARO, H. A. *A qualidade de vida no trabalho de profissionais da área de informática: um estudo exploratório*. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1999.

APÊNDICE A - INSTRUMENTO PARA A COLETA DE DADOS

Questionário Sociodemográfico

- 1) Idade: _____
- 2) Sexo: () Masculino () Feminino
- 3) Estado civil: () Casado () Solteiro () Desquitado / Divorciado
() outros: _____
- 4) Renda mensal familiar: () Até R\$ 1.000,00
() R\$ 1.001,00 a R\$ 2.000,00 () R\$ 2.001,00 a 5.000,00 () R\$ 5.001,00 ou mais
- 5) Escolaridade: () Ensino Fundamental () Ensino Médio
() Graduação qual: _____
() Pós-Graduação () Mestrado () Doutorado () Pós-Doutorado
- 6) Tempo de serviço nesta instituição: _____
- 7) Departamento: _____
- 8) Função: _____
- 9) Carga horária de trabalho nesta instituição (semanal): _____ horas
- 10) Tipo de morada: () casa própria () aluguel () invasão () assentamento
() casa de alvenaria () madeira () lona () outros: _____
- 11) Trabalha em outro local? () sim () não
Qual? _____
Carga horária: _____ Por qual motivo? _____
- 12) Apresentou algum atestado médico no último ano? () sim () não
- 13) Possui alguma doença com diagnóstico crônico? () sim () não

APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

| |
|--|
| TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)¹ |
|--|

Título do Projeto: **Qualidade de Vida dos Funcionários Administrativos de uma Universidade privada**

Pesquisadora: Lamís Kabad

Orientador: Prof. Dr. José Carlos Rosa Pires Souza

Declaro consentir em participar, como voluntário, da pesquisa supramencionada, do projeto avaliado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Católica Dom Bosco, a ser desenvolvido no *Programa de Mestrado em Psicologia*. Pesquisa que tem como objetivo principal avaliar a Qualidade de Vida dos funcionários administrativos da UCDB no Campus de Campo Grande, MS.

Ao participar deste estudo fui esclarecido (a) e estou ciente de que:

- a) caso não me sinta à vontade para responder qualquer questão, posso deixar de responder a ela, sem que isso implique prejuízo;
- b) as informações que fornecerei, poderão ser utilizadas, para trabalhos científicos e minha identificação deve ser mantida sob sigilo;
- c) minha participação é inteiramente voluntária, e não fui objeto de nenhum tipo de pressão;
- d) tenho liberdade para desistir de participar, em qualquer momento, da entrevista;
- e) caso precise entrar em contato com a pesquisadora, estou ciente de que posso fazê-lo através do e-mail abaixo;

¹ O modelo do TCLE é de responsabilidade da pesquisadora e seu conteúdo deve responder a dois critérios fundamentais: assegurar a pesquisadora a autonomia para publicação dos resultados alcançados pela pesquisa e assegurar aos sujeitos que serão submetidos à pesquisa o direito de se manifestar e apoiar ou não o que estiver sendo apresentado na proposta.

f) a realização desta pesquisa visa determinar o perfil sociodemográfico, o estudo das condições de trabalho e a QV geral relacionadas à amostra, buscando parâmetros de atuação cada vez mais eficazes na Gestão com Pessoas da Instituição;

g) a coleta de dados será realizada na própria Instituição, onde a pesquisadora explicará aos participantes os objetivos da pesquisa e a participação que lhes cabe respondendo aos questionários, ocasião em que se obterá a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido em duas vias e aplicar-se-ão os instrumentos. Ao final, os questionários serão guardados em um envelope, e o termo de consentimento, em outro, preservando-se o anonimato;

h) não haverá nenhum tipo de desconforto físico ou riscos para a participação nesta pesquisa;

i) ao final da pesquisa e após a defesa da dissertação de mestrado, a devolutiva dos resultados para a Instituição será realizada a partir dos dados obtidos, sem apresentação de resultados individuais, com proposta de incentivo para eventuais condutas e encaminhamentos necessários de atenção especial à Qualidade de Vida dos Colaboradores ADM.

Campo Grande,..... de..... de 2010.

Assinatura do participante da Pesquisa e RG

Pesquisadora

Orientador

Psicóloga Esp. Lamís Kabad

Prof. Dr. José Carlos Rosa Pires Souza

RG: 896688 / SSP MS

RG: 206864 / SSP MS

Email: lkabad@hotmail.com

Telefone: (67) 9997 3464

Comitê de Ética em Pesquisa: www.ucdb.br/cep

ANEXO A - WHOQOL - 100

WHOQOL-100

Versão em português
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE
AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA

Coordenação do Grupo WHOQOL no Brasil

Dr. Marcelo Pio de Almeida Fleck
Departamento de Psiquiatria e Medicina Legal
Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Porto Alegre- RS - Brasil

Instruções

Este questionário é sobre como você se sente a respeito de sua qualidade de vida, saúde e outras áreas de sua vida. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Esta, muitas vezes, poderá ser a sua primeira escolha.

Por favor, tenha em mente seus valores, aspirações, prazeres e preocupações. Nós estamos perguntando o que você acha de sua vida, tomando como referência **às duas últimas semanas**.

Por exemplo, pensando nas últimas duas semanas, uma questão poderia ser:

| <i>Quanto você se preocupa com sua saúde?</i> | | | | |
|---|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Você deve circular o número que melhor corresponde ao quanto você se preocupou com sua saúde nas últimas duas semanas. Portanto, você deve fazer um círculo no número 4 se você se preocupou "bastante" com sua saúde, ou fazer um círculo no número 1 se você não se preocupou "nada" com sua saúde. Por favor, leia cada questão, veja o que você acha, e faça um círculo no número que lhe parece a melhor resposta.

Muito obrigado por sua ajuda.

As questões seguintes são sobre *o quanto* você tem sentido algumas coisas nas últimas duas semanas. Por exemplo, sentimentos positivos tais como *felicidade* ou *satisfação*. Se você sentiu estas coisas "*extremamente*", coloque um círculo no número abaixo de "*extremamente*". Se você não sentiu nenhuma destas coisas, coloque um círculo no número abaixo de "*nada*". Se você desejar indicar que sua resposta se encontra entre "*nada*" e "*extremamente*", você deve colocar um círculo em um dos números entre estes dois extremos. As questões se referem **às duas últimas semanas**.

F1.2 Você se preocupa com sua dor ou desconforto (físicos)?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F1.3 Quão difícil é para você lidar com alguma dor ou desconforto?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F1.4 Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F2.2 Quão facilmente você fica cansado(a)?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F2.4 O quanto você se sente incomodado(a) pelo cansaço?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F3.2 Você tem alguma dificuldade para dormir (com o sono)?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F3.4 O quanto algum problema com o sono lhe preocupa?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F4.1 O quanto você aproveita a vida?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F4.3 Quão otimista você se sente em relação ao futuro?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F4.4 O quanto você experimenta sentimentos positivos em sua vida?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F5.3 O quanto você consegue se concentrar?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F6.1 O quanto você se valoriza?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F6.2 Quanta confiança você tem em si mesmo?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F7.2 Você se sente inibido(a) por sua aparência?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F7.3 Há alguma coisa em sua aparência que faz você não se sentir bem?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F8.2 Quão preocupado(a) você se sente?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F8.3 Quanto algum sentimento de tristeza ou depressão interfere no seu dia-a-dia?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F8.4 O quanto algum sentimento de depressão lhe incomoda?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F10.2 Em que medida você tem dificuldade em exercer suas atividades do dia-a-dia?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F10.4 Quanto você se sente incomodado por alguma dificuldade em exercer as atividades do dia-a-dia?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F11.2 Quanto você precisa de medicação para levar a sua vida do dia-a-dia?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F11.3 Quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F11.4 Em que medida a sua qualidade de vida depende do uso de medicamentos ou de ajuda médica?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F13.1 Quão sozinho você se sente em sua vida?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F15.2 Quão satisfeitas estão as suas necessidades sexuais?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F15.4 Você se sente incomodado(a) por alguma dificuldade na sua vida sexual?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F16.1 Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F16.2 Você acha que vive em um ambiente seguro?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F16.3 O quanto você se preocupa com sua segurança?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F17.1 Quão confortável é o lugar onde você mora?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F17.4 O quanto você gosta de onde você mora?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F18.2 Você tem dificuldades financeiras?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F18.4 O quanto você se preocupa com dinheiro?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F19.1 Quão facilmente você tem acesso a bons cuidados médicos?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F21.3 O quanto você aproveita o seu tempo livre?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F22.1 Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos) ?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F22.2 Quão preocupado(a) você está com o barulho na área que você vive?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F23.2 Em que medida você tem problemas com transporte?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F23.4 O quanto as dificuldades de transporte dificultam sua vida?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

As questões seguintes perguntam sobre *quão completamente* você tem sentido ou é capaz de fazer certas coisas nestas últimas duas semanas. Por exemplo, atividades diárias tais como lavar-se, vestir-se e comer. Se você foi capaz de fazer estas atividades *completamente*, coloque um círculo no número abaixo de "*completamente*". Se você não foi capaz de fazer nenhuma destas coisas, coloque um círculo no número abaixo de "*nada*". Se você desejar indicar que sua resposta se encontra entre "*nada*" e "*completamente*", você deve colocar um círculo em um dos números entre estes dois extremos. As questões se referem **às duas últimas semanas**.

F2.1 Você tem energia suficiente para o seu dia-a-dia?

| | | | | |
|------|-------------|-------|-------|---------------|
| nada | muito pouco | médio | muito | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F7.1 Você é capaz de aceitar a sua aparência física?

| | | | | |
|------|-------------|-------|-------|---------------|
| nada | muito pouco | médio | muito | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F10.1 Em que medida você é capaz de desempenhar suas atividades diárias?

| | | | | |
|------|-------------|-------|-------|---------------|
| nada | muito pouco | médio | muito | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F11.1 Quão dependente você é de medicação?

| | | | | |
|------|-------------|-------|-------|---------------|
| nada | muito pouco | médio | muito | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F14.1 Você consegue dos outros o apoio que necessita?

| | | | | |
|------|-------------|-------|-------|---------------|
| nada | muito pouco | médio | muito | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F14.2 Em que medida você pode contar com amigos quando precisa deles?

| | | | | |
|------|-------------|-------|-------|---------------|
| nada | muito pouco | médio | muito | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F17.2 Em que medida as características de seu lar correspondem às suas necessidades?

| | | | | |
|------|-------------|-------|-------|---------------|
| nada | muito pouco | médio | muito | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F18.1 Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?

| | | | | |
|------|-------------|-------|-------|---------------|
| nada | muito pouco | médio | muito | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F20.1 Quão disponível para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?

| | | | | |
|------|-------------|-------|-------|---------------|
| nada | muito pouco | médio | muito | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F20.2 Em que medida você tem oportunidades de adquirir informações que considera necessárias?

| | | | | |
|------|-------------|-------|-------|---------------|
| nada | muito pouco | médio | muito | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F21.1 Em que medida você tem oportunidades de atividades de lazer?

| | | | | |
|------|-------------|-------|-------|---------------|
| nada | muito pouco | médio | muito | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F21.2 Quanto você é capaz de relaxar e curtir você mesmo?

| | | | | |
|------|-------------|-------|-------|---------------|
| nada | muito pouco | médio | muito | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F23.1 Em que medida você tem meios de transporte adequados?

| | | | | |
|------|-------------|-------|-------|---------------|
| nada | muito pouco | médio | muito | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

As questões seguintes perguntam sobre o quão *satisfeito(a), feliz ou bem* você se sentiu a respeito de vários aspectos de sua vida nas últimas duas semanas. Por exemplo, na sua vida familiar ou a respeito da energia (disposição) que você tem. Indique quão satisfeito(a) ou não satisfeito(a) você está em relação a cada aspecto de sua vida e coloque um círculo no número que melhor represente como você se sente sobre isto. As questões se referem às **duas últimas semanas**.

G2 Quão satisfeito(a) você está com a qualidade de sua vida?

| | | | | |
|--------------------|--------------|------------------------------------|------------|------------------|
| muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

G3 Em geral, quão satisfeito(a) você está com a sua vida?

| | | | | |
|--------------------|--------------|------------------------------------|------------|------------------|
| muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

G4 Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?

| | | | | |
|--------------------|--------------|------------------------------------|------------|------------------|
| muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F2.3 Quão satisfeito(a) você está com a energia (disposição) que você tem?

| | | | | |
|--------------------|--------------|------------------------------------|------------|------------------|
| muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F3.3 Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?

| | | | | |
|--------------------|--------------|------------------------------------|------------|------------------|
| muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F5.2 Quão satisfeito(a) você está com a sua capacidade de aprender novas informações?

| | | | | |
|--------------------|--------------|------------------------------------|------------|------------------|
| muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F5.4 Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de tomar decisões?

| | | | | |
|--------------------|--------------|------------------------------------|------------|------------------|
| muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F6.3 Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?

| | | | | |
|--------------------|--------------|------------------------------------|------------|------------------|
| muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F6.4 Quão satisfeito(a) você está com suas capacidades?

| | | | | |
|--------------------|--------------|------------------------------------|------------|------------------|
| muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F7.4 Quão satisfeito(a) você está com a aparência de seu corpo?

| | | | | |
|--------------------|--------------|------------------------------------|------------|------------------|
| muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F10.3 Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?

| | | | | |
|--------------------|--------------|------------------------------------|------------|------------------|
| muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F13.3 Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?

| | | | | |
|--------------------|--------------|------------------------------------|------------|------------------|
| muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F15.3 Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?

| | | | | |
|--------------------|--------------|------------------------------------|------------|------------------|
| muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F14.3 Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de sua família?

| | | | | |
|--------------------|--------------|------------------------------------|------------|------------------|
| muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F14.4 Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?

| | | | | |
|--------------------|--------------|------------------------------------|------------|------------------|
| muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F13.4 Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de dar apoio aos outros?

| | | | | |
|--------------------|--------------|------------------------------------|------------|------------------|
| muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F16.4 Quão satisfeito(a) você está com com a sua segurança física (assaltos, incêndios, etc.)?

| | | | | |
|--------------------|--------------|------------------------------------|------------|------------------|
| muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F17.3 Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?

| | | | | |
|--------------------|--------------|------------------------------------|------------|------------------|
| muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F18.3 Quão satisfeito(a) você está com sua situação financeira?

| | | | | |
|--------------------|--------------|------------------------------------|------------|------------------|
| muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F19.3 Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?

| | | | | |
|--------------------|--------------|------------------------------------|------------|------------------|
| muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F19.4 Quão satisfeito(a) você está com os serviços de assistência social?

| | | | | |
|--------------------|--------------|------------------------------------|------------|------------------|
| muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F20.3 Quão satisfeito(a) você está com as suas oportunidades de adquirir novas habilidades?

| | | | | |
|--------------------|--------------|------------------------------------|------------|------------------|
| muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F20.4 Quão satisfeito(a) você está com as suas oportunidades de obter novas informações?

| | | | | |
|--------------------|--------------|------------------------------------|------------|------------------|
| muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F21.4 Quão satisfeito(a) você está com a maneira de usar o seu tempo livre?

| | | | | |
|--------------------|--------------|------------------------------------|------------|------------------|
| muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F22.3 Quão satisfeito(a) você está com o seu ambiente físico (poluição, clima, barulho, atrativos)?

| | | | | |
|--------------------|--------------|------------------------------------|------------|------------------|
| muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F22.4 Quão satisfeito(a) você está com o clima do lugar em que vive?

| | | | | |
|--------------------|--------------|------------------------------------|------------|------------------|
| muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F23.3 Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?

| | | | | |
|--------------------|--------------|------------------------------------|------------|------------------|
| muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F13.2 Você se sente feliz com sua relação com as pessoas de sua família?

| | | | | |
|---------------|---------|--------------------------|-------|-------------|
| Muito infeliz | infeliz | nem feliz nem infeliz | feliz | muito feliz |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

G1 Como você avaliaria sua qualidade de vida?

| | | | | |
|------------|------|---------------------|-----|-----------|
| muito ruim | ruim | nem ruim nem boa | boa | muito boa |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F15.1 Como você avaliaria sua vida sexual?

| | | | | |
|------------|------|---------------------|-----|-----------|
| Muito ruim | ruim | nem ruim nem boa | boa | muito boa |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F3.1 Como você avaliaria o seu sono?

| | | | | |
|------------|------|---------------------|-----|-----------|
| Muito ruim | ruim | nem ruim nem bom | bom | muito bom |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F5.1 Como você avaliaria sua memória?

| | | | | |
|------------|------|---------------------|-----|-----------|
| Muito ruim | ruim | nem ruim nem boa | boa | muito boa |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F19.2 Como você avaliaria a qualidade dos serviços de assistência social disponíveis para você?

| | | | | |
|------------|------|---------------------|-----|-----------|
| Muito ruim | ruim | nem ruim nem boa | boa | muito boa |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

As questões seguintes referem-se a " *com que frequência*" você sentiu ou experimentou certas coisas, por exemplo, o apoio de sua família ou amigos ou você teve experiências negativas, tais como um sentimento de insegurança. Se, nas duas últimas semanas, você não teve estas experiências de nenhuma forma, circule o número abaixo da resposta "nunca". Se você sentiu estas coisas, determine com que frequência você os experimentou e faça um círculo no número apropriado. Então, por exemplo, se você sentiu dor o tempo todo nas últimas duas semanas, circule o número abaixo de "sempre". As questões referem-se **às duas últimas semanas**.

F1.1 Com que frequência você sente dor (física)?

| | | | | |
|-------|-----------|----------|---------------|--------|
| Nunca | raramente | às vezes | repetidamente | sempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F4.2 Em geral, você se sente contente?

| | | | | |
|-------|-----------|----------|---------------|--------|
| Nunca | raramente | às vezes | repetidamente | sempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F8.1 Com que frequência você tem sentimentos negativos, tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?

| | | | | |
|-------|-----------|----------|---------------|--------|
| Nunca | raramente | às vezes | repetidamente | sempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

As questões seguintes se referem a qualquer "*trabalho*" que você faça. *Trabalho* aqui significa qualquer atividade principal que você faça. Pode incluir trabalho voluntário, estudo em tempo integral, cuidar da casa, cuidar das crianças, trabalho pago ou não. Portanto, *trabalho*, na forma que está sendo usada aqui, quer dizer as atividades que você acha que tomam a maior parte do seu tempo e energia. As questões referem-se **às últimas duas semanas**.

F12.1 Você é capaz de trabalhar?

| | | | | |
|------|-------------|-------|-------|---------------|
| nada | muito pouco | médio | muito | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F12.2 Você se sente capaz de fazer as suas tarefas?

| | | | | |
|------|-------------|-------|-------|---------------|
| nada | muito pouco | médio | muito | completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F12.4 Quão satisfeito(a) você está com a sua capacidade para o trabalho?

| | | | | |
|--------------------|--------------|------------------------------------|------------|------------------|
| muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F12.3 Como você avaliaria a sua capacidade para o trabalho?

| | | | | |
|------------|------|---------------------|-----|-----------|
| muito ruim | ruim | nem ruim nem boa | boa | muito boa |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

As questões seguintes perguntam sobre "*quão bem você é capaz de se locomover*" referindo-se às duas últimas semanas. Isto em relação à sua habilidade física de mover o seu corpo, permitindo que você faça as coisas que gostaria de fazer, bem como as coisas que necessite fazer.

F9.1 Quão bem você é capaz de se locomover?

| | | | | |
|------------|------|---------------------|-----|-----------|
| muito ruim | ruim | nem ruim nem bom | bom | muito bom |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F9.3 O quanto alguma dificuldade de locomoção lhe incomoda?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F9.4 Em que medida alguma dificuldade em mover-se afeta a sua vida no dia-a-dia?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| Nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F9.2 Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de se locomover?

| | | | | |
|--------------------|--------------|------------------------------------|------------|------------------|
| Muito insatisfeito | insatisfeito | nem satisfeito nem insatisfeito | satisfeito | muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

As questões seguintes referem-se às suas *crenças pessoais*, e o quanto elas afetam a sua qualidade de vida. As questões dizem respeito à religião, à espiritualidade e outras crenças que você possa ter. Uma vez mais, elas referem-se **às duas últimas semanas**.

F24.1 Suas crenças pessoais dão sentido à sua vida?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F24.2 Em que medida você acha que sua vida tem sentido?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| Nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F24.3 Em que medida suas crenças pessoais lhe dão força para enfrentar dificuldades?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| Nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

F24.4 Em que medida suas crenças pessoais lhe ajudam a entender as dificuldades da vida?

| | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**ANEXO B - AUTORIZAÇÃO PARA A APLICAÇÃO DA PESQUISA NA
UNIVERSIDADE**

Carta de Autorização

Campo Grande, 08 de março de 2010.

Ao Magnífico Reitor da Universidade Católica Dom Bosco - UCDB

Pe. José Marinoni

C/C:

Pró-Reitora de Ensino e Desenvolvimento - Profª Me. Conceição Butera

Pró-Reitor Administrativo - Ir. Raffaele Lochi

Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação - Prof. Dr. Hemerson Pistori

Pró-Reitora de Extensão e Assuntos Comunitários - Profª Drª Luciane Pinho

Pró-Reitor de Pastoral - Pe. Pedro Pereira Borges

Diretor Administrativo - Sr. Antonio Alves

Solicito valiosa contribuição permitindo que um material de pesquisa, composto de: termo de consentimento livre e esclarecido, questionário sócio-demográfico e o instrumento WHOQOL-100 (anexos no projeto de pesquisa), seja aplicado aos funcionários administrativos da UCDB.

Trata-se de um projeto do curso de Mestrado em Psicologia da UCDB conduzido pela mestranda Lamís Kabad sob orientação do Prof. Dr. José Carlos Rosa Pires Souza, denominado "Qualidade de Vida dos Funcionários Administrativos da Universidade Católica Dom Bosco".

Desde já, agradeço muito a atenção e coloco-me a inteira disposição, para qualquer tipo de esclarecimento.

Atenciosamente,



Lamís Kabad

Aluna do Mestrado em Psicologia



O.R.
Pe. José Marinoni
Reitor - UCDB

ANEXO C - AUTORIZAÇÃO PARA A REALIZAÇÃO DA PESQUISA

Campo Grande, 23 Setembro de 2009.

DECLARAÇÃO

Declaramos para os devidos fins que o projeto **“QUALIDADE DE VIDA DOS FUNCIONÁRIOS ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO”** sob a responsabilidade de **Lamís Kabad** e orientação da **Prof. Dr. José Carlos Rosa Pires** protocolo sob o nº **061/2009**, após análise do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Católica Dom Bosco, foi considerado aprovado sem restrições.



Profa. Dra. Susana Elisa Moreno
Presidente do Comitê de Ética em Pesquisa da
Universidade Católica Dom Bosco