

UNIVERSIDADE FUMEC  
FACULDADE DE CIÊNCIAS EMPRESARIAIS  
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

SILVANA NAHAS RIBEIRO

A RELAÇÃO ENTRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E  
ATIVIDADE FÍSICA: ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE  
ENSINO

Belo Horizonte

2016

SILVANA NAHAS RIBEIRO

A RELAÇÃO ENTRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E  
ATIVIDADE FÍSICA: ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE  
ENSINO

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Administração da Universidade FUMEC/FACE como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração.

Área de Concentração: Gestão Estratégica de Organizações

Linha de Pesquisa: Estratégia em Organizações e Comportamento Organizacional

Orientador: Prof. Dr. Jefferson Lopes La Falce

Belo Horizonte

2016



R484r Ribeiro, Silvana Nahas.  
A relação entre qualidade de vida no trabalho e atividade física:  
estudo em uma instituição federal de ensino. / Silvana Nahas  
Ribeiro. – Belo Horizonte, 2016.

89 f. : il. ; 30 cm.

Orientador: Jefferson Lopes La Falce.  
Dissertação (mestrado) – Universidade FUMEC. Faculdade de  
Ciências Empresariais.

Inclui bibliografia.

1. Qualidade de vida no trabalho – Estudo de casos.  
2. Exercícios físicos – Estudo de casos. I. La Falce, Jefferson  
Lopes. II. Universidade FUMEC. Faculdade de Ciências  
Empresariais. III. Título.

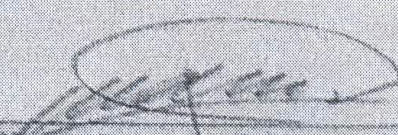
**CDU: 658.3.04/.05**

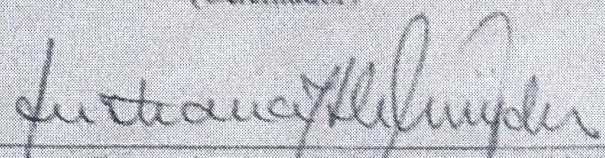


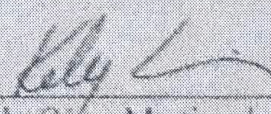


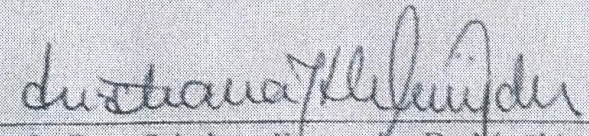
UNIVERSIDADE  
FUMEC

Dissertação intitulada "A relação entre qualidade de vida no trabalho e atividade física: estudo em uma instituição federal de ensino" de autoria de Silvana Nahas Ribeiro, aprovado pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

  
Prof. Dr. Jefferson Lopes da Falce - Universidade FUMEC  
(Orientador)

  
Profa. Dra. Cristiana Fernandes De Muijder - Universidade FUMEC  
(Examinador Interno)

  
Profa. Dra. Kely César Martins de Paiva - UFMG  
(Examinador Externo)

  
Profa. Dra. Cristiana Fernandes De Muijder  
Coordenadora do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração da Universidade  
FUMEC

Belo Horizonte, 05 de dezembro de 2016.



*De tudo ficaram três coisas...  
A certeza de que estamos começando...  
A certeza de que é preciso continuar...  
A certeza de que podemos ser interrompidos  
antes de terminar...  
Façamos da interrupção um caminho novo...  
Da queda, um passo de dança...  
Do medo, uma escada...  
Do sonho, uma ponte...  
Da procura, um encontro!*

*Fernando Sabino*

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, agradeço a Deus, por me acompanhar durante toda minha vida, mostrando sua presença de inúmeras formas, nas mais diversas situações vivenciadas por mim, nunca me deixando desistir de algo que pudesse me fazer bem. Agradeço por me dar forças nos momentos mais difíceis; mesmo quando tudo parecia dar errado, havia sempre um caminho pelo qual eu poderia prosseguir. Por estar presente em todas as minhas tomadas de decisão, por ter me abençoado com uma família e com amigos maravilhosos, por fazer com que eu estivesse, sempre que precisei, no lugar certo com as pessoas corretas.

À minha admirável mãe, que sempre me instruiu a seguir o caminho do bem, servindo de exemplo, por todo o carinho e por me ensinar o valor do estudo.

Ao meu amado esposo, que sempre esteve ao meu lado, apoiando-me e me motivando, criando nosso filho de forma admirável e fornecendo condições suficientes para que eu pudesse continuar estudando, muitas vezes, à custa de seus sacrifícios e objetivos de vida.

Ao meu estimado filho, por suportar minhas ausências em alguns momentos, ele que é a razão de minha existência e motivação para sempre buscar coisas melhores em minha vida.

Agradeço, também, a todos os familiares e amigos que, direta ou indiretamente, contribuíram para que eu levasse adiante este projeto.

Ao meu orientador, Professor Doutor Jefferson La Falce, primeiramente, por me aceitar como orientanda, e, posteriormente, por me guiar pelo caminho que deveria seguir para a conclusão do trabalho de pesquisa, sempre muito acessível e objetivo e que, por meio de sua experiência e gentileza, conseguiu organizar minhas ideias e me auxiliou a representá-las de forma escrita no trabalho.

## RESUMO

Este estudo teve como objetivo analisar a relação entre qualidade de vida no trabalho (QVT) e atividade física, considerando que a atividade física tem sido apontada como um dos fatores desencadeadores da QVT (GRUSPAN, 2001; ROSSI, 2002; LIMONGI-FRANÇA, 2004). Como arcabouço metodológico, utilizou-se uma pesquisa de caráter descritivo-quantitativo realizada em uma instituição de ensino público federal. Para a coleta de dados, foi utilizado um questionário baseado nas dimensões de QVT propostas por Walton (1973) e o Questionário Internacional de Atividade Física (IPAC), aplicado via e-mail entre os meses de maio e abril de 2016. A amostra foi constituída por 151 servidores docentes e 185 servidores técnico-administrativos. Como resultado da pesquisa, foi possível traçar um perfil da qualidade de vida no trabalho dos servidores, estratificando-o por sexo, idade, escolaridade e tipo de atividade: docente e técnico-administrativo. O estudo revelou que os servidores públicos estudados são insuficientemente ativos (58,8%) e que, em geral, a qualidade de vida no trabalho apresenta uma média razoável de satisfação (0,571), dentro uma escala de 0 a 1. Concluiu-se que não existem diferenças estatísticas significativas quando se comparam os níveis de atividade física e da qualidade de vida no trabalho da amostra pesquisada, o que pode indicar que programas organizacionais que envolvem atividades físicas podem não ter o impacto esperado na qualidade de vida do trabalhador. Dessa forma, o estudo propõe uma reflexão sobre a validade da adoção da atividade física de forma isolada nos programas de qualidade de vida no trabalho. Como limitação, propõem-se novos estudos, já que os resultados não podem ser generalizados além do contexto da instituição investigada, e, para trabalhos futuros, sugere-se ainda o estudo do impacto da atividade física nos níveis de absenteísmo e presenteísmo dos servidores públicos a fim de contribuir com essa discussão.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho. Atividade física. Administração pública.



## ABSTRACT

This study aimed to analyze the relationship between quality of working life (QWL) and physical activity, considering that physical activity has been pointed out as one of the triggers of QWL (GRUSPAN, 2001; ROSSI, 2002; LIMONGI-FRANÇA, 2004). As a methodological framework was used a quantitative descriptive research, this study was performed in a federal public education institution. For a collection of information was used a questionnaire based on the dimensions of QWL proposed by Walton (1973) and the International Physical Activity Questionnaire (IPAC), applied by email between the months of April and May 2016. The pattern is consisted of 151 teachers and 185 administrative staffs, as a result it was possible to draw a profile of the quality of working life of the servers, stratifying by gender, age, education and type of activity: teachers and technical administrative. The research showed that the studied public workers are insufficiently active (58.8%), and in general, the quality of working life got a reasonable average satisfaction (0.571), within a range to 0 to 1. Finally, it was concluded that there are no statistically significant differences when comparing the levels of physical activity and quality of working life of the pattern studied, which may indicate that organizational programs that involve physical activity may not have the expected impact on workers' quality of life. So, the study proposes a reflection on the adoption of physical activity separated in the life quality programs at work. As a limitation proposes new studies whereas the results cannot be generalized beyond the context of the institution that was investigated and for future works, it is suggested also study the impact of physical activity on the levels of absenteeism and presenteeism of public servants in order to contribute to this discussion.

**Key-words:** Quality of work life. Physical activity. Public administration.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Diferentes conceitos de QVT .....	19
Quadro 2 - Modelos teóricos em Qualidade de Vida do Trabalho .....	21
Quadro 3 - Modelo de Walton para aferição da QVT .....	22
Quadro 4 - Indicadores de QVT de William Westley.....	27
Quadro 5 Investigações sobre atividade física e trabalho .....	35
Quadro 6 - Diferenças entre o setor público e o privado .....	38

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 - Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Hackman e Oldham.....	25
---	----



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Tipos de atividades de QVT (N = 34) nos órgãos públicos federais.....	40
Tabela 2 - Caracterização dos respondentes.....	51
Tabela 3 - Análise fatorial exploratória para criação dos indicadores.....	53
Tabela 4 - Confiabilidade, validade convergente dos indicadores.....	54
Tabela 5 - Descrição das médias dos indicadores criados.....	55
Tabela 6 - Descrição do nível de atividade física dos servidores avaliados.....	55
Tabela 7 - Descrição da QVT em oito dimensões.....	56
Tabela 8 - Comparação dos indicadores entre os sexos.....	63
Tabela 9 - Comparação dos indicadores por idade e escolaridade.....	64
Tabela 10 - Comparação dos indicadores entre as atividades. ....	65
Tabela 11 - Comparação dos indicadores de QVT e os níveis de atividade física.....	67

## LISTA DE SIGLAS

AC - Alfa de Cronbach

a.C. - Antes de Cristo

AET - Análise Ergonômica do Trabalho

ANFIP - Associação Nacional Auditores Fiscais da Previdência

AVE - Variância Média Extraída

BPSO - Biológico, Psicológico, Social e Organizacional

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CC - Confiabilidade Composta

CF - Cargas fatorias

CIS - Comissão Interna de Supervisão de Carreira

Com - Comunalidade

CCPD - Comissão Permanente de Pessoal Docente

D.P - Desvio Padrão

E.P. - Erro Padrão

I.C. 95% - Intervalo de 95% de confiança

IPAQ - Questionário Internacional de Atividade Física

KMO - Teste de Kaiser-Meyer-Olkin

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

MEC - Ministério da Educação

PASS - Política de Atenção à Saúde do Servidor

PCCTAE -. Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação

PDI - Plano de Desenvolvimento Institucional

PQVT - Programa de Qualidade de Vida no Trabalho

SIASS - Subsistema Integrado de Saúde do Servidor

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>13</b>
<b>1.1</b>	<b>Justificativa</b> .....	<b>15</b>
<b>1.2</b>	<b>Objetivos</b> .....	<b>16</b>
1.2.1	<i>Objetivo geral</i> .....	16
1.2.2	<i>Objetivos específicos</i> .....	16
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>18</b>
<b>2.1</b>	<b>O contexto histórico da qualidade de vida no trabalho</b> .....	<b>18</b>
<b>2.2</b>	<b>Conceito de qualidade de vida no trabalho</b> .....	<b>20</b>
<b>2.3</b>	<b>Principais abordagens clássicas de QVT</b> .....	<b>22</b>
<b>2.4</b>	<b>Principais estudos de QVT no Brasil</b> .....	<b>29</b>
<b>2.5</b>	<b>Atividade física</b> .....	<b>32</b>
2.5.1	<i>Instrumentos que medem o nível de atividade física</i> .....	33
<b>2.6</b>	<b>Estudos sobre qualidade de vida do trabalhador e atividade física</b> .....	<b>33</b>
2.6.1	<i>Pesquisas que incluem atividade física nos programas de qualidade de vida nas organizações</i> .....	36
<b>2.7</b>	<b>Administração Pública</b> .....	<b>38</b>
2.7.1	<i>Peculiaridades da administração pública</i> .....	38
2.7.2	<i>Programas de QVT na administração pública federal</i> .....	40
<b>3</b>	<b>HISTÓRICO DA INSTITUIÇÃO PESQUISADA</b> .....	<b>43</b>
<b>3.1</b>	<b>Perfil do corpo docente</b> .....	<b>43</b>
<b>3.2</b>	<b>Perfil do corpo técnico administrativo</b> .....	<b>44</b>
<b>3.3</b>	<b>Alguns aspectos de Gestão de Pessoas na Instituição</b> .....	<b>45</b>
<b>4</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	<b>47</b>
<b>4.1</b>	<b>População e amostra</b> .....	<b>47</b>
<b>4.2</b>	<b>Instrumentos de coleta de dados</b> .....	<b>47</b>
4.2.1	<i>Questionário de qualidade de vida no trabalho</i> .....	48
4.2.2	<i>Questionário Internacional de Atividade Física</i> .....	48
<b>4.3</b>	<b>Tratamento e validação dos dados</b> .....	<b>49</b>



<b>5</b>	<b>ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b>	<b>52</b>
<b>5.1</b>	<b>Caracterização da amostra</b>	<b>52</b>
<b>5.2</b>	<b>Análise fatorial e testes de validação dos dados</b>	<b>53</b>
<b>5.3</b>	<b>Qualidade de vida no trabalho no contexto da instituição</b>	<b>56</b>
5.3.1	<i>Compensação Justa e Adequada</i>	57
5.3.2	<i>Condições de Trabalho</i>	58
5.3.3	<i>Capacidades no Trabalho</i>	59
5.3.4	<i>Oportunidades no Trabalho</i>	59
5.3.5	<i>Integração Social no Trabalho</i>	60
5.3.6	<i>Constitucionalismo no Trabalho</i>	61
5.3.7	<i>Espaço que o Trabalho Ocupa na Vida</i>	61
5.3.8	<i>Relevância Social e Importância do Trabalho</i>	62
5.3.9	<i>Comparação de QVT por sexo, idade, escolaridade e tipo de atividade</i>	63
<b>5.4</b>	<b>Níveis de atividade física</b>	<b>67</b>
<b>5.5</b>	<b>Relação entre qualidade de vida no trabalho e atividade física</b>	<b>68</b>
<b>6</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>71</b>
<b>6.1</b>	<b>Contribuições práticas e acadêmicas</b>	<b>72</b>
<b>6.2</b>	<b>Limitações e estudos futuros</b>	<b>73</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>74</b>
	<b>ANEXOS</b>	
	<b>ANEXO A - Questionário de qualidade de vida no trabalho</b>	<b>82</b>
	<b>ANEXO B - Questionário sobre atividade física (versão curta)</b>	<b>88</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O homem passa grande parte de sua vida trabalhando dentro das organizações, de maneira que um trabalho inadequado, cansativo e desgastante reduz, de algum modo, a percepção da qualidade de vida como um todo. O surgimento cada vez maior do estresse e de doenças relacionadas ao trabalho tem também chamado bastante atenção e faz com que as empresas e os indivíduos atentem nas questões de qualidade de vida no trabalho (CAÑETE, 2004).

Por outro lado, a prática de atividade física bem direcionada pode contribuir para a prevenção de doenças, retardando o envelhecimento dos órgãos e das células do corpo, e assim melhorar a qualidade de vida e proporcionar o bem-estar das pessoas. Nas organizações, muitos trabalhadores passam horas em condições limitadas de movimento, em pé e de frente para a bancada de trabalho ou sentados em cadeiras de escritórios. Da mesma forma, na maioria das vezes, usam seu tempo livre de maneira passiva, com a televisão, internet e jogos eletrônicos. Esse comportamento sedentário provoca uma série de manifestações nos sistemas cardiovascular, neurovegetativo e nas glândulas endócrinas, causando determinadas doenças (NAHAS, 2000).

A importância dada à atividade física relacionada à qualidade de vida no trabalho é crescente na literatura e na prática organizacional, já que, em muitas empresas, ela tem sido integrada na rotina das organizações como forma de combater o estresse e aumentar a produtividade. No entanto, as pesquisas nessa área precisam avançar, particularmente em relação ao impacto do exercício físico praticado fora da empresa, fora do horário de expediente, na melhoria da qualidade de vida no trabalho (TAMAYO, 2001).

Considerando que a preocupação com a qualidade de vida no trabalho (QVT) tenha crescido nos últimos anos nas empresas privadas, no âmbito do serviço público, embora a maioria dos estudos publicados sobre o tema mostre que importantes avanços foram feitos nessa área, há ainda enormes desafios para se instaurar a QVT como política pública e como valor estratégico na cultura das organizações públicas (FERREIRA, 2012).

A aplicação da QVT na administração pública, bem como seus resultados, ainda se configura como uma lacuna a ser preenchida, principalmente no que diz respeito à valorização do trabalho e à preocupação com o bem-estar do servidor público. Uma das razões da existência

dessa lacuna é o fato de que o gestor público tem maior dificuldade em desenvolver seu processo de gestão e decisão, pois se encontra constantemente preso às amarras legais, como limites de investimentos estabelecidos no orçamento, licitação, estrutura de cargos e carreira dos servidores, dentre outros (AMORIM, 2010).

Embora o governo venha investindo na profissionalização dos servidores públicos e numa política de atenção à saúde e segurança no trabalho do servidor público federal, com implantação de políticas públicas, as peculiaridades do trabalho, em especial aquelas presentes no contexto do serviço público brasileiro, desafiam os gestores a buscar o equilíbrio entre o bem-estar dos trabalhadores, a satisfação de usuários/clientes e a missão e os objetivos organizacionais.

Garcia (2007) realizou um estudo com servidores públicos do município de Barra Mansa (RJ), no qual destaca a existência de poucos estudos sobre QVT no ambiente público. Em sua pesquisa bibliométrica em artigos de um congresso de referência na área de administração, a autora constata que, do universo de 3173 (100%) artigos publicados, somente 24 (0,75%) abordavam o assunto QVT e, entre esses, apenas cinco (0,15%) tratavam de QVT no serviço público. Pode-se destacar que estudos que relacionam esse assunto a docentes têm sido também bastante desenvolvidos, como o de Sguissardi (2010), que apresentou uma reflexão acerca das precárias condições do trabalho docente no ensino superior das instituições federais.

A princípio, pode-se pensar que as exigências por melhor qualidade de vida no trabalho refiram-se apenas à remuneração do servidor, no entanto existe uma série de fatores (clima organizacional, motivação etc.) que, "quando presentes numa situação de trabalho, refletem-se na satisfação e participação do indivíduo, mobilizando suas energias e atualizando seu potencial" (FERNANDES, 1996, p. 27).

Como um dos papéis do servidor público na sociedade é a promoção da cidadania, ou seja, a prestação de serviços a todos os seus usuários (FERREIRA, 2012), pensar na qualidade de vida no trabalho desses servidores e, mais ainda, melhorar seu bem-estar (físico e psicológico) através de programas de QVT eficazes, é, conseqüentemente, contribuir para promover a satisfação dos cidadãos-usuários dos serviços públicos, A partir desse contexto, surge a



seguinte pergunta norteadora deste projeto: *Qual a relação entre qualidade de vida no trabalho e atividade física no âmbito de uma instituição federal de ensino?*

A instituição de ensino pública em que foi realizada esta pesquisa está localizada na região central de Minas Gerais, possuindo unidades nas cidades de Bambuí, Betim, Congonhas, Conselheiro Lafaiete, Formiga, Governador Valadares, Ipatinga, Itabirito, Ouro Branco, Ouro Preto, Piumhi, Ponte Nova, Ribeirão das Neves, Sabará, Santa Luzia e São João Evangelista. A instituição se dedica à oferta de cursos de graduação e ensino técnico profissionalizante, contando com 1473 servidores públicos, dos quais 728 são professores e 745 são técnicos administrativos.

### **1.1 Justificativa**

A justificativa pela escolha deste tema se sustenta em duas bases: uma acadêmica e outra gerencial. Sob a ótica acadêmica, apesar da existência de vários estudos sobre a relevância da QVT, buscou-se contribuir com a investigação sobre a relação entre as variáveis QVT e atividade física, visando fortalecer uma interlocução entre ciências do trabalho e da saúde. Destaca-se que os estudos relacionando os benefícios da atividade física na QVT ainda não são robustos em termos científicos e metodológicos. Nesse sentido foi realizada uma pesquisa bibliométrica na base *Spell*, que mantém grande parte da produção científica aberta do Brasil, não foram encontrados artigos que trabalhassem a relação dessas duas variáveis. Já em pesquisa bibliométrica com bases do exterior – *Sage*, *Emerald* e *Wiley* –, esse tema também foi pouco abordado, apesar de vários estudos apontarem o uso da atividade física nos programas de saúde das empresas, somente um artigo foi encontrado na base *Wiley* (DONALDSON et al., 1999) que aborda a QVT juntamente com a atividade física, porém nenhum que investigasse o cenário nacional dentro do contexto da administração pública. Logo, este estudo pretende colaborar para o alcance de melhorias em programas de qualidade de vida no trabalho e também com o desenvolvimento de futuras pesquisas nessa área.

Já sob o ponto de vista gerencial, o estudo buscou oferecer um diagnóstico para a implantação de um programa de QVT, definir estrategicamente qual programa deverá ser adotado pela instituição, para evitar gastos desnecessários e para que tenha uma grande adesão por parte dos trabalhadores.

Este estudo ainda contribui com o Programa de Mestrado e Doutorado em Administração (PDMA) da Universidade FUMEC, especificamente, na linha de pesquisa Estratégia em Organizações e Comportamento Organizacional.

## **1.2 Objetivos**

### *1.2.1 Objetivo geral*

Analisar a relação entre qualidade de vida no trabalho e atividade física no âmbito de uma instituição federal de ensino.

### *1.2.2 Objetivos específicos*

- Mensurar o nível de atividade física dos servidores avaliados.
- Descrever a qualidade de vida no trabalho dos servidores da organização estudada.
- Identificar e descrever as possíveis relações entre QVT e dados sócio profissionais dos respondentes.
- Descrever a relação entre qualidade de vida no trabalho e atividade física dos servidores avaliados.

Esta dissertação está estruturada em seis capítulos que procurarão apresentar diferentes etapas do processo de desenvolvimento da pesquisa. Neste capítulo 1, Introdução, foram apresentados os seguintes tópicos: a questão de pesquisa, o objetivo geral e os objetivos específicos, além da justificativa deste projeto. No capítulo 2, é apresentada a revisão da literatura, contendo os principais conceitos de QVT, o histórico de construção da QVT, os principais modelos existentes, bem como se destacam as oito dimensões do modelo de Walton (1973). Também são abordadas as vantagens da atividade física e relação entre esta e a QVT. As peculiaridades da administração pública e os programas de qualidade de vida no trabalho adotadas na administração pública federal também constituem assuntos desse capítulo. No capítulo 3, um breve relato da instituição pesquisada é apresentado. A metodologia de desenvolvimento do trabalho é descrita no capítulo 4. No capítulo 5, são apresentadas as análises dos dados e os resultados da pesquisa. No capítulo 6, são feitas as considerações finais do trabalho, feitas as conclusões das análises e indicados os resultados obtidos, assim

como são apontadas as limitações e principais recomendações para estudos futuros. Por último, apresentam-se as referências e os anexos.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Neste capítulo, será abordado o referencial teórico que se organiza em quatro partes, que tratam dos temas relevantes para o embasamento deste estudo. A primeira parte diz respeito à qualidade de vida no trabalho: traz o contexto histórico, alguns conceitos, as principais abordagens clássicas e os principais estudos de QVT no Brasil. Na segunda parte, discorre-se sobre a atividade física e seus benefícios. Na terceira parte do referencial, são sintetizados os principais estudos que investigam a relação entre qualidade de vida no trabalho e atividade física. Já na última parte, optou-se por realizar uma revisão a respeito das características e peculiaridades da administração pública e apresentar alguns estudos sobre programas de qualidade de vida no trabalho na administração pública.

### **2.1 O contexto histórico da qualidade de vida no trabalho**

A qualidade de vida no trabalho apresenta-se como uma preocupação do homem desde o início da sua existência, com o objetivo de facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas (RODRIGUES, 2014). Esse autor considera que a QVT tem sua origem marcada em 300 a.C., pela contribuição de Euclides de Alexandria para a melhoria do método de trabalho dos agricultores à margem do rio Nilo e, em 287 a.C., por Arquimedes, ao propor a lei de alavancas para diminuir o esforço físico dos trabalhadores.

No entanto, somente com a Revolução Industrial e a sistematização dos métodos de produção, nos séculos XVIII e XIX, foi que as condições de trabalho e sua influência sobre a produção e a moral dos trabalhadores passaram a ser estudadas de forma científica (SANT'ANNA; MORAES, 1998).

Com o advento da Administração Científica, o estudo do trabalho humano ganhou uma nova dimensão, sendo o trabalho, então, detalhadamente estudado, buscando o melhor rendimento dos trabalhadores. Taylor promoveu uma excessiva fragmentação do trabalho e transformou o ser humano numa mera peça de engrenagem do sistema de produção. Os métodos tayloristas não tardaram a provocar uma série de reações explícitas de descontentamento: aumento dos níveis de absenteísmo; aumento do número de sabotagens; movimentos grevistas e conflitos os mais diversos (SANT'ANNA; KILIMNIK; MORAES, 2011).

Foi somente em 1927, na Escola de Relações Humanas, que Elton Mayo realizou estudos sobre comportamento humano em uma fábrica da Western Electric. Segundo Faria (2002), os estudos de Mayo demonstraram a relação entre produtividade e satisfação dos funcionários. Nesses estudos ficou constatado que, além de aspectos técnicos, o trabalho humano também é afetado por variáveis psicológicas e sociais e que o rendimento não está ligado apenas a fatores ambientais, mas sim a características particulares de cada indivíduo e às relações que ele estabelece com o grupo ao qual pertence (FARIA, 2002).

Em 1950, no *Tavistock Institute*, em Londres, Eric Trist e seus colaboradores desenvolveram uma série de estudos que deram origem a uma abordagem sociotécnica em relação à organização do trabalho. Esses estudos tiveram como base a satisfação do trabalhador no trabalho e, considerando os requisitos psicológicos do trabalho para que este possa ser motivador (RODRIGUES, 2014).

O desenvolvimento sindical e o aumento da responsabilidade social foram um marco na década de 1970, porém as discussões sobre QVT perderam espaço devido à crise energética no período de 1969 a 1974, voltando a ser consideradas apenas no final da década por teorias japonesas de administração. Naquela década, o estudo de QVT emergiu, principalmente, pela criação de centros de estudos de qualidade de vida no trabalho nos Estados Unidos da América (SAMPAIO, 2004).

O'Donnell (1994) afirma que, já a partir dos anos de 1990, o apelo por qualidade de vida no trabalho surge de sua carência nas décadas de tecnicismo. Ele alega que, ao procurar melhorias de processos administrativos e produtivos, frequentemente os administradores se esquecem de incluir no plano estratégico um trabalho consciente e individual de desenvolvimento dos valores humanos. O autor defende um ambiente de trabalho agradável, pois o lugar que agrada produz. Segundo Limongi-França (2004), as inovações tecnológicas, o rico e o diversificado ambiente empresarial das fusões e incorporações, intensificadas na década de 1990, trouxeram desafios competitivos para as organizações e grande turbulência na vida de diferentes categorias profissionais, gerando ansiedades, medo e estresse. Segundo essa autora, é nesse ambiente que as práticas e os valores da qualidade de vida no trabalho encontram campo fértil para sua difusão.



## 2.2 Conceito de qualidade de vida no trabalho

Apesar de não haver um conceito único e global sobre QVT, a maioria dos autores converge para somente um sentido, ou seja, de que a QVT proporciona maior humanização do trabalho e aumento do bem-estar dos trabalhadores.

Fernandes (1996) e Pinto, Paula e Vilas Boas (2012) apresentam vários conceitos e abordagens de qualidade de vida no trabalho, na ótica dos principais autores que tratam do tema, conforme QUADRO 1.

Quadro 1 - Diferentes conceitos de QVT (continua)

ANO	AUTOR	ABORDAGENS E CONCEITOS
1975	Walton	A expressão QVT tem sido usada para designar uma preocupação com o resgate de valores humanísticos e ambientais, que vêm sendo negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.
1975	Willians Faune e Robert Dubin	QVT associa-se aos atributos do projeto do cargo ocupado pelo indivíduo, considerando o nível de autonomia, oportunidade para criatividade e reconhecimento pela realização do trabalho.
1980	Cleber P. Aquino	Quando o trabalhador não se sente integrado e aceito em seu ambiente de trabalho, tende a cuidar, primeiramente, de seus interesses particulares e, se sobrar tempo, trabalhar pela empresa.
1982	J.L. Bergeron	QVT 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.
1983	David A. Nadler e Edward E. Lawler	QVT é uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações.
1996	Eda Fernandes	QVT é a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.
1996	Limongi França	A QVT é analisada por uma perspectiva Biológica, Psicológica, Social e Organizacional (BPSO-96) buscando a interação entre esses quatro aspectos de análise.
1997	Marchi	A QVT pode ser entendida como o nível alcançado por uma pessoa na consecução dos seus objetivos de uma forma hierarquizada e organizada.
1998	Fernandes e Gutierrez	A QVT é afetada ainda por questões comportamentais que dizem respeito às necessidades humanas e aos

		tipos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho, de alta importância, como, entre outros, a variedade, identidade de tarefa e retroinformação.
2003	Limongi França	A QVT é a percepção de bem-estar, a partir das necessidades individuais, do ambiente social e econômico e das expectativas de vida. Modelo de competências do bem-estar organizacional.
2004	Gutierrez	A QVT pode ser entendida como uma situação de bem-estar relacionado ao emprego do indivíduo e a extensão em que sua experiência de trabalho é compensadora, satisfatória, despojada de estresse e outras consequências negativas.
2008	Magalhães e Vilas Boas	Integração dos indicadores de QVT com indicadores de qualidade de vida.
2010	Limongi França	A QVT como uma nova competência do gestor diante do perfil das organizações pós-industriais. Além de objetivar o bem-estar do indivíduo trabalhador, é um diferencial para o administrador no que tange a uma nova competência estratégica para a gestão, adequada de uma organização, equilibrando as necessidades das pessoas e das empresas.

Fonte: PINTO; PAULA; VILAS BOAS, 2012, p. 6.

Percebe-se, com a leitura desse quadro, que cada autor conceitua QVT conforme os aspectos que julga mais importantes para que haja qualidade de vida no trabalho.

Gurgel e Oliveira (2001), por exemplo, consideram a qualidade de vida como o estado resultante da interação das diversas dimensões da saúde em cada indivíduo. Quando essas dimensões de natureza física, emocional, espiritual, profissional, intelectual e social são aplicadas no ambiente de trabalho, têm-se qualidade de vida no trabalho.

Por outro lado, a QVT também pode ser entendida como um movimento de reação ao rigor dos métodos tayloristas e, conseqüentemente, como um instrumento que tem por objetivo propiciar uma maior humanização do trabalho, o aumento do bem-estar dos trabalhadores e uma maior participação destes nas decisões e problemas do trabalho (SANT'ANNA; KILIMINIK; MORAES, 2011).

Sampaio (2012), revendo a literatura sobre a qualidade de vida no trabalho, argumenta que “em lugar de um conceito tem-se uma noção de qualidade de vida no trabalho, ou seja, ‘um guarda-chuva teórico’ com conseqüências práticas, associado a outros fenômenos organizacionais e relacionados à saúde mental” (SAMPAIO, 2012, p. 122).

### 2.3 Principais abordagens clássicas de QVT

Os principais autores que abordam a QVT constituíram modelos que possibilitam a avaliação e a identificação da qualidade de vida no trabalho (QUADRO 2). Basicamente, os mais citados na literatura científica são Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975).

Quadro 2 - Modelos teóricos em Qualidade de Vida do Trabalho

<i>Modelo Teórico</i>	<i>Dimensões Consideradas</i>
Walton (1973)	Compensação justa e adequada Condições de trabalho seguras e saudáveis Oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas Oportunidades futuras para o crescimento contínuo Integração social na organização Constitucionalismo na organização Trabalho e espaço total na vida Relevância social do trabalho
Hackman e Oldham (1975)	Variedade de habilidade Identidade da tarefa Significado da tarefa Inter-relacionamento Autonomia Feedback
Westley (1979)	Econômica Política Psicológica Sociológica

Fonte: FURLANETTO, 2008. Adaptado.

Observa-se que, na literatura científica ao longo das últimas décadas, a QVT tem sido abordada em diversos aspectos, sendo fortemente influenciada por fatores organizacionais e sociais vigentes à época da realização dos estudos.

Neste contexto, considera-se que os modelos supracitados ainda são relevantes para estudos que buscam avaliar a qualidade de vida no trabalho, mesmo nos tempos atuais, mas, principalmente, em estudos exploratórios. Considera-se também que a maioria das dimensões abordadas por tais modelos representam uma base referencial para grande parte dos modelos que buscam avaliar a QVT (FREITAS; SOUZA, 2009).

Os modelos pioneiros de avaliação da QVT que serão abordados no presente estudo são os de Walton (1973), Hackman e Oldham (1974) e Westley (1979).

### 2.3.1 Modelo de Walton

Walton (1973) acredita na qualidade de vida no trabalho baseada na humanização e na responsabilidade social da empresa. A ideia do autor para a QVT envolve o atendimento às necessidades do indivíduo, as novas formas de organização do trabalho e a autonomia das equipes para a melhoria do ambiente de trabalho.

O autor defende que a QVT está ligada ao equilíbrio entre trabalho e outras esferas da vida, do papel social da organização e da importância de se conciliar produtividade com QVT. O modelo proposto pelo autor (QUADRO 3) contempla ainda os seguintes fatores: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento das capacidades; chances de crescimento e segurança; integração social na empresa; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida e relevância social do trabalho.

O modelo de Walton enfatiza questões elementares para a realização do trabalho priorizando os fatores higiênicos, as condições físicas, os aspectos relacionados à segurança e à remuneração, sem desconsiderar outros elementos (IORKIRKI; RISSI, 2008), conforme se vê no QUADRO 3.

Quadro 3 - Modelo de Walton para aferição da QVT continua (..)

<b>CRITÉRIOS</b>	<b>DIMENSÕES</b>
1- Compensação justa e adequada	- Renda adequada - Equidade interna - Equidade externa
2 - Condições de trabalho	- Jornada de trabalho - Ambiente físico seguro e saudável
3 - Uso e desenvolvimento de capacidades	- Autonomia - Significado da tarefa - Identidade da tarefa - Variedade da habilidade - Retroinformação
4 - Oportunidades de crescimento e segurança	- Possibilidade de carreira - Crescimento profissional - Segurança de emprego
5 - Integração social na organização	- Igualdade de oportunidades - Relacionamento - Senso comunitário
6 – Constitucionalismo	- Respeito às leis e direitos trabalhistas - Privacidade pessoal - Liberdade de expressão

	- Normas e rotinas
7 - Trabalho e espaço total de vida	- Papel balanceado do trabalho - Estabilidade de horários - Poucas mudanças geográficas - Tempo para o lazer e para a família
8 - Relevância social da vida no trabalho	- Imagem da empresa - Responsabilidade social pelos serviços - Responsabilidade social pelos produtos - Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: FERNANDES, 1996, p.48.

Esse modelo, no entanto, foi criticado por Medeiros e Ferreira (2011), segundo os quais, apesar de grande amplitude em seus oito fatores, o modelo não leva em conta aspectos da organização do trabalho e outros aspectos, como os modelos de gestão de trabalho.

De acordo com Fernandes (1996), as oito dimensões propostas por Walton apresentam os conceitos especificados a seguir:

1. Compensação justa e adequada - visa à obtenção da remuneração adequada pelo trabalho realizado, assim como o respeito à equidade interna (comparação com outros colegas) e à equidade externa (mercado de trabalho).
2. Segurança e saúde nas condições de trabalho - analisa as condições reais oferecidas ao empregado para a consecução das suas tarefas. Medem-se as condições prevalentes no ambiente de trabalho, envolvendo a jornada e carga de trabalho, materiais e equipamentos disponibilizados para a execução das tarefas e ambiente saudável (preservação da saúde do trabalhador).
3. Oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento das capacidades humanas - implica o aproveitamento do talento humano ou capital intelectual. Visa reconhecer a necessidade de concessão de autonomia, de incentivo à utilização da capacidade plena de cada indivíduo no desempenho de suas funções e de feedbacks constantes acerca dos resultados obtidos no trabalho e do processo como um todo.
4. Oportunidade futura para crescimento contínuo e garantia profissional - relaciona-se às políticas da instituição no que concerne ao desenvolvimento, ao crescimento e à segurança de seus empregados, ou seja, a possibilidade de carreira, crescimento pessoal e segurança no emprego. Neste fator pode-se observar, por meio das ações implementadas pelas empresas, o quanto a prática empresarial está de fato sintonizada com o respeito e a valorização dos empregados.



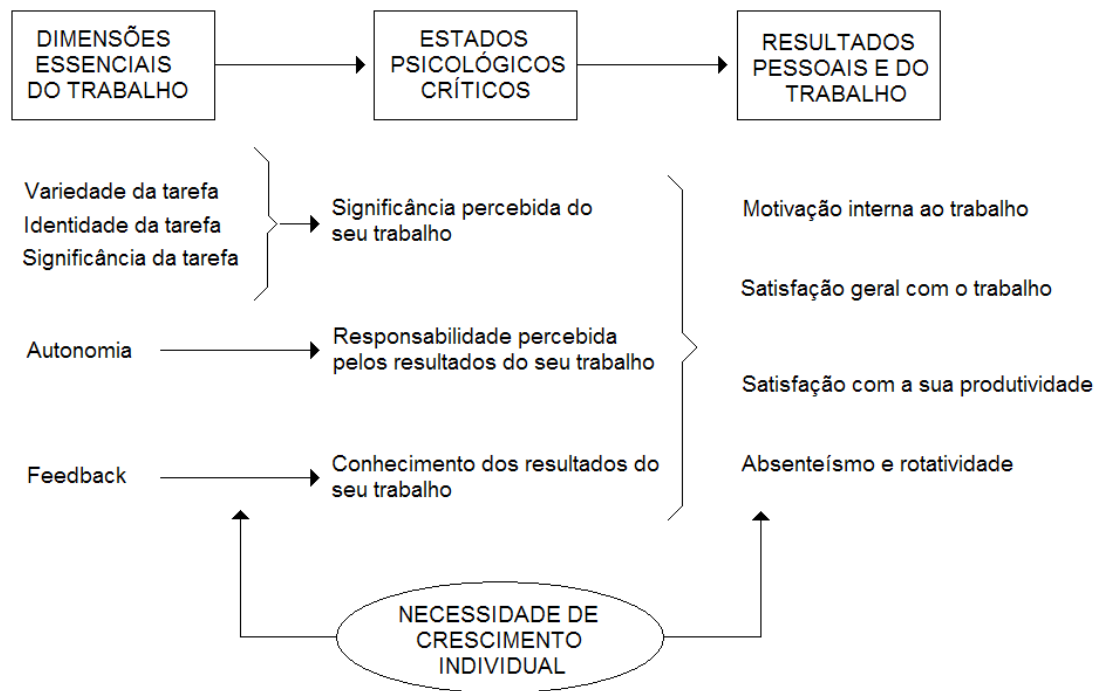
5. Integração social na organização - pode-se efetivamente observar se há igualdade de oportunidades, independentemente de orientação sexual, classe social, idade e outras formas de discriminação, bem como se há o cultivo do bom relacionamento.
6. Constitucionalismo - mede o grau em que os direitos do empregado são cumpridos na instituição e implica o respeito aos direitos trabalhistas, à privacidade pessoal (praticamente inexistente no mundo empresarial moderno), à liberdade de expressão.
7. Trabalho e espaço total da vida - o indivíduo deveria encontrar o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho. Todavia, de acordo com pesquisadores, ainda existe um longo campo para ser percorrido para se alcançar uma prática minimamente ideal nesse campo.
8. Relevância social do trabalho - nesta dimensão investiga-se a percepção do empregado em relação à imagem da empresa, à responsabilidade social da instituição na comunidade, à qualidade dos produtos e à prestação dos serviços.

O modelo acima exposto serve de base para nortear esta pesquisa, pela larga abrangência dos seus critérios e pelo fato de poder ainda ser enriquecido com outros critérios, levando-se em consideração peculiaridades da empresa ou do ramo de atividade, bem como o contexto socioeconômico no qual está inserida.

### *2.3.2 Modelo de Hackman e Oldham*

Ao contrário do modelo de Walton, o modelo de Hackman e Oldham, criado em 1970, coloca a QVT fortemente associada aos aspectos de motivação interna, satisfação no cargo e enriquecimento da tarefa (FIG. 1). Nessa perspectiva, a gestão de QVT deve basear-se nos seguintes fatores: força de necessidade de crescimento do trabalhador; percepção do significado da tarefa (variedade de habilidades, identidade da tarefa); significado da tarefa; autonomia e tarefa (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

Figura 1 - Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Hackman e Oldham



Fonte: HACKMAN; OLDDHAM, 1975, p.141. Adaptado por MORAES e KILIMNIK, 1994.

Na visão de Hackman e Oldham (1975), a qualidade de vida no trabalho está relacionada às características das atividades exercidas pelos funcionários no ambiente de trabalho, conforme se observa na FIG. 1. Os autores propõem uma teoria relacionada às dimensões básicas da tarefa, que, por sua vez, influenciam psicologicamente o empregado e, conseqüentemente, a sua produtividade dentro da organização.

A necessidade de crescimento na organização também influencia os determinantes da qualidade de vida no trabalho. As dimensões da tarefa foram classificadas do seguinte modo: variedade de habilidades, identidade da tarefa, significado da tarefa, inter-relacionamento, autonomia, feedback intrínseco e extrínseco. Os estados psicológicos críticos, que se relacionam com a capacidade analítica do papel do próprio indivíduo dentro da organização e sua conexão com a atividade exercida, compreendem três aspectos: significância percebida do trabalho, responsabilidade percebida pelo resultado do trabalho e conhecimento dos resultados do trabalho. Já os resultados pessoais e de trabalho são: satisfação geral; motivação interna ao trabalho; produção de trabalho de alta qualidade; absenteísmo e rotatividade baixos; satisfações específicas, como possibilidade de crescimento, supervisão, segurança, remuneração e ambiente social.

Para operacionalizar o modelo, os autores criaram o *Job Diagnostic Survey* (Inventário de Diagnóstico das Características do Trabalho). A interpretação dos resultados desse inventário permite entender a qualidade de vida no trabalho como resultado direto da combinação de dimensões básicas da tarefa, capazes de produzir motivação e satisfação em diversos graus, gerando diferentes tipos de atitudes e condutas nos indivíduos pertencentes a determinada organização (RODRIGUES, 2014).

Para os autores, as “Dimensões da Tarefa” são: Variedade de Habilidades – grau em que a tarefa exige uma variedade de atividades no cumprimento do trabalho, envolvendo diferentes habilidades e talentos do empregado; Identidade da Tarefa – grau em que a tarefa requer a execução de um trabalho completo, ou seja, do início ao fim, com resultados visíveis; Significado da Tarefa – grau em que a tarefa exerce um impacto substancial na vida ou no trabalho de outras pessoas, sejam elas da organização ou do ambiente externo; Inter-relacionamento – grau em que o trabalho requer que o empregado lide diretamente com outras pessoas, internas e externas à organização; Autonomia – grau em que a tarefa proporciona ao empregado independência e liberdade substanciais para planejar o trabalho e determinar os procedimentos a serem cumpridos; Feedback Intrínseco – grau em que o empregado recebe informações claras e diretas sobre o seu desempenho por meio da execução da própria tarefa; Feedback Extrínseco – grau em que o empregado recebe dos supervisores, colegas e clientes informações claras sobre seu desempenho.

Moraes e Kilimnik (1994) propuseram uma mudança no modelo de Hackman e Oldham, fundamentados nos resultados de pesquisas próprias realizadas no Brasil, em que perceberam que as variáveis denominadas “satisfações específicas” influenciavam os estados psicológicos críticos, além de ser, ao mesmo tempo, resultado deles. Seguindo essa linha de pensamento, esses autores apresentaram uma alteração no modelo de Hackman e Oldham (1975), deslocando as “satisfações específicas” do grupo “resultados pessoais de trabalho” para junto da “necessidade individual de crescimento”, observando-se sua influência em toda a cadeia de variáveis determinantes da QVT.

Por fim, Moraes e Kilimnik (1994) apontam que as diferenças individuais, em termos de traços de personalidade, o não atendimento das necessidades básicas via trabalho, a consequente luta por salários e segurança e a percepção da conexão entre desempenho e recompensas via

trabalho, entre outros fatores, fazem dessa abordagem uma das mais indicadas para diagnosticar a QVT.

Esses autores fazem uma crítica a esse modelo no que se refere ao enfoque reducionista em compreender a QVT segundo uma variável específica, qual seja, “a tarefa”. De acordo com o modelo, as características das tarefas são determinantes na motivação e satisfação do trabalhador. Ele desconsidera, assim, elementos importantes do contexto do trabalho e com implicações para o trabalhador e para a organização, tais como a organização do trabalho e as condições laborais.

### 2.3.3 Modelo de William A. Westley

Westley (1979), outro autor clássico, define QVT seguindo a mesma linha de pensamento de Walton (1973), ou seja, a humanização do ambiente de trabalho. No entanto aquele condensa os indicadores de QVT em quatro dimensões, conforme o QUADRO 4.

Quadro 4 - Indicadores de QVT de William Westley

Económico	Político	Psicológico	Sociológico
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equidade salarial</li> <li>• Remuneração adequada</li> <li>• Benefícios</li> <li>• Local de trabalho</li> <li>• Carga horária</li> <li>• Ambiente externo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Segurança no emprego</li> <li>• Actuação sindical</li> <li>• <i>Feedback</i></li> <li>• Liberdade de expressão</li> <li>• Valorização do cargo</li> <li>• Relacionam ento com a chefia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realização do potencial</li> <li>• Nível de desafio</li> <li>• Desenvolvimento pessoal</li> <li>• Desenvolvimento profissional</li> <li>• Criatividade</li> <li>• Auto-avaliação</li> <li>• Variedade da tarefa</li> <li>• Identidade com a tarefa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participação nas decisões</li> <li>• Autonomia</li> <li>• Relacionamento interpessoal</li> <li>• Grau de responsabilidade</li> <li>• Valor pessoal</li> </ul>

Fonte: FERNANDES, 1996, p.53.

Essas dimensões são descritas a seguir:

1. Econômico: trata-se da equiparação salarial. Variável também tratada em uma das dimensões do Modelo de Walton.
2. Político: diz respeito à segurança de permanência no emprego atual, ou seja, a sensação de estabilidade.
3. Psicológico: refere-se a valores subjetivos e individuais dos trabalhadores capazes de fazer aflorar um sentimento de autorrealização ao desenvolver suas atividades profissionais.
4. Sociológico: trata-se de fatores que envolvem participações coletivas dos trabalhadores. Em suma, resgatam a possibilidade de opinar em decisões correlacionadas aos aspectos trabalhistas como execução e distribuição de tarefas.

Segundo esse modelo, a perspectiva de QVT está baseada nas características do mundo moderno que influenciam a vida do trabalhador. Para Westley (1979), a maioria das atividades de trabalho na sociedade industrial apresenta deficiência em termos de segurança e equidade para os trabalhadores.

## **2.4 Principais estudos de QVT no Brasil**

No Brasil, os estudos de QVT são muito recentes, pois só a partir dos anos de 1980 começaram a ser realizados, ainda muito influenciados pelos modelos estrangeiros. Entre os polos de desenvolvimento dessas pesquisas no país, destacam-se a Embrapa, em Brasília, e as Universidades Federais do Rio Grande do Sul e de Minas Gerais.

Os novos modelos teóricos geralmente são uma tentativa de articulação de indicadores e categorias criados pelos autores que podem ser chamados de “clássicos em QVT” (FERNANDES, 1996; LIMONGI-FRANÇA, 2009; MEDEIROS; FERREIRA, 2011, por exemplo). Eles ganham em amplitude, mas não em consistência interna. Os novos modelos e instrumentos brasileiros têm pouca sustentação empírica, geralmente ficam a cargo da própria equipe que o desenvolveu, não havendo réplicas deles por outros programas de pós-graduação ou organizações de trabalho (ou, se o fazem, não o publicam) (SAMPAIO, 2012).



#### *2.4.1 Estudos de Fernandes (1996)*

No Brasil, Eda Conte Fernandes foi a precursora do movimento de qualidade de vida no trabalho. A autora afirma que “QVT está intimamente ligada à democracia industrial, a humanização no trabalho, cuja corrente mais forte é a francesa, que utiliza como metodologia científica o depoimento sistemático dos empregados sobre suas atividades” (RODRIGUES, 2014, p.29).

O modelo de avaliação da QVT de Fernandes (1996) sintetiza boa parte do conhecimento construído e contempla a identificação da percepção dos empregados com relação aos fatores: Condições de Trabalho, Saúde, Moral, Compensação, Participação, Imagem da Empresa, Relação Chefe/Subordinado e Organização do Trabalho. Para essa autora, o fator humano seria o elemento diferenciador e isso passa a requerer uma maior atenção por parte das empresas. Entretanto não é fácil investigar a qualidade de vida nas organizações, pois as preferências humanas são diversas, os valores pessoais são distintos e cada trabalhador percebe de forma diferente as suas necessidades (FERNANDES, 1996).

#### *2.4.2 Enfoque biopsicossocial de Limongi França (2004)*

Os estudos de QVT sob o enfoque BPSO (Biopsicossocial) foram desenvolvidos e validados nos anos de 1990, por Limongi-França (2004). A inspiração conceitual está subsidiada nos estudos da Organização Mundial de Saúde, da ergonomia, do comportamento no trabalho e da gestão organizacional e nos Indicadores de Desenvolvimento Humano e Social. O modelo BPSO permite alinhar as especialidades: saúde, benefícios, cultura e lazer, qualidade e produtividade, entre outros. Permite também alocar os setores que têm competências afins. Dessa forma, há a possibilidade de gerenciar os modelos de equilíbrio relativos às melhores práticas de bem-estar pessoal e organizacional.

Os critérios do modelo BPSO são os seguintes:

- **Biológico:** aspectos relativos às características físicas herdadas e adquiridas, bem como aspectos metabólicos (alimentação, atividades físicas) e ergonômicos. Referem-se especialmente aos hábitos saudáveis.
- **Psicológico:** afetos, emoções, memória, desejos, personalidade e necessidades. Sintetizado especialmente pela autoestima e reconhecimento.

- Social: crenças e valores compartilhados, grupos de convivência e afinidades, suporte e acesso, condições sociais e econômicas. Associado principalmente a benefícios, educação, consumo e comunidade.
- Organizacional: missão e valores da organização, tecnologia, mercado e demandas de gestão, produtividade e lideranças. Representado especialmente por lideranças, comunicação e produtividade saudável.

#### *2.4.3 Estudos de Ferreira (2012)*

A abordagem proposta por Ferreira (2012) baseia-se nas premissas de pensar a QVT com base em viés contra-hegemônico. A característica contra-hegemônica desta abordagem advém do fato de, atualmente, segundo esse autor, haver uma visão hegemônica de QVT instaurada na academia e nas organizações de trabalho, caracterizada, principalmente, por: (a) visão de que o indivíduo é a variável de ajuste no trabalho; (b) o entendimento de que a QVT é responsabilidade do próprio trabalhador, e não da organização; e (c) foco exclusivo na produção corporativa. O enfoque de Ferreira (2012) vai na contramão dessas premissas, enxergando o contexto de trabalho como variável de ajuste, dividindo a responsabilidade da QVT entre todos da organização e buscando alinhar o bem-estar do indivíduo e a produtividade organizacional.

A qualidade de vida no trabalho “contra-hegemônica”, para esse autor, é a ergonomia da atividade, concebida e desenvolvida nos países de língua francesa, sendo, de certa maneira, a “mãe” da concepção teórico-metodológica que sustenta a visão de QVT. O principal pressuposto da ergonomia da atividade é o de que, para transformar o trabalho, é preciso, antes, conhecê-lo, compreendê-lo com rigor científico. Ferreira (2012) faz um uso heterodoxo da ergonomia da atividade em relação à tradição de estudos e pesquisas da disciplina, ao propor uma ampliação da Análise Ergonômica do Trabalho (AET) com base numa etapa de diagnóstico macroergonômico para a investigação de QVT. Nesse caso, enfatiza a importância de combinar delineamento quantitativo e qualitativo de pesquisa.

Ferreira (2012) defende que, para além do diagnóstico, deve haver uma política que, ao mesmo tempo, sustente e ancore a qualidade de vida no trabalho nas organizações. O desenvolvimento da política, assim como o diagnóstico, deve efetivamente considerar as

opiniões dos trabalhadores. É só depois dessas duas etapas (diagnóstico e política) que se inicia a construção do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT).

Para esse autor, os programas também devem contar com a participação ativa dos trabalhadores. Problema de fundo e central é quando a suposta promoção de QVT restringe-se a práticas assistencialistas. O problema agrava-se, principalmente, quando as causas reais e primeiras do mal-estar no trabalho permanecem intocáveis e, sobretudo, quando os trabalhadores (inclusive os que atuam no campo da gestão) não são chamados para expressarem o que pensam sobre a qualidade de vida no trabalho e suas fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho. As ações de QVT devem ser parte integrante de uma abordagem que integre uma política de gestão organizacional, articulando as esferas da vigilância, perícia, assistência e promoção da saúde no contexto organizacional.

## **2.5 Atividade física**

A atividade física pode ser definida como um movimento corporal humano que envolve um gasto de energia superior ao gasto energético da situação de repouso. Quando o nível do movimento humano ultrapassa os patamares iniciais do corpo em repouso, intensificando-os, pode ser situado como atividade física (SABA, 2001).

Estudos demonstram que a prática regular de atividade física durante 90 a 120 minutos semanais promove melhora da composição corporal, diminuição de dores articulares, aumento da densidade mineral óssea, melhora da utilização de glicose e do perfil lipídico, aumento da capacidade aeróbica, melhora de força e de flexibilidade, diminuição da resistência vascular e da manifestação de certos tipos de câncer, entre outros benefícios. E, como ganhos psicossociais, destacam-se: alívio da depressão, aumento da autoconfiança, melhora da autoestima e uma consequente melhora na qualidade de vida (GOLDBERG, 2001; FRANCHI; MONTENEGRO, 2005).

Além disso, a adoção de uma vida mais ativa, com a realização de atividade física diária, contribui consideravelmente para a economia dos gastos em saúde pública, pois auxilia na prevenção e no tratamento de doenças, consequência insalubre decorrente do sedentarismo (JENOVESI et al., 2004).

A atividade física também pode ser realizada no ambiente laboral, nos transportes ou deslocamentos, durante os deveres domésticos e no tempo de lazer. Não precisa ser mantida continuamente por longos períodos de tempo para proporcionar benefícios à saúde; ela também é benéfica quando realizada de forma intermitente. O mais importante é tornar a prática de atividades físicas uma parte integrante da vida diária das pessoas (USDHHS, 2002).

### *2.5.1 Instrumentos que medem o nível de atividade física*

De forma geral, existem dois tipos de instrumentos principais para analisar a atividade física: a) os que utilizam informação fornecida pelas pessoas (questionários, entrevistas, diários) e b) os que utilizam indicadores fisiológicos (consumo de oxigênio, frequência cardíaca) ou sensores de movimento, que registram objetivamente certas características das atividades durante um período determinado (PARDINI et al., 2001).

O questionário foi o método escolhido nesta pesquisa, sendo que o selecionado para avaliar o nível de atividade física foi o Questionário Internacional de Atividade Física (IPAQ), por ser um instrumento validado em uma amostra da população brasileira e por ser utilizado em muitos estudos no Brasil e no mundo (MATSUDO et al., 2001; PARDINI et al., 2001).

## **2.6 Estudos sobre qualidade de vida do trabalhador e atividade física**

Limongi-França (2004, p. 42) afirma que há uma “íntima correlação entre melhoria da qualidade de vida das pessoas e estilo de vida dentro e fora da organização” e que essa melhoria “causará impacto na excelência e na produtividade dos indivíduos em seu trabalho”. Fatores como vínculo e estrutura da vida pessoal, família, atividades de lazer e esporte, hábitos e expectativas de vida, cuidados com a saúde, alimentação, combate à vida sedentária, grupos de afinidades e apoio, que se encontram presentes no tempo livre das pessoas, passam a ser desencadeadores de QVT. O entendimento sobre qualidade de vida no trabalho é de que ela envolva não só os aspectos físicos e ambientais, mas também o bem-estar do trabalhador dentro e fora do local de trabalho (ROSSI, 2002).

Em geral, uma boa QVT só irá existir se o indivíduo atentar no seu comportamento em relação a sua saúde e qualidade de vida como um todo, procurando eliminar ou reduzir os hábitos negativos que podem comprometer seu bem-estar. As empresas, por sua parte,

precisam ter uma visão geral e mais humanizada em relação ao trabalhador, entendendo finalmente que o indivíduo fora da empresa e o funcionário dentro dela são a mesma pessoa (TIMOSSI et al., 2008).

Nessa mesma linha de pensamento, em que existe a necessidade de visualizar o ser humano integralmente, e não somente ora o trabalhador, ora o homem, Detoni (2001, p. 64) afirma que "a investigação da Qualidade de Vida no Trabalho possui muitos pontos de intersecção com os critérios utilizados para análise da qualidade de vida de uma forma ampla". Isso implica entender que a análise da Qualidade de Vida no Trabalho não se deve restringir somente aos fatores do ambiente laborativo.

Exemplo disso é o estudo de Karman (1995), que demonstrou que funcionários com baixo nível de aptidão física e de envolvimento em atividades físicas apresentam comprometimentos em relação ao trabalho. A pesquisa demonstrou que indivíduos obesos tendem a faltar 22% a mais que não obesos fumantes e se ausentam em média 34 dias a mais por ano que não fumantes, e que sujeitos hipertensos faltam 28,2% a mais que os não hipertensos. Dessa forma, os custos médicos são reduzidos em meio dia de internação em ativos comparados com não ativos, o que indica uma economia de 46% por funcionários ativos comparados com sedentários. Números confirmam que 17% menos visitas de funcionários a hospitais e ambulatorios na empresa foram detectadas após o início de programas de atividade física e qualidade de vida na empresa.

Segundo Jackson et al. (1999), os três fatores encontrados mais frequentemente entre executivos são o tabagismo, o sedentarismo e a obesidade, o que mostra que diferentes estilos de vida podem resultar em diferentes impactos nos custos operacionais da saúde dos funcionários. Alguns indicadores disso são: a) fumantes: exigem 114% mais em tempo de internação, faltam ao trabalho 40% mais que não fumantes, custam 26% mais em despesas com saúde; b) sedentários: exigem 54% mais em tempo de internação, custam 36% mais em despesas de saúde; c) obesos: exigem 85% mais em tempo de internação, custam 8% mais em despesas de saúde. Alguns estudos compararam as características de funcionários ativos e sedentários, sendo que funcionários ativos tiveram redução média nas faltas anuais. Estudos revisados por Shephard (1992) e Chenoweth (1998) apontaram redução de 23%, 34% e 50% nas faltas anuais, o que daria uma redução média de 2 a 5 dias ano por funcionário.



Em outro estudo, Nahas (2000) mostra que funcionários de uma universidade no Brasil apresentaram altos valores de inatividade física (61,4%), que 56% da ocupação deles é sedentária e que somente 35% utilizam o tempo de lazer com atividades físicas. Tais características influenciam na qualidade de vida no trabalho.

Na pesquisa de Tamayo (2001) também foi observado um efeito principal da variável “atividade física regular”, sendo o nível de estresse superior para aqueles que não praticavam exercícios físicos regularmente. A hipótese explicativa mais evidente da relação entre atividade física e estresse ocupacional parece ser de ordem fisiológica. O exercício físico regular desenvolve o condicionamento cardiovascular que, por sua vez, provoca uma redução na corrente sanguínea da taxa de diversas substâncias associadas ao estresse.

Outra explicação do impacto da atividade física, para esse autor, pode ser a dimensão psicossocial inerente a várias modalidades de atividade física. A interação social, a companhia e a comunicação interpessoal podem agir como poderosas estratégias para lidar com o estresse e com algumas das suas reações fisiológicas. Além disso, o alto nível de desejabilidade social do exercício físico pode constituir também um fator positivo na luta contra o estresse ocupacional, no sentido da satisfação do indivíduo por realizar uma meta socialmente desejável, sugerida, recomendada e apresentada pela mídia como sendo de grande importância para a saúde.

O estudo realizado por Grunspan em 2001 mostra que várias empresas incluíram seus funcionários em atividades físicas, o que resultou em maior satisfação com o trabalho, melhor desempenho e melhor qualidade de vida do trabalhador.

Empresas que investiram em programas de qualidade de vida e bem estar enfocando programas de fitness (atividades aeróbicas e programas individuais), tabagismo (políticas de desenvolvimento e apoio), redução de lombalgia (prescrição do exercício), nutrição (controle de peso, orientação), stress (tai chi) e aspectos preventivos (mudança de estilo de vida e atividade física), apresentaram modificações positivas na saúde do funcionário e nos fatores ligados ao trabalho e na imagem institucional (FIGUEIRA JUNIOR, 2004).

Embora considere os benefícios da atividade física apontados nos estudos acima descritos, Sampaio (2012) destaca que a articulação de práticas de trabalho com os conceitos centrais de QVT são escassas, e mais escassa ainda é a pesquisa nacional de qualidade de vida no trabalho que articularia trabalho com saúde. Já se veem estudos internacionais de aproximação dos dois campos (COLE, 2005; KUDIENKA, 2005), mas a pesquisa brasileira parece situar os dois conceitos em campos diferenciados de pesquisa, dificultando o diálogo de temas tão convergentes. Dessa forma, o objetivo desta pesquisa é justamente relacionar estes dois construtos: atividade física e qualidade de vida no trabalho.

### 2.6.1 Pesquisas que incluem atividade física nos programas de qualidade de vida nas organizações

Embora exista uma escassez de estudos relacionando os dois construtos – atividade física e qualidade de vida no trabalho –, os programas para aumentar a qualidade de vida no trabalho, que geralmente visam a ajudar os empregados no aumento da produtividade por meio de melhorias de saúde no trabalho, em sua maioria, têm incluído algum tipo de atividade física.

Nesse aspecto, pôde-se perceber, numa pesquisa realizada no periódico internacional *Journal of Workplace Health Management*, da base *Emerald*, nos últimos três anos (2013 a 2015), que a maioria das organizações pesquisadas, tanto públicas quanto privadas, utilizavam a atividade física como parte de seus programas de saúde do trabalhador, visando à melhoria da qualidade de vida. Grande parte dos artigos pesquisados evidenciou o construto “atividade física”, como se vê no QUADRO 5.

Quadro 5 - Investigações sobre atividade física e trabalho contínua (...)

Objetivo principal	Metodologia	Autor e data
Análise de atividade física sem outros fatores ou construtos	Questionários online, questionário IPAC e entrevistas	Edmunds, Hurst e Harvey (2013) Passey et al. (2014) Brown et al. (2014). Keenan e Greer (2015)
Análise de atividade física com outros fatores ou construtos, dentre eles: níveis de atividade por gênero, em relação à dieta,	Questionários online, questionário IPAC, entrevistas, entrevistas semiestruturadas, grupos focais e teste físico com	Scott Leicht, Sealey e Devine (2013) Bardus et al.(2014)

em relação à satisfação do usuário, stress, síndrome metabólica, índice de carga de condições médicas (MCBI) além do estudo de barreiras à participação	acelerômetro	Jackson et al.(2014) Santos et al. (2015). Marzec, Scibelli e Edington (2015) Schwarz e Lindfors (2014) Barber et al.(2015) Leininger, Kent e DeBeliso, (2015) Huei Phing et al.(2015)
Análise das informações virtuais sobre atividade física	Grupos focais e pesquisas em sites	Gorczynskiand Patel (2014). Thomas et al. (2015)
Projeção de estação de trabalho para estimular a atividade física	Teste de estação de trabalho ativa em funcionários de uma universidade	Carr et al. (2014)

Fonte: Elaborado pela autora.

Jackson et al. (2014), Schwarz e Lindorfs (2015), Barber et al. (2015) pesquisaram a atividade física e a relação com outros construtos ou fatores. Esses estudos permitem ter uma visão integrada da atividade física e impactos nas organizações, principalmente no que se refere a produtividade, desempenho, capacidade e disposição para o trabalho. Os resultados positivos foram percebidos por Schwarz e Lindorfs (2015), em pesquisa com mulheres cuidadoras de idosos, sendo que a atividade física aumentou a capacidade física para o trabalho, embora mais pesquisas sejam necessárias sobre os resultados relacionados com a produtividade. Barber et al. (2015) destacaram que os resultados de um programa de gerenciamento de peso no local de trabalho, durante 12 semanas, foram uma opção que, além de conseguir a perda de peso e melhorar os resultados de saúde dos funcionários, levou a melhorias no bem-estar geral, na qualidade de vida e no desempenho no trabalho.

Edmunds et al. (2013), Scoth Leicht et al. (2103), Bardus et al. (2014), Brown et al. (2014) e Jansen (2015) investigaram as barreiras para a prática de atividade física. A maioria dos motivos inclui a falta de tempo e de energia, a falta de motivação, de cultura, dentre outros.

Em jovens adultos, uma barreira identificada foi que a maioria não vê a atividade física como um benefício imediato à saúde (EDMUNDS et al., 2013).

Os autores Passey et al. (2014) e Gorczynski et al. (2014) conduziram estudos que focalizaram motoristas de caminhão de longa distância. O primeiro estudo explora a visão da atividade física pelo caminhoneiro e o segundo avaliou sites de atividade física direcionados a essa categoria. A conclusão desses artigos é de que, para essa categoria profissional, ainda existem grandes lacunas de conhecimento sobre os benefícios da atividade física.

Verificada a conceituação da QVT, da atividade física e a relação entre esses construtos, passa-se a discorrer sobre a aplicabilidade dessas variáveis no serviço público. Antes, faz-se necessário esclarecer algumas características da administração pública.

## **2.7 Administração Pública**

De acordo com Meirelles (2005, p. 59), a administração pública pode ser assim definida:

A administração pública, em sentido formal, é o conjunto de órgãos instituídos para consecução dos objetivos do Governo; em sentido material, é o conjunto das funções necessárias aos serviços públicos em geral; em acepção operacional, é o desempenho perene e sistemático, legal e técnico, dos serviços próprios do Estado ou por ele assumidos em benefício da coletividade.

Segundo Keinert (2000, p. 61), o termo “público” pode ser entendido como relativo àquilo que “é de todos e para todos”, à “coisa pública” e “ao interesse público”. Esse pensamento mostra que o serviço público pauta-se no serviço prestado à população, sem nenhuma distinção.

### *2.7.1 Peculiaridades da administração pública*

Durante décadas, o administrador público limitou-se a lidar com processos burocráticos, normalmente rotineiros e limitados. Para executar suas tarefas, bastava ao profissional conhecer as regras e as leis. Atualmente, a função está recebendo novas atribuições. O governo brasileiro vive um processo de mudança em que reconhece que a administração pública ainda tem muito de cartorial e burocrática, em que pese o grande esforço dos

governantes para avançar em sentido contrário, já que a modernização é medida que se impõe no Estado contemporâneo (AFFONSO; ROCHA, 2010).

Pode-se ainda destacar que o setor público tem peculiaridades, se comparado com o setor privado. Algumas diferenças estão destacadas no QUADRO 6.

Quadro 6 - Diferenças entre o setor público e o privado

	<b>Setor privado</b>	<b>Setor público</b>
<b>Objetivo principal</b>	Lucro e sobrevivência da empresa.	Prestação de serviços à sociedade.
<b>Satisfação do cliente</b>	Baseada no interesse.	Alicerçada no dever.
<b>Remuneração</b>	O cliente remunera diretamente a organização.	O cliente paga indiretamente via impostos.
<b>Políticas da Qualidade</b>	Metas de competitividade no sentido da obtenção, manutenção e expansão de mercado.	Busca da excelência no atendimento a todos os cidadãos, ao menor custo possível.
<b>Contingências</b>	Maior autonomia.	Limites de autonomia estabelecidos pela legislação e pelo perfil do público.

Fonte: BRASIL, 1997. Adaptado.

As ações voltadas para os órgãos públicos, devido a essas diferenças, devem ser dirigidas para as necessidades dos servidores em seus respectivos locais de trabalho. Por exemplo, a organização do trabalho é um dos grandes problemas do serviço público, ou seja, ainda existem muitos entraves relacionados ao planejamento das atividades, à definição e à distribuição das tarefas de acordo com as competências, bem como com a capacitação dos profissionais (BEZERRA, 2006).

Para Bezerra (2006), os desafios enfrentados pela administração pública devem-se em função de sua heterogeneidade institucional em um país continental como o Brasil. Exemplo disso é a convivência de organizações com um nível de desenvolvimento bastante alto com outras que mantêm resquícios de um passado longínquo.

Acrescenta-se ao contexto do serviço público a característica de que os servidores são, em sua maioria, concursados. Constata-se que, apesar da intensa procura pelo serviço público por parte dos brasileiros, principalmente pelo fator estabilidade, ficar no primeiro cargo ocupado até a aposentadoria não é mais uma característica desse setor. Kapitansky (2009, p. 1) afirma que “não há mais o conceito de que o aprovado em cargo público vai exercê-lo até o final da vida. Muitos galgam posições estudando sempre para novos pleitos”. A média de idade de

peças à procura de cargos públicos baixou de trinta e cinco para vinte e cinco anos. Esse fato deve-se à exigência de aprovação na seleção e não à experiência cobrada pelas empresas privadas. Além disso, “os jovens são atraídos para o serviço público porque não é mais sinônimo de tédio, de velhos fichários e casacos abandonados nas cadeiras. Hoje, a carreira combina com rotatividade, desafios, calça jeans” (VARGAS, 2009, p. 1).

Os trabalhadores priorizam, hoje, não somente salários e estabilidade, mas desenvolvimento pessoal, autonomia e satisfação com o trabalho. Esses elementos elevam a probabilidade do comprometimento organizacional (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2004).

Não é sem justo motivo que a preocupação com a melhoria da QVT vem se tornando em um fator de relevância por parte dos gestores públicos, pois a desmotivação no serviço público tem levado a uma prestação de serviço deficiente, afetando toda a sociedade (BEZERRA, 2006).

### *2.7.2 Programas de QVT na administração pública federal*

A administração pública federal, em busca de melhoria na saúde e na segurança dos servidores instituiu, em 2009, a Política de Atenção à Saúde do Servidor (PASS). Ainda em fase de implementação, a política tem como diretrizes a democratização das relações de trabalho, a gestão partilhada de recursos organizacionais e orçamentários entre as instituições e os órgãos parceiros e o diálogo com os atores e agentes que intervenham na sua implementação. Essa política fundamenta-se na abordagem biopsicossocial, em informações epidemiológicas, no conhecimento transdisciplinar, no trabalho em equipe multidisciplinar e na avaliação dos ambientes e das relações de trabalho em que o servidor está inserido (BRASIL, 2010).

A política de valorização do servidor público federal adota a definição de saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente como a ausência de doença ou enfermidade, ou, numa definição mais contemporânea, saúde é a qualidade de vida envolvendo as aptidões individuais do ponto de vista social, emocional, mental, espiritual e físico, que são consequências das adaptações ao ambiente em que vivem os indivíduos (FROSSARD, 2009).

Atualmente, a política de gestão de recursos humanos adotada pelo governo federal tem a seguinte definição para qualidade de vida no trabalho:

Satisfação da necessidade de valorização, sentimento de pertencer, que geram identificação do trabalhador com a organização, possibilitando o surgimento da solidariedade orgânica. O ser humano é integral, enquanto trabalhador continua sendo pessoa. Inclui aspectos relacionados à qualidade de vida, como a formação e requalificação dos empregados, a introdução de melhorias quantitativas na natureza das tarefas e na forma de organização do trabalho e adoção de mecanismos de remuneração indireta – vantagens, benefícios, serviços e outras oportunidades (BRASIL, 2004).

Apesar de possuir uma estrutura organizacional não muito favorável à implantação de programas de qualidade de vida no trabalho, diversos órgãos da administração pública federal vêm adotando um modelo de gerenciamento pela qualidade dos serviços (FERREIRA, 2012).

De acordo com uma pesquisa feita por Ferreira, Alves e Tostes (2009), em instituições públicas federais, as atividades de QVT, quando existem nesses órgãos, são realizadas buscando garantir, em primeira instância, a produtividade. O bem-estar do funcionário fica em segundo plano. Outro fato marcante, nessa pesquisa, é que esses órgãos públicos não possuem uma política institucional para QVT, e as práticas gerenciais, ainda incipientes, são feitas de forma improvisada. Ainda segundo a pesquisa, o que se observa em maior relevo nas instituições públicas como ferramenta de QVT são as práticas de atividades físico-corporais. (ver TAB. 1). Já as questões institucionais, como estresse, desgaste, fadiga, feedback, permanecem intocados. Existe uma distância entre os problemas cotidianos e as práticas gerenciais em QVT nas organizações públicas.

Tabela 1 - Tipos de atividades de QVT (N = 34) nos órgãos públicos federais

Físico-Corporais	Eventos Coletivos	Suporte Psicossocial
✓ Academia	✓ Apresentações artísticas dos servidores	✓ Acolhimento das pessoas afastadas, em reabilitação ou adaptação
✓ <i>Aikido</i>	✓ Campanhas assistenciais	✓ Acompanhamento psicossocial
✓ Alongamento	✓ Coral	✓ Curso de pintura
✓ Atividades posturais	✓ Feiras	✓ Cursos de línguas
✓ Caminhada	✓ Festas	✓ Grupos de apoio
✓ Capoeira	✓ Palestras	✓ Incentivo ao estudo
✓ Dança de salão	✓ Semana de Qualidade de Vida	✓ Inclusão digital
✓ Ginástica laboral	✓ Semana do Servidor	✓ Orientações e “ambientação” do servidor na instituição
✓ Ginástica localizada	✓ Torneios e competições	✓ Preparação para a aposentadoria
✓ Hidroginástica		✓ Readaptação e reabilitação funcional
✓ <i>Jump fit</i>		
✓ Medicina preventiva e saúde bucal		
✓ Natação		
✓ Reeducação alimentar		
✓ <i>Yoga</i>		

Fonte: FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009, p.323.

Para Ferreira (2012), o setor público brasileiro é heterogêneo e diversificado. Tal obviedade ilustra a dificuldade em se abordar esse segmento no Brasil no campo da QVT. O servidor público de um município pequeno do interior do Brasil e o servidor público federal de um dos órgãos dos poderes da república têm, regra geral, perfis profissionais muito distintos. Do mesmo modo, os perfis organizacionais do ambiente de trabalho em que ambos atuam, em termos gerais, são também bem distintos, por exemplo, as condições de trabalho. Infelizmente, a falta de informações confiáveis e de dados estatísticos amplos e detalhados sobre o serviço público brasileiro não permite traçar um panorama mais sólido e confiável sobre esse território do mundo do trabalho brasileiro.



### **3 HISTÓRICO DA INSTITUIÇÃO PESQUISADA**

A instituição em estudo pertence à Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, criada pela Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, sendo uma autarquia formada pela integração dos Centros Federais de Educação Tecnológica de Ouro Preto, Bambuí, São João Evangelista e das unidades de Formiga e Congonhas que, por força da Lei, passaram, de forma automática, independentemente de qualquer formalidade, à condição de *campi* da nova instituição. A instituição está constituída, atualmente, pelos *campi* Bambuí, Betim, Congonhas, Formiga, Governador Valadares, Ouro Branco, Ouro Preto, Ribeirão das Neves, Sabará, Santa Luzia e São João Evangelista e pelos *campi* avançados: Conselheiro Lafaiete, Ibirité, Ipatinga, Itabirito, Piumhi e Ponte Nova. A sede da Reitoria está localizada na cidade de Belo Horizonte.

A instituição caracteriza-se por sua atuação pluricurricular e multicampi. No âmbito de sua atuação, tem como objetivos ministrar educação profissional técnica de nível médio, ofertar cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores, ministrar educação superior e de pós-graduação (BRASIL, 2006).

#### **3.1 Perfil do corpo docente**

O Plano de Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico é regido pela Lei nº 11.784/2008, alterada pela Lei nº 12.772/2012 que instituiu a nova estruturação das classes e níveis, bem como novas regras para o desenvolvimento dos docentes na carreira. O quadro de servidores docentes é composto de cargos efetivos, de professores substitutos e professores temporários. Para o acompanhamento do desenvolvimento dos servidores docentes, foi instituída recentemente a Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD –, que prestará assessoramento ao colegiado competente da Instituição e ao dirigente para formulação e acompanhamento da execução da política de pessoal docente.

O corpo docente da instituição estudada é composto de professores do ensino básico, técnico e tecnológico, contando com 728 professores efetivos, 66 professores substitutos e 49 professores temporários.

Considerando a criação de novos cursos e a ampliação da oferta de vagas previstas para os próximos anos, em consonância com o Programa de Expansão e Reestruturação das Instituições Federais de Educação Profissional e Tecnológica, coordenado pelo Ministério da Educação (MEC), a instituição necessita ampliar o atual quadro de professores efetivos (369). Tal número foi obtido a partir dos prognósticos elaborados pelos diretores dos *campi* para contemplar a expansão prevista no período de 2014 a 2018 (INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS, 2015).

O atual cenário da administração pública tem visado à qualificação e à preparação dos profissionais para o exercício de suas funções e, nesse sentido, o Decreto nº 5707/2006 estabelece uma política de desenvolvimento no âmbito da Administração Pública Federal, estabelecendo diretrizes e ações a serem implantadas (BRASIL, 2006).

Dessa forma, a instituição em estudo implementou uma política de capacitação para os docentes, com o objetivo de aumentar o índice de titulação. Para tanto, firmaram-se parcerias com a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e diversas instituições de ensino superior para a oferta de programas de mestrado e doutorado interinstitucional. Foram mais de 70 docentes que elevaram a sua titulação participando dos programas institucionais. Nesse sentido, a instituição possui um corpo docente bastante qualificado, sendo que 57% dos professores têm o título de mestre, 23,8% têm doutorado (INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS, 2015).

### **3.2 Perfil do corpo técnico administrativo**

O Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação é regido pela Lei nº 11.091/2005, com alterações feitas pela Lei nº 12.772/2012 e compõe-se de cargos efetivos de técnicos-administrativos, sendo subdivididos por cargos, níveis de classificação, padrão de vencimento e níveis de capacitação. Os cargos são alocados em ambientes organizacionais, que são integrados por atividades afins ou complementares, organizados a partir das necessidades institucionais, e orientam a política de desenvolvimento de pessoal e compõem o plano de carreira dos técnicos. Como desdobramento do Plano de Carreira, foi instituído pela Lei nº 5825/2006 o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos

Cargos Técnico Administrativos em Educação (PCCTAE), com diretrizes específicas para a capacitação, o aperfeiçoamento e o desenvolvimento dos servidores. Para acompanhamento e fiscalização do plano, também foi constituída recentemente a Comissão Interna de Supervisão de Carreira (CIS).

Nos próximos cinco anos, a instituição pretende promover ações que estimulem e viabilizem a qualificação dos técnicos-administrativos, pois a Lei nº. 12.722/2012 ampliou a Tabela de Incentivo à Qualificação, propiciando a todos os servidores, independentemente da classe (A, B, C, D ou E), o acesso ao Incentivo à Qualificação nos níveis existentes e a seus percentuais. Nesse sentido, pretende-se adotar uma política de qualificação dos técnicos administrativos que poderá permitir um avanço na carreira, pois um percentual de 24,8% dos 745 servidores técnicos não possui Incentivo à Qualificação (INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS, 2015).

Tendo em vista a expansão prevista para os próximos cinco anos, os diretores dos *campi*, em consonância com a Diretoria de Gestão de Pessoas, elaboraram um prognóstico com a perspectiva de ampliação do quadro de servidores técnico-administrativos. A projeção apresentada foi concebida com o propósito de atender às necessidades prováveis, com vistas à consolidação e/ou oferta dos novos cursos previstos no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) para o período de 2014 a 2018 (INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS, 2015).

### **3.3 Alguns aspectos de Gestão de Pessoas na Instituição**

O processo de seleção dos servidores efetivos ocorre por meio de concurso público composto de provas e/ou provas e títulos. Para contratação dos professores substitutos e temporários, o processo seletivo simplificado poderá ser composto também de provas e/ou provas e títulos.

O Programa Institucional de Capacitação é regido pela Resolução nº 28 de 30 de março de 2012, no qual constam as diretrizes e os critérios para a capacitação e o desenvolvimento dos servidores. Tendo em vista o processo de atualização da gestão da administração pública, o referido programa deverá ser revisado periodicamente. Verificou-se a necessidade de regulamentar os procedimentos de afastamento e licença para capacitação dos servidores,

tendo em vista que a regulamentação em vigência abrange apenas os docentes. Propõe-se ainda que as diretrizes contemplem o remanejamento interno das funções dos servidores afastados, possibilitando o afastamento em conformidade com a legislação vigente. No sentido da qualificação dos servidores e como atividades para a Política de Capacitação, propõe-se que seja criado e ofertado mestrado e/ou doutorado profissional para os servidores, possibilitando o aumento do grau de escolaridade destes.

A instituição ainda não possui uma política de avaliação de desempenho dos servidores, mas propõe em seu PDI que seja realizado um estudo para elaboração das diretrizes e do modelo a ser adotado, buscando alinhar o desempenho às competências necessárias e ao objetivo institucional.

A instituição também não possui uma política de saúde e qualidade de vida no trabalho, no entanto, no PDI, sugere que, a partir de um diagnóstico a ser realizado no âmbito da instituição, seja implementada a política de saúde e qualidade de vida, contemplando também os trabalhos de implantação do SIASS. Como parte do trabalho de qualidade de vida, foi proposta a elaboração do programa de preparação para pós-carreira.

## **4 METODOLOGIA**

Sob o aspecto metodológico, esta pesquisa foi de caráter quantitativo-descritivo que mensurou o nível de atividade física, a percepção com QVT e a relação entre essas duas variáveis entre os servidores pesquisados.

Esta pesquisa utilizou o método quantitativo. Para Zanella (2006), esse método caracteriza-se como aquele que se preocupa com a representação numérica, com a medição objetiva e a quantificação de resultados. Tem como objetivo estudar uma amostra representativa da população para mensurar qualidades, ou seja, generalizar os dados a respeito de uma população, estudando somente uma pequena parcela dela.

### **4.1 População e amostra**

No que tange ao tipo de amostragem, foi utilizada a não probabilística por conveniência, que, para Malhotra (2006), sustenta-se no julgamento do pesquisador e não na probabilidade na escolha dos elementos da amostra, podendo ser selecionada arbitrariamente ou por conveniência.

A população da pesquisa foi composta de servidores docentes (somente efetivos) e servidores técnico-administrativos de uma instituição de ensino pública, localizada na região central de Minas Gerais. Os questionários foram enviados para o e-mail institucional de todos os docentes e servidores técnico-administrativos.

### **4.2 Instrumentos de coleta de dados**

Como instrumentos de coleta de dados, foram utilizados dois questionários, um questionário para avaliar a qualidade de vida no trabalho e outro para avaliar o nível de atividade física. O questionário é a forma mais usada para coletar dados, pois possibilita medir com melhor exatidão o que se deseja. Para Cervo e Bervian (1996), ele apresenta ainda a vantagem de os respondentes sentirem-se mais confiantes, dado o anonimato, o que possibilita coletar informações e respostas mais reais. Deve-se também enviar ao respondente uma nota explicando a natureza da pesquisa, sua importância e a necessidade de obter respostas, de

modo que ele preencha e devolva o questionário dentro de um prazo razoável (MARCONI; LAKATOS, 2003).

#### *4.2.1 Questionário de qualidade de vida no trabalho*

Existem vários indicadores que podem ser utilizados para avaliar a qualidade de vida no trabalho. No Brasil, o que tem sido mais utilizado é o modelo proposto por Walton (IORKIRKI; RISSI, 2008). O questionário aplicado aos servidores foi construído a partir desse modelo, utilizando as oito dimensões de QVT propostos pelo autor: Compensação Justa e Adequada, Condições de Trabalho, Oportunidade Imediata para Usar e Desenvolver Capacidades Humanas, Oportunidades de Crescimento e Segurança, Integração Social na Organização de Trabalho, Constitucionalismo no Trabalho, Espaço que o Trabalho Ocupa na Vida, Relevância Social e Importância do Trabalho.

O questionário de avaliação de QVT (Anexo A) aplicado é constituído por 33 perguntas cujas respostas seguem uma escala do tipo *Likert* com sete pontos (1 - discordo totalmente, 2 - discordo bastante, 3 - discordo um pouco, 4 - não concordo nem discordo, 5 - concordo um pouco, 6 - concordo bastante, 7 - concordo totalmente).

#### *4.2.2 Questionário Internacional de Atividade Física*

Nesta pesquisa, foi aplicado um questionário baseado no Questionário Internacional de Atividade Física (IPAQ) – versão curta (Anexo B) que, inicialmente, foi proposto por um grupo de pesquisadores durante uma reunião científica em Genebra, Suíça, em abril de 1998, como parte da Organização Mundial da Saúde, com o objetivo de avaliar o nível de atividade física de uma população. No Brasil, ele foi validado por Matsudo et al. (2001). Esses autores consideraram os resultados aceitáveis e similares a outros instrumentos utilizados para medir o nível de atividade física.

O IPAQ é um questionário autoadministrável, composto por seis itens, que procura verificar o número de vezes em que o sujeito praticou pelo menos 10 minutos contínuos de caminhada, atividade física moderada e vigorosa, na última semana, no trabalho laboral, em casa, no jardim, nos deslocamentos, no tempo livre, na recreação e nos exercícios ou esportes.

As variáveis avaliadas no questionário apresentam-se de acordo com a quantidade de atividade física realizada. Os indivíduos podem ser classificados como sedentários, insuficientemente ativos, ativos ou muito ativos.

**Sedentário:** não realizou nenhuma atividade física por pelo menos 10 minutos contínuos durante a semana.

**Insuficientemente ativo:** realizou atividade física por pelo menos 10 minutos contínuos por semana, porém insuficiente para ser classificado como ativo.

**Ativo:** cumpriu pelo menos uma das seguintes recomendações de atividade:

- a - atividade vigorosa:  $\geq 3$  vezes por semana e  $\geq 20$  minutos por sessão;
- b - atividade moderada ou caminhada:  $\geq 5$  vezes por semana e  $\geq 30$  minutos por sessão;
- c - qualquer atividade:  $\geq 5$  vezes por semana e  $\geq 150$  minutos por semana

**Muito ativo:** cumpriu pelo menos uma das seguintes recomendações de atividade:

- a - atividade vigorosa:  $\geq 5$  vezes por semana e  $\geq 30$  minutos por sessão; ou
- b- atividade vigorosa:  $\geq 3$  vezes por semana e  $\geq 20$  minutos por sessão, mais atividade moderada e/ou caminhada:  $\geq 5$  vezes por semana e  $\geq 30$  minutos por sessão.

### 4.3 Tratamento e validação dos dados

O tratamento, a organização e a sistematização dos dados coletados da etapa quantitativa foram realizados por meio de planilhas eletrônicas e do software R (versão 3.2.2).

Para descrever as variáveis de caracterização do respondente, foram utilizadas frequências absolutas e relativas. Já para apresentar e comparar os itens de cada construto, foram utilizados a média e o desvio padrão, além do intervalo percentílico bootstrap de 95% de confiança. A escala likert de concordância foi fixada para variar de -1 (Muito insatisfeito) a 1 (Muito satisfeito). Dessa forma, valores médios negativos indicam que os indivíduos tendem a estar insatisfeitos, enquanto valores positivos indicam que os indivíduos tendem a estar satisfeitos. O método bootstrap é muito utilizado na realização de inferências quando não se

conhece a distribuição de probabilidade da variável de interesse (EFRON; TIBSHIRANI, 1993).

Na segunda etapa da análise dos resultados, os dados foram agrupados por meio da análise fatorial, buscando, assim, a redução da dimensão dos dados, para, posteriormente, tentar correlacioná-los (LATTIN; CARROLL; GREEN, 2011).

Quando se utiliza a análise fatorial, é importante verificar se ela é adequada aos dados da pesquisa. Para tanto, foi utilizada a medida de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que indica a proporção da variância dos dados e que pode ser considerada comum a todas as variáveis. É uma medida que varia de 0,0 a 1,0, sendo que, quanto mais próximo de 1,0 (unidade), mais apropriada será a amostra à aplicação da análise fatorial. É adequado aplicar a análise fatorial exploratória ao conjunto de variáveis quando o KMO for maior que 0,50 (MINGOTI, 2005).

Para analisar a qualidade e validade dos indicadores, foram verificadas a confiabilidade e a validade convergente. Para verificar a validade convergente, foi utilizado o critério proposto por Fornell e Lacker (1981). Ele garante tal validade caso a Variância Média Extraída (AVE), que indica o percentual médio de variância compartilhada entre o construto latente e seus itens, seja superior a 50% (HENSELER; RINGLE; SINKOVICS, 2009) ou a 40%, no caso de pesquisas exploratórias (NUNNALLY; BERNSTEIN, 1994). Para mensurar a confiabilidade, foram utilizados o Alfa de Cronbach (AC) e a Confiabilidade Composta (CC). Valores do AC acima de 0,60 e 0,70 são considerados adequados em pesquisas exploratórias e valores de 0,70 e 0,90 do CC são considerados satisfatórios (HAIR et al., 2009).

Na última etapa da pesquisa, para comparar os indicadores criados pela análise fatorial (fixados para variar de 0 a 1) entre os níveis de atividade física, foi utilizado o teste de Kruskal-Wallis. Para comparar os indicadores entre o sexo e o tipo de atividade, foi utilizado o teste de Mann-Whitney; para compará-los com a idade e a escolaridade, foi utilizada a Correlação de Spearman (HOLLANDER; WOLFE, 1999).

É de grande valia ressaltar que, para duas amostras, utiliza-se o teste Mann-Whitney, e, para mais de duas amostras, utiliza-se o teste Kruskal-Wallis (PESTANA; GAGEIRO, 2000). A hipótese nula desses testes é de igualdade entre os grupos, portanto, com valores para



significância estatística abaixo de 5%, rejeita-se a hipótese nula, inferindo-se que há diferença entre os grupos.

Foram utilizadas siglas para as oito dimensões e suas respectivas perguntas. Assim, para a dimensão Compensação Justa e Adequada: SAL1, SAL2, SAL3; para a dimensão Condições de Trabalho: CDT1, CDT2, CDT3, CDT4, CDT5, CDT6; para a dimensão Capacidades no Trabalho: CAT1, CAT2, CAT3, CAT4, CAT5; para a dimensão Oportunidades no Trabalho: OPT1, OPT2, OPT3; para a dimensão Integração Social no Trabalho: IST1, IST2, IST3, IST4; para a dimensão Constitucionalismo no Trabalho: CTT1, CTT2, CTT3, CTT4; para a dimensão Espaço que o Trabalho Ocupa na Vida: EST1, EST2, EST3; para a dimensão Relevância Social e Importância do Trabalho: RST1, RST2, RST3, RST4.

## 5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Inicialmente, faz-se a caracterização geral da amostra. Em seguida, apresenta-se a análise fatorial dos dados e o estabelecimento da validade dos dados. Logo depois, mostra-se a mensuração do nível de atividade física dos servidores avaliados e da qualidade de vida no trabalho, e, por fim, descreve-se a relação entre qualidade de vida no trabalho e atividade física dos servidores avaliados.

### 5.1 Caracterização da amostra

A pesquisa foi realizada com um total de 340 respondentes, o questionário contava com quatro variáveis para caracterização do entrevistado, seis variáveis para definir o “Nível de Atividade Física” e mais 33 questões sobre a “Qualidade de Vida no Trabalho”, divididas em oito dimensões: "Compensação Justa e Adequada", "Condições de Trabalho", "Capacidades no Trabalho", "Oportunidades no Trabalho", "Integração Social no Trabalho", "Constitucionalismo no Trabalho", "Espaço que o Trabalho Ocupa na Vida" e "Relevância Social e Importância do Trabalho"). Em um total de 11.220 respostas para as 33 questões sobre “Qualidade de Vida”, foram encontradas 99 células em branco. Foi verificado que três indivíduos apresentaram mais de 10% de dados perdidos, sendo esses excluídos das análises. Na base de dados de 337 indivíduos, ainda restaram 29 observações perdidas do total de 11.121 observações. Essas células em branco na base foram tratadas com a imputação pela média da variável, por ser um dos métodos mais adequados e amplamente empregados (HAIR et al., 2009). A TAB. 2 apresenta a caracterização dos respondentes.

Tabela 2 - Caracterização dos respondentes (continua)

Variáveis		N	%
Sexo	Feminino	161	47,8%
	Masculino	176	52,2%
Idade	Até 25 anos	16	4,7%
	26 a 30 anos	52	15,4%
	31 a 35 anos	91	27,0%
	36 a 40 anos	54	16,0%
	41 a 45 anos	51	15,1%
	46 a 50 anos	34	10,1%
	51 a 55	28	8,3%
	Acima de 55 anos	11	3,3%
Escolaridade	Segundo grau	16	4,7%
	Graduação	41	12,2%

Atividade	Especialização	113	33,5%
	Mestrado	116	34,4%
	Doutorado	51	15,1%
	Professor	151	44,9%
	Técnico administrativo	185	55,1%

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme a TAB. 2, participaram da pesquisa respondentes de ambos os sexos, quase na mesma proporção. Interessante observar que a população masculina e feminina está bem equilibrada, o que permite inferir que o público feminino vem ocupando seu espaço no mundo do trabalho.

A maior concentração de respondentes está na faixa etária entre 31 e 35 anos. A partir dessa informação, pode-se afirmar, considerando a pouca idade, que a maior parte dos servidores respondentes tem a instituição como uma de suas primeiras experiências profissionais, portanto torna-se imprescindível a relevância da responsabilidade que a instituição tem em relação a essa mão de obra recém-formada.

Quanto à escolaridade, a amostra apresenta maior concentração nos respondentes com especialização e mestrado. De acordo com os dados, fica evidente a procura por maior formação dos servidores, dado bastante positivo. Deve-se lembrar, no entanto, que o plano de carreira dos técnicos administrativos oferece incentivos salariais de qualificação, o que justifica a preocupação de melhoria da escolaridade dos pesquisados. Já no tocante à atividade desenvolvida na organização, os participantes docentes e técnicos estão quase na mesma proporção na amostra.

## 5.2 Análise fatorial e testes de validação dos dados

A TAB. 3 apresenta a análise fatorial dos dados. Os indicadores foram criados para representar os conceitos de suas respectivas perguntas. Pode-se observar que apenas o item CDT3 do indicador “Condições de Trabalho” apresentou uma carga fatorial abaixo de 0,50. De acordo com Hair et al. (2009), itens com cargas fatoriais menores que 0,50 devem ser eliminados dos construtos, pois, ao não contribuir de forma relevante para formação da variável latente, prejudicam o alcance das suposições básicas para validade e qualidade dos indicadores criados para representar o conceito de interesse. Apesar disso, optou-se por não

excluí-lo, uma vez que todas as suposições básicas para validade e qualidade dos indicadores (confiabilidade e validade) foram atendidas, conforme será apresentado a seguir.

Tabela 3 - Análise fatorial exploratória para criação dos indicadores

<b>Indicadores</b>		<b>C.F.</b>	<b>Com.</b>	<b>Peso</b>
Compensação Justa e Adequada	SAL1	0,896	0,803	0,447
	SAL2	0,856	0,733	0,427
	SAL3	0,685	0,469	0,341
Condições de Trabalho	CDT2	0,789	0,623	0,287
	CDT6	0,754	0,569	0,275
	CDT4	0,694	0,482	0,253
	CDT1	0,660	0,435	0,240
	CDT5	0,633	0,401	0,230
	CDT3	0,488	0,238	0,177
Capacidades no Trabalho	CAT5	0,836	0,698	0,275
	CAT3	0,816	0,666	0,269
	CAT1	0,808	0,653	0,266
	CAT2	0,808	0,652	0,266
	CAT4	0,608	0,369	0,200
Oportunidades no Trabalho	OPT1	0,828	0,686	0,415
	OPT3	0,810	0,657	0,406
	OPT2	0,808	0,652	0,405
Integração Social no Trabalho	IST2	0,856	0,733	0,354
	IST4	0,786	0,617	0,325
	IST3	0,772	0,595	0,319
	IST1	0,686	0,471	0,284
Constitucionalismo no Trabalho	CTT2	0,863	0,744	0,310
	CTT4	0,829	0,688	0,298
	CTT3	0,826	0,682	0,296
	CTT1	0,821	0,673	0,294
Espaço que o Trabalho Ocupa na Vida	EST2	0,931	0,866	0,388
	EST3	0,886	0,784	0,369
	EST1	0,866	0,750	0,361
Relevância Social e Importância do Trabalho	RST4	0,822	0,675	0,286
	RST2	0,798	0,637	0,277
	RST5	0,774	0,600	0,269
	RST3	0,773	0,597	0,269
	RST1	0,606	0,368	0,211

Fonte: Dados da pesquisa.

Pode-se perceber que os índices foram bastante satisfatórios e indicam que as perguntas representam bem os indicadores criados. De acordo com o que destacam Hair et al. (2009), ao analisar as inter-relações de um conjunto de variáveis observadas, o pesquisador, com o uso da análise fatorial, é capaz de definir os fatores que explicam a sua covariância da melhor forma.

Na TAB. 4, podem-se verificar as medidas de validade e qualidade dos construtos, sendo que:

- Todos os construtos apresentaram validação convergente ( $AVE > 0,40$ );

- Todos os construtos apresentaram Alfa de Cronbach (AC) ou Confiabilidade Composta (CC) acima de 0,70, ou seja, todos apresentaram os níveis exigidos de confiabilidade;
- Em todos os construtos, o ajuste da análise fatorial foi adequado, uma vez que todos os KMO foram maiores que 0,50.

Tabela 4 - Confiabilidade, validade convergente dos indicadores

<b>Construtos</b>	<b>Itens</b>	<b>AVE</b>	<b>AC</b>	<b>CC</b>	<b>KMO</b>
Compensação Justa e Adequada	3	0,669	0,737	0,788	0,608
Condições de Trabalho	6	0,458	0,759	0,776	0,724
Capacidades no Trabalho	5	0,608	0,835	0,830	0,838
Oportunidades no Trabalho	3	0,665	0,746	0,781	0,690
Integração Social no Trabalho	4	0,604	0,778	0,793	0,753
Constitucionalismo no Trabalho	4	0,697	0,855	0,844	0,815
Espaço que o Trabalho Ocupa na Vida	3	0,800	0,874	0,870	0,705
Relevância Social e Importância do Trabalho	5	0,575	0,811	0,812	0,791

Fonte: Dados da pesquisa.

O KMO apresentou-se favorável à amostra, o que significa que a escala é adequada para ser submetida à análise fatorial, pois a maioria apresentou valor  $> 70\%$ , o que representa um grau razoável de ajuste ao uso do método. Os indicadores avaliados apontaram uma alta confiabilidade da amostra. Esses dados são importantes por mostrarem convergência e aceitação do modelo por parte dos respondentes. Nos dois casos, tanto AC como CC são usados para avaliar se a amostra está livre de vieses, ou ainda se as respostas – em seu conjunto – são confiáveis.

Como resultado da análise fatorial, foram criados oito indicadores, conforme TAB. 5. Nela, são descritos os indicadores, com suas respectivas médias, desvio padrão, intervalo de confiança (IC). Os indicadores foram fixados para variar de 0 a 1 – 0 muito insatisfeito a 1 muito satisfeito, sendo que o indicador “Qualidade de Vida no Trabalho” foi criado a partir da média desses indicadores.

Tabela 5 - Descrição das médias dos indicadores criados

Indicadores	Média	D.P.	I.C. - 95%
Salário	0,546	0,200	[0,52; 0,57]
Condições de Trabalho	0,537	0,181	[0,52; 0,56]
Capacidades no Trabalho	0,638	0,199	[0,62; 0,66]
Oportunidades no Trabalho	0,491	0,220	[0,47; 0,51]
Integração Social no Trabalho	0,628	0,193	[0,61; 0,65]
Constitucionalismo no Trabalho	0,616	0,200	[0,59; 0,64]
Espaço que o Trabalho Ocupa na Vida	0,530	0,236	[0,51; 0,56]
Relevância Social e Importância do Trabalho	0,586	0,192	[0,57; 0,61]
Qualidade de Vida no Trabalho	0,571	0,155	[0,55; 0,59]

Fonte: Dados da pesquisa.

O indicador “Oportunidades no Trabalho” apresentou uma média significativamente menor que a dos demais. Já o indicador “Capacidades no Trabalho” apresentou a melhor média. Esses resultados serão avaliados detalhadamente no item 5.4.

### 5.3 Qualidade de vida no trabalho no contexto da instituição

Nessa parte da pesquisa apresentam-se os resultados sobre a satisfação da QVT, considerando todas as 33 perguntas (TAB. 7). Nesse caso, conforme apresentado na metodologia, a escala *likert* de concordância foi fixada para variar de -1 (Muito insatisfeito) a 1 (Muito satisfeito), sendo que os valores médios negativos indicam tendência a estar insatisfeito, enquanto os valores positivos indicam tendência a estar satisfeito. Na TAB. 7, a seguir, podem ser observados média, desvio padrão e intervalo de confiança *bootstrap* para cada item.

Tabela 7 - Descrição da QVT em oito dimensões (continua)

Dimensões		Média	D.P.	I.C. - 95% <sup>1</sup>
Compensação Justa e Adequada	SAL1	0,181	0,453	[0,13; 0,23]
	SAL2	0,142	0,496	[0,09; 0,19]
	SAL3	-0,088	0,529	[-0,14; -0,03]
Condições de Trabalho	CDT1	0,049	0,569	[-0,02; 0,11]
	CDT2	0,053	0,555	[0,00; 0,11]
	CDT3	0,171	0,469	[0,12; 0,22]
	CDT4	0,157	0,536	[0,10; 0,21]
	CDT5	0,077	0,494	[0,03; 0,13]
	CDT6	-0,028	0,509	[-0,08; 0,03]
Capacidades no Trabalho	CAT1	0,184	0,544	[0,13; 0,24]
	CAT2	0,430	0,508	[0,38; 0,48]
	CAT3	0,237	0,497	[0,19; 0,29]
	CAT4	0,184	0,490	[0,14; 0,23]
	CAT5	0,318	0,488	[0,27; 0,37]
Oportunidades no Trabalho	OPT1	0,107	0,570	[0,05; 0,17]
	OPT2	-0,166	0,487	[-0,22; -0,12]

	OPT3	0,003	0,560	[-0,05; 0,06]
Integração Social no Trabalho	IST1	0,257	0,503	[0,20; 0,31]
	IST2	0,369	0,487	[0,32; 0,42]
	IST3	0,190	0,508	[0,14; 0,24]
	IST4	0,200	0,489	[0,15; 0,25]
Constitucionalismo no Trabalho	CTT1	0,206	0,482	[0,16; 0,26]
	CTT2	0,276	0,500	[0,22; 0,33]
	CTT3	0,142	0,457	[0,09; 0,19]
	CTT4	0,301	0,473	[0,25; 0,35]
Espaço que o Trabalho Ocupa na Vida	EST1	0,092	0,525	[0,04; 0,15]
	EST2	0,022	0,516	[-0,03; 0,07]
	EST3	0,067	0,541	[0,01; 0,13]
Relevância Social e Importância do Trabalho	RST1	0,497	0,479	[0,45; 0,55]
	RST2	0,227	0,542	[0,17; 0,28]
	RST3	0,001	0,511	[-0,05; 0,05]
	RST4	0,168	0,452	[0,12; 0,21]
	RST5	0,037	0,530	[-0,02; 0,10]

Fonte: Dados da pesquisa.

### 5.3.1 *Compensação Justa e Adequada*

Na dimensão “Compensação Justa e Adequada”, os respondentes tenderam, em média, a concordar com as afirmações SAL1 (“O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?”) e SAL 2 (“O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?”) e a discordar da questão SAL3 (“O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a instituição lhe oferece?”). Ao se observarem os intervalos de confiança, pode-se verificar que o item SAL3 apresentou uma média significativamente menor que a dos demais, uma vez que seu intervalo de confiança não se sobrepôs aos dos demais.

Pode ser observado, com esse resultado, que, por se tratar de serviço público, os respondentes podem não perceber que os auxílios que o governo oferece (auxílio saúde, auxílio alimentação, auxílio transporte e outros) podem ser considerados propriamente um benefício pela maioria deles. De acordo com o significado de benefício, trata-se de uma forma de remuneração indireta que a organização oferece aos colaboradores, e que “os benefícios sociais são incentivos internos oferecidos com o objetivo de satisfazer às necessidades pessoais, proporcionando um ambiente mais harmonioso possível e produtivo para toda a empresa” (ARAÚJO, 2006, p. 169). Os benefícios oferecidos podem ser um grande fator capaz de motivar e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores (ALVES, 2011). Nesse

sentido, os auxílios oferecidos pelo governo federal não atendem essa função, sendo de baixo valor e não percebidos pelos servidores.

Resultados divergentes foram encontrados na pesquisa de Nespeca e Cirillo (2011), em que, em geral, os trabalhadores da USP mostraram-se satisfeitos com a dimensão referente aos salários e também estão satisfeitos com os benefícios e serviços que a universidade oferece, resultado também encontrado por Batista et al. (2005), ou seja, em geral eles estão satisfeitos com a remuneração.

Já Garcia (2007), em seu estudo em que analisa a QVT de funcionários públicos, por meio de um questionário também baseado nas ideias de Walton (1973), encontrou que a QVT dos indivíduos estudados era de razoável a boa e que a variável com os quais estavam menos satisfeitos era a renda salarial.

### *5.3.2 Condições de Trabalho*

Na dimensão “Condições de Trabalho”, os respondentes tenderam, em média, a concordar com todas as informações, com exceção da CDT6 (“Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?”). Ao se observarem também os intervalos de confiança, pode-se verificar que o item CDT1 (“O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal – quantidade de horas trabalhadas?”) também apresentou resultado negativo.

Os resultados expostos nesta dimensão evidenciam que os servidores podem estar sobrecarregados com suas funções. Isso deve-se ao fato, com relação aos docentes, que em sua maioria, têm dedicação exclusiva, ou seja, tem obrigação de prestar 40 horas semanais de trabalho e proibição de exercer outra atividade remunerada, pública ou privada e ainda devem ter parte da sua carga horária destinada às atividades extraclases, bem como preparar e corrigir trabalhos.

Além disso, a proposta de expansão da instituição feita nos anos anteriores necessita de uma adequação quanto à expansão proporcional dos servidores. A mão de obra deficitária em quantidade será sempre lembrada enquanto o quantitativo de servidores não for o planejado, ocasionando dessa forma sobrecarga de trabalho.



### 5.3.3 *Capacidades no Trabalho*

Na dimensão “Capacidades no Trabalho”, os respondentes tenderam, em média, a concordar com todas as afirmações. Ao se observarem os intervalos de confiança, pode-se verificar que o item CAT2 (“Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?”) apresentou uma média significativamente maior que a dos demais. Por se tratar de um órgão público, os servidores estão conscientes de que, ao dar a devida importância ao seu trabalho, estão fazendo o melhor para atender à sociedade de um modo geral. Destaca-se que o índice baixo encontrado no item CAT4 (“O quanto você está satisfeito com sua avaliação de desempenho – ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o desempenho no trabalho?”) deve-se ao fato de a instituição estudada não possuir um sistema de avaliação de desempenho implantado.

### 5.3.4 *Oportunidades no Trabalho*

Na dimensão “Oportunidades no Trabalho”, os entrevistados tenderam em média a concordar com as afirmações OPT1 (“O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?”) e OPT3 (“Em relação ao incentivo que a instituição dá para você estudar, como você se sente?”) e a discordar da afirmação OPT2 (“O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?”). Ao se observarem os intervalos de confiança, pode-se verificar que o item OPT2 apresentou uma média significativamente menor que a dos demais. Foi a dimensão que apresentou a pior avaliação. Apesar de a instituição investir em capacitação e qualificação, o atual programa não consegue atingir grande parte dos servidores. Quanto à questão dos treinamentos, a instituição estudada não possui nenhum programa oficial. O treinamento e o desenvolvimento de trabalhadores são importantes para mantê-los em constante aperfeiçoamento e satisfeitos com a execução de suas funções (GOEDERT; MACHADO, 2007). Os programas de treinamento e desenvolvimento de trabalhadores são uma forma de aumentar o capital intelectual da empresa, mas também geram benefícios ao colaborador, propiciando a aquisição de conhecimentos que serão importantes para o desenvolvimento pessoal e a promoção da QVT.

Essa resposta negativa para a dimensão “Oportunidades de Trabalho” também foi encontrada nos estudos de Azevedo e Moura (2014). Para esses autores, tal resposta se deve ao fato de ser um órgão público e que, ao ser admitido, o servidor ocupa o cargo para o qual ele prestou o concurso, ou seja, a oportunidade de crescer é pelo nível de escolaridade e pelos cursos com certificados. Isso não pode ser considerado como crescimento profissional e sim como gratificação que aumentaria a remuneração desse servidor, levando a crer que somente se cresce dentro do órgão público por meio de “cargo comissionado”, que envolve a política, gerando a insatisfação e a frustração afetando a QVT.

Segundo Fernandes e Machado (2007), a percepção de não poder crescer profissionalmente é compreensível a partir do momento em que se analisam os princípios do concurso público. A pessoa faz um concurso público já sabendo para que vaga se destina e que as chances de crescer profissionalmente são mínimas.

Com a construção dos novos *campi* e a expansão da oferta de cursos na instituição, observa-se o acúmulo de serviços e a necessidade premente de investir na contratação de docentes e técnicos administrativos, bem como na capacitação desses servidores. Para isso, é fundamental o desenvolvimento de um programa de capacitação para docentes e técnicos administrativos, que atenda as necessidades da instituição e proporcione aos servidores as condições necessárias ao seu pleno desenvolvimento na carreira, ao aprimoramento profissional e à melhoria da eficácia administrativa.

### 5.3.5 *Integração Social no Trabalho*

Na dimensão “Integração Social no Trabalho”, os respondentes tenderam, em média, a concordar com todas as afirmações. Ao se observarem os intervalos de confiança, pode-se verificar que o item IST2 (“Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?”) apresentou uma média significativamente maior que a dos demais. Pode-se perceber, a partir desse resultado, a predominância do trabalho coletivo e da maior interação com os colegas na instituição. Esse é um ponto positivo na qualidade de vida no trabalho, tendo em vista que a satisfação com os colegas de trabalho favorece a harmonia no ambiente de trabalho, contribuindo para a manutenção de um clima organizacional saudável.

Tais resultados apontam que, apesar de a instituição possuir duas categorias com naturezas diversas, com planos de carreiras e de salários diferentes, há um bom relacionamento entre elas.

### 5.3.6 *Constitucionalismo no Trabalho*

Na dimensão “Constitucionalismo no Trabalho”, os entrevistados tenderam, em média, a concordar com todas as afirmações. Ao se observarem os intervalos de confiança, pode-se verificar que o item CTT3 (“O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?”) apresentou uma média significativamente menor que a dos demais itens. Nesse caso, os servidores reconhecem que a instituição respeita os direitos dos trabalhadores, até porque se trata de um órgão público, e que também respeita a individualidade e a liberdade de expressão no trabalho. No entanto, com relação às normas e regras do seu trabalho, houve divergência nesse quesito. Dessa forma, espera-se que os gestores criem estratégias que viabilizem a participação efetiva de todos quanto à elaboração/reformulação das normas e regras, na busca por uma gestão realmente democrática.

Portanto, ainda que a pesquisa aponte para um resultado suficiente, é importante que a instituição procure dar maior visibilidade a esses documentos não só divulgando-os no site institucional, como também promovendo, para os servidores, cursos de capacitação relacionados aos seus direitos e deveres, motivando-os a conhecer a legislação interna bem como a cumprir as determinações nela previstas.

### 5.3.7 *Espaço que o Trabalho Ocupa na Vida*

Na dimensão “Espaço que o Trabalho Ocupa na Vida”, os respondentes tenderam, em média, a concordar com todas as afirmações. No entanto os resultados apontam para uma não satisfação com este item. Esses resultados são, de certa forma, congruentes com os resultados do item CDT6, em que se verificou que os servidores estão insatisfeitos com relação ao cansaço que o trabalho lhes causa. Dessa forma, os servidores sentem dificuldades em termos de ter tempo suficiente para se dedicarem à família como gostariam. Tal aspecto parece encontrar-se ligado à carga horária e ao volume de trabalho, identificados como pontos críticos pelos respondentes na dimensão “condições de trabalho”, o que dificulta para que consigam aproveitar a família do modo como desejariam. A possibilidade de haver atividades

de lazer, hobbies e tempo para aproveitar a família auxilia no processo de aliviar as tensões do dia de trabalho, marcando um espaço da vida de cada pessoa, em que ela se permite fazer o que é prazeroso, segundo o seu entendimento.

Zare et al. (2012) identificaram que o desequilíbrio entre o tempo particular e o profissional pode afetar negativamente a QVT das pessoas. Da mesma forma, a pesquisa realizada por Dallimore e Mickel (2006) apresenta evidências de que a adequada integração entre a vida pessoal e a profissional dos empregados gera benefícios para os colaboradores (por exemplo, menos estresse e pressão, melhor controle do trabalho e mais tempo para a família) e para os empregadores (por exemplo, redução do absenteísmo e aumento do desempenho organizacional).

#### 5.3.8 *Relevância Social e Importância do Trabalho*

Na dimensão “Relevância Social e Importância do Trabalho”, os entrevistados tenderam, em média, a concordar com todas as afirmações. Ao se observarem os intervalos de confiança, pode-se verificar que o item RST1 (“Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?”) apresentou uma média significativamente maior que a dos demais itens, enquanto os itens RST3 (“O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a instituição tem?”) e RST5 (“O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma de a instituição tratar os servidores)?”) apresentaram uma média significativamente menor que a dos demais itens.

Os programas e as ações da instituição voltados para a inclusão e para o desenvolvimento econômico e social, assim como os voltados para a promoção da educação e para o desenvolvimento sustentável, ajudaram a fortalecer, por parte dos respondentes, esta visão de orgulho de trabalhar na instituição. No entanto reforça-se a importância de fortalecer parcerias e alianças com instituições públicas e privadas, produtoras e fornecedoras de tecnologia para o mercado, e também com movimentos sociais e comunidade em geral. Tais alianças estreitam o vínculo da instituição com a sociedade, bem como contribuem para o fortalecimento da marca e da credibilidade da instituição na sua esfera de atuação.

Pode-se destacar que uma boa avaliação desse indicador parece ser um aspecto muito comum dos servidores públicos. Resultados semelhantes foram verificados no estudo de Leite Júnior

et al. (2011), em que o indicador “Relacionamento com a organização” também obteve a melhor avaliação, e no de Medeiros (2007), cujo índice de avaliações positivas foi de 94,6%.

Embora não figurando como a maior insatisfação apontada pelos respondentes, a política de recursos humanos da instituição não foi bem avaliada. Nesse caso, sugere-se o aprofundamento do estudo para que, de fato, sejam apontadas as razões para tal insatisfação, com o objetivo de se implantar uma política de recursos humanos que atenda os anseios dos servidores.

### 5.3.9 Comparação de QVT por sexo, idade, escolaridade e tipo de atividade

Nesta parte do trabalho, são apresentadas as igualdades ou não de diferentes categorias sobre a percepção de QVT sendo elas: sexo, idade, grau de escolaridade e tipo de atividade: docente ou técnico administrativo.

Quando se compara a percepção da QVT por sexo dos respondentes (TAB. 8), percebe-se que houve ligeira diferença entre eles, sendo que o sexo masculino encontra-se mais satisfeito com a QVT que o sexo feminino. As diferenças de gênero podem influenciar a percepção sobre a QVT, considerando que as mulheres possuem uma dupla carga de trabalho, uma vez que, além do seu trabalho, desempenham também um papel ativo na realização dos trabalhos domésticos e no cuidado das crianças.

Destaque-se o indicador “Espaço que o Trabalho Ocupa na Vida”, sendo que o sexo feminino apresentou uma maior insatisfação com esse item, se comparado com o sexo masculino. Elliott (2003), em estudo realizado em uma universidade do oeste dos Estados Unidos, também verificou que, tanto entre funcionários quanto entre professores, em condições equivalentes de trabalho e família, as mulheres evidenciaram maiores dificuldades em conciliar as atividades familiares e laborais e vivenciaram maior estresse que os homens.

Tabela 8 - Comparação dos indicadores entre os sexos continua (...)

Indicadores	Sexo	N	Média	E.P.	1° Q	2° Q	3° Q	Valor-p
Compensação justa e Adequada	Feminino	161	0,559	0,015	0,430	0,588	0,680	0,434
	Masculino	176	0,535	0,016	0,419	0,570	0,680	
Condições de Trabalho	Feminino	161	0,518	0,014	0,380	0,523	0,667	0,055
	Masculino	176	0,554	0,014	0,409	0,584	0,685	
Capacidades no Trabalho	Feminino	161	0,617	0,015	0,514	0,659	0,750	0,031

	Masculino	176	0,657	0,015	0,552	0,710	0,763	
Oportunidades no Trabalho	Feminino	161	0,483	0,017	0,333	0,500	0,667	0,589
	Masculino	176	0,498	0,017	0,334	0,501	0,667	
Integração Social no Trabalho	Feminino	161	0,603	0,016	0,499	0,631	0,750	0,015
	Masculino	176	0,652	0,014	0,562	0,687	0,760	
Constitucionalismo no Trabalho	Feminino	161	0,600	0,016	0,500	0,627	0,750	0,092
	Masculino	176	0,631	0,015	0,561	0,688	0,750	
Espaço que o Trabalho Ocupa na Vida	Feminino	161	0,487	0,018	0,256	0,500	0,663	0,000
	Masculino	176	0,568	0,018	0,411	0,663	0,750	
Relevância Social e Importância do Trabalho	Feminino	161	0,587	0,016	0,460	0,641	0,737	0,608
	Masculino	176	0,585	0,014	0,436	0,602	0,737	
Qualidade de Vida	Feminino	161	0,557	0,012	0,458	0,572	0,661	0,053
	Masculino	176	0,585	0,012	0,487	0,615	0,702	

Fonte: Dados da pesquisa.

Esses resultados são similares aos encontrados no estudo de Tang e Tapalde (1999), que envolveu professores e funcionários da South Eastern University (Estados Unidos) e indicou diferenças entre os sexos, sendo que o sexo masculino apresentou tendência de ter maior satisfação com os salários que o sexo feminino.

Quanto maior a idade, esperava-se uma avaliação menos favorável da qualidade de vida no trabalho (NESPECA; CYRILLO, 2011). No entanto os resultados apontaram que, quando foi feita a comparação por idade, não houve correlação significativa entre os indicadores. Conforme a TAB. 9, nenhum Valor-p>0,05 foi encontrado (TAB. 9). Esse resultado está de acordo com os estudos de Uddin, Islam e Ullah (2006) e Dias (2009), que evidenciam que a variável idade não influenciou a percepção de QVT.

Tabela 9 - Comparação dos indicadores por idade e escolaridade

Indicadores	Idade		Escolaridade	
	R	Valor-p	R	Valor-p
Compensação Justa e Adequada	-0,07	0,220	0,28	0,000
Condições de Trabalho	0,06	0,249	0,14	0,012
Capacidades no Trabalho	-0,04	0,450	0,18	0,001
Oportunidades no Trabalho	-0,03	0,603	0,22	0,000
Integração Social no Trabalho	-0,09	0,110	-0,07	0,223
Constitucionalismo no Trabalho	-0,05	0,407	0,12	0,025
Espaço que o Trabalho Ocupa na Vida	0,01	0,789	0,15	0,006
Relevância Social e Importância do Trabalho	-0,07	0,173	0,01	0,784
Qualidade de Vida	-0,03	0,568	0,18	0,001

Fonte: Dados da pesquisa.

No entanto, quando se compara a escolaridade dos pesquisados, percebe-se que houve uma correlação positiva e significativa entre seis indicadores: “Compensação Justa e Adequada”,

“Condições de Trabalho”, “Capacidades no Trabalho”, “Oportunidades no Trabalho”, “Constitucionalismo no Trabalho”, “Espaço que o Trabalho Ocupa na Vida” () Dessa forma, ficou evidenciado que, quanto maior a escolaridade, melhor é a percepção de satisfação sobre esses indicadores. Os dois indicadores que não apresentaram correlação significativa (Valor- $p > 0,05$ ) com a escolaridade, foram: “Integração Social no Trabalho” e “Relevância Social e Importância do Trabalho”.

De forma geral, houve uma correlação significativa e positiva do indicador “Qualidade de Vida no Trabalho” e a escolaridade, ou seja, quanto maior a escolaridade, maior a qualidade de vida percebida pelos respondentes. Quanto maior o nível de escolaridade, melhor o cargo ocupado, logo, um melhor salário, que pode levar a uma avaliação positiva da QVT. É interessante, nesse caso, investir em qualificação, já que ela revela uma QVT positiva.

No entanto um resultado divergente foi encontrado na pesquisa de Timossi et al. (2010), que concluiu que os colaboradores com diferentes níveis de instrução, profissões e atividades diversas podem apresentar melhor ou pior QVT, independentemente do seu grau de instrução. Os autores destacam ainda que todos os colaboradores são sensíveis às modificações, não importando o seu nível de instrução para indicar uma QVT positiva ou negativa.

A TAB. 10 apresenta a comparação dos indicadores entre as atividades de técnico administrativo e docente.

Tabela 10 - Comparação dos indicadores entre as atividades continua (...)

Atividade		N	Média	E.P.	1° Q	2° Q	3° Q	Valor-p <sup>t</sup>
Compensação Justa e Adequada	Docente	151	0,589	0,017	0,465	0,610	0,750	0,000
	Técnico Administrativo	185	0,513	0,014	0,364	0,518	0,658	
Condições de Trabalho	Docente	151	0,588	0,014	0,480	0,613	0,709	0,000
	Técnico Administrativo	185	0,497	0,013	0,363	0,513	0,636	
Capacidades no Trabalho	Docente	151	0,692	0,014	0,619	0,724	0,797	0,000
	Técnico Administrativo	185	0,595	0,015	0,461	0,646	0,750	
Oportunidades no Trabalho	Docente	151	0,564	0,017	0,418	0,585	0,750	0,000
	Técnico Administrativo	185	0,433	0,016	0,250	0,419	0,584	
Integração Social no Trabalho	Docente	151	0,627	0,017	0,506	0,637	0,750	0,695
	Técnico Administrativo	185	0,629	0,013	0,513	0,631	0,750	
Constitucionalismo no Trabalho	Docente	151	0,650	0,016	0,564	0,688	0,750	0,005
	Técnico	185	0,590	0,014	0,500	0,626	0,750	

	Administrativo							
Espaço que o Trabalho Ocupa na Vida	Docente	151	0,614	0,018	0,500	0,663	0,750	0,000
	Técnico Administrativo	185	0,462	0,017	0,250	0,498	0,663	
Relevância Social e Importância do Trabalho	Docente	151	0,614	0,015	0,500	0,646	0,739	0,034
	Técnico Administrativo	185	0,563	0,015	0,436	0,593	0,699	
Qualidade de Vida	Docente	151	0,617	0,012	0,545	0,639	0,723	0,000
	Técnico Administrativo	185	0,535	0,011	0,442	0,546	0,644	

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao comparar as repostas específicas das duas categorias, foi possível observar diferenças significativas em relação à satisfação com qualidade de vida no trabalho: os docentes apresentaram maiores médias quando comparados com os técnicos administrativos. Pode-se perceber que, dos oito indicadores estudados, sete encontraram diferenças significativas sendo elas: “Compensação Justa e Adequada”, “Condições de Trabalho”, “Capacidades no Trabalho”, “Oportunidades no Trabalho”, “Constitucionalismo no Trabalho”, “Espaço que o Trabalho Ocupa na Vida” e “Relevância Social e Importância do Trabalho”. Em todas esses indicadores, as médias dos docentes foram maiores que a dos técnicos. De tal forma que pode-se notar um maior descontentamento com a carreira de servidor técnico administrativo.

Nesse sentido, com relação ao Indicador “Compensação Justa e Adequada”, pode-se perceber que, na prática, os salários dos docentes em comparação com os dos técnicos administrativos são os mais altos. No entanto, com relação aos benefícios (alimentação, auxílio transporte, auxílio médico, etc.), idênticos para as duas categorias, ambos se mostraram insatisfeitos.

Além disso, das seis perguntas sobre as condições de trabalho, em três respostas os técnicos administrativos estão insatisfeitos ou muito insatisfeitos com a jornada de trabalho, um dos piores índices da pesquisa. Deve-se destacar que os técnicos administrativos passam a maior parte de sua jornada dentro dos laboratórios, bibliotecas, restaurantes e ambientes administrativos, já os docentes passam a maior parte da jornada dentro das salas de aula. Esses resultados instigam novos estudos que apresentem as razões dessas diferenças.

Destaca-se que resultado semelhante foi encontrado na pesquisa de Freitas e Entringer (2015), em que foram relatadas evidências de problemas de QVT relacionados à dimensão segurança e saúde nas condições de trabalho, pois um percentual significativo de servidores técnico-



administrativos considerou entre ruim e muito ruim o desempenho da instituição de ensino, quanto às condições do ambiente de trabalho.

Faz-se relevante, considerando esses resultados, atentar na resolução desses problemas. Deve-se investir na criação da CISSP (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no Serviço Público) e na promoção de ações voltadas para a saúde ocupacional e a segurança do trabalho, tais como realização de exames periódicos, campanhas de combate ao tabagismo, prevenção do câncer entre outras.

#### 5.4 Níveis de atividade física

A TAB. 6 apresenta a descrição do nível de atividade física dos servidores pesquisados. A partir dela, pode-se destacar que 11,9% dos respondentes eram sedentários, 58,8% eram insuficientemente ativos, 23,1% eram ativos e 6,2% eram muito ativos.

Tabela 6 - Descrição do nível de atividade física dos servidores avaliados

Nível de Atividade Física	N	%
Sedentário	40	11,9%
Insuficientemente ativo	198	58,8%
Ativo	78	23,1%
Muito ativo	21	6,2%

Fonte: Dados da pesquisa.

Resultados semelhantes foram encontrados em pesquisa com funcionários de uma universidade do Estado da Bahia, a qual registrou que 49,4% de funcionários são insuficientemente ativos (ROCHA et al., 2011). Na pesquisa de Nespeca e Cyrillo (2011), analisando a prática de atividade física, a minoria dos funcionários públicos de uma universidade foi classificada como praticante e os resultados mostraram uma proporção elevada de indivíduos sedentários (55,4%).

Os resultados encontrados na presente pesquisa mostraram que, apesar de a grande maioria dos servidores serem jovens e declararem fazer atividade física, muitos deles não o fazem em volume adequado para se beneficiarem da atividade física como fator associado à proteção para a saúde.

Dessa forma, sugere-se o combate ao estilo de vida sedentário dos servidores, que reside especificamente na promoção de ações que possibilitem um incremento no nível diário ou semanal de exercícios físicos e mesmo atividades físicas que extrapolem o ambiente doméstico ou de trabalho.

### 5.5 Relação entre qualidade de vida no trabalho e atividade física

Para verificar se existia relação entre qualidade de vida no trabalho e o nível de atividade física foi utilizado o Teste de Kruskal-Wallis. A TAB. 11 apresenta a comparação dos indicadores criados e os níveis de atividade física.

Tabela 11 - Comparação dos indicadores de QVT e os níveis de atividade física continua (...)

Nível de Atividade Física		N	Média	E.P.	1° Q	2° Q	3° Q	Valor-p <sup>1</sup>
Compensação Justa e Adequada	Sedentário	40	0,540	0,035	0,351	0,572	0,739	0,321
	Insuficiente ativo	198	0,542	0,015	0,426	0,570	0,680	
	Ativo	78	0,537	0,021	0,412	0,581	0,680	
	Muito Ativo	21	0,625	0,034	0,500	0,680	0,750	
Condições de Trabalho	Sedentário	40	0,526	0,023	0,387	0,531	0,614	0,462
	Insuficiente ativo	198	0,526	0,014	0,376	0,554	0,680	
	Ativo	78	0,556	0,020	0,430	0,567	0,702	
	Muito Ativo	21	0,587	0,020	0,500	0,574	0,668	
Capacidades no Trabalho	Sedentário	40	0,630	0,030	0,500	0,645	0,764	0,607
	Insuficiente ativo	198	0,633	0,014	0,552	0,697	0,750	
	Ativo	78	0,654	0,023	0,539	0,705	0,789	
	Muito Ativo	21	0,632	0,035	0,552	0,645	0,711	
Oportunidades no Trabalho	Sedentário	40	0,521	0,032	0,375	0,502	0,667	0,603
	Insuficiente ativo	198	0,479	0,016	0,333	0,500	0,667	
	Ativo	78	0,495	0,026	0,333	0,501	0,670	
	Muito Ativo	21	0,536	0,040	0,500	0,504	0,669	
Integração Social no Trabalho	Sedentário	40	0,626	0,027	0,503	0,631	0,750	0,874
	Insuficiente ativo	198	0,628	0,014	0,513	0,683	0,750	
	Ativo	78	0,623	0,022	0,499	0,628	0,750	
	Muito Ativo	21	0,657	0,032	0,561	0,687	0,750	
Constitucionalismo no Trabalho	Sedentário	40	0,629	0,027	0,563	0,687	0,750	0,939
	Insuficiente ativo	198	0,613	0,014	0,500	0,685	0,750	
	Ativo	78	0,607	0,025	0,500	0,656	0,750	
	Muito Ativo	21	0,652	0,037	0,624	0,685	0,750	
Espaço que o Trabalho Ocupa na Vida	Sedentário	40	0,414	0,037	0,250	0,411	0,626	0,000
	Insuficiente ativo	198	0,517	0,017	0,331	0,503	0,750	
	Ativo	78	0,598	0,024	0,419	0,587	0,750	
	Muito Ativo	21	0,618	0,036	0,500	0,663	0,750	
Relevância Social e Importância do Trabalho	Sedentário	40	0,615	0,024	0,553	0,640	0,724	0,846
	Insuficiente	198	0,577	0,014	0,435	0,606	0,736	

	ativo							
	Ativo	78	0,590	0,024	0,460	0,640	0,739	
	Muito Ativo	21	0,607	0,032	0,540	0,644	0,688	
Qualidade de Vida no Trabalho	Sedentário	40	0,563	0,020	0,497	0,572	0,656	0,486
	Insuficiente ativo	198	0,564	0,012	0,463	0,584	0,679	
	Ativo	78	0,583	0,017	0,464	0,593	0,693	
	Muito Ativo	21	0,614	0,024	0,536	0,619	0,710	

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da análise da TAB. 11, pode-se perceber que houve diferença significativa (Valor-p=0,000) somente do indicador “Espaço que o Trabalho Ocupa na Vida” entre os níveis de atividade física, sendo que os indivíduos sedentários apresentaram menor satisfação com o indicador “Espaço que o Trabalho ocupa na Vida”. Uma das maiores dificuldades encontradas pelas pessoas para a prática de atividades físicas é justamente a falta de tempo, que, normalmente, está ligada a jornada excessiva de trabalho, tempo para as obrigações familiares e dificuldade na administração do tempo.

Também se observa que não houve diferença significativa (Valor-p>0,05) nos demais indicadores. Dessa forma, os resultados estatísticos apontaram pela não influência do nível de atividade física na qualidade de vida no trabalho dos servidores pesquisados.

Tais resultados demonstram que as ações de QVT não devem ser planejadas de forma isolada, visando, por exemplo, a implantação de um programa que inclua somente a atividade física como forma de melhoria da QVT. É necessário planejar tais ações como um todo, alinhadas com as características das organizações, com o tipo de gestão desempenhada e com as atividades de cada servidor. É importante ressaltar que esses resultados podem indicar que programas organizacionais que envolvem atividades físicas podem não ter o impacto esperado na qualidade de vida do trabalhador.

Esse resultado vem corroborar os estudos de Rodrigues (2014) e Ferreira (2006) que, mesmo reconhecendo que, cada vez mais, as organizações estão investindo em QVT, mostram que tem havido uma profusão de ações com o foco imediato no bem-estar e na saúde (como sessões de Tai Chi Chuan, massagens, exercícios de relaxamento e aulas de danças). Tais ações são benéficas para o bem-estar dos funcionários, mas não atendem aos verdadeiros anseios deles, segundo os autores citados.

Portanto é importante enfatizar a necessidade de conhecer as percepções e expectativas dos servidores de acordo com sua visão quanto à QVT, por meio de pesquisas que legitimam o conhecimento, com o objetivo de definir uma visão integral dos ser humano, bem como divulgar os diagnósticos antes da elaboração de programas e políticas de QVT.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral da pesquisa foi analisar a relação entre qualidade de vida no trabalho e atividade física no âmbito de uma instituição de ensino pública. Para atender a este objetivo, utilizou-se a pesquisa descritiva com abordagem quantitativa, com a aplicação de questionário para os membros de uma instituição pública de ensino.

Os resultados apontaram que a maioria dos servidores públicos pesquisados é insuficientemente ativa (58,8%), ou seja, faz exercícios considerados incapazes de garantir os benefícios esperados para a saúde. Dada à importância do tema, cabe aqui ressaltar a urgente necessidade de os gestores elaborarem programas de atividades físicas e sensibilização para que possibilitem a participação de todos. O combate ao sedentarismo é um problema de saúde pública e deve ser abordado pelas instituições governamentais de saúde. Dessa forma, a prática de atividades físicas pode e deve ser incentivada a partir do trabalho, uma vez que esse canal atinge um grande número de indivíduos.

Em geral, a qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos estudados obteve uma média razoável de satisfação (0,571), dentro uma escala de 0 a 1. Dentre as oito dimensões de QVT, os resultados apontam que as dimensões com as quais os respondentes estão menos satisfeitos e mais satisfeitos são, respectivamente: “Oportunidades de Trabalho” e “Capacidades no Trabalho”. De modo geral, os fatores mais citados convergem para a humanização do trabalho, satisfazendo anseios dos trabalhadores, e ratificam a percepção de Walton (1973), que entende QVT como fundamentada na humanização do trabalho, envolvendo o atendimento às necessidades e aspirações do indivíduo.

Quanto ao objetivo geral deste estudo, pode-se concluir que, apesar de a literatura científica ter revelado forte associação entre prática de atividade física e melhoria nos quadros de doenças crônico-degenerativas, tais como obesidade, cardiopatias, hipertensão, diabetes, e uma associação positiva entre atividade física e saúde psicossocial nos trabalhadores, em especial para a qualidade de vida e bem-estar emocional (NAHAS, 2000; GOLDBERG, 2001; FRANCHI; MONTENEGRO, 2005), os resultados desta pesquisa não apontaram diferenças estatísticas significativas quando se comparara a qualidade de vida no trabalho percebida e os níveis de atividade física de servidores públicos de uma instituição de ensino.

Da mesma forma que o estudo de Donaldson et al. (1999), também concluiu nesta pesquisa que os bons hábitos de saúde, empregados sozinhos, não preveem benefícios organizacionais de curto prazo. É importante salientar que esses resultados não negam os benefícios de saúde em longo prazo para quem leva um estilo de vida saudável.

Esses resultados levam a uma reflexão sobre a adoção da atividade física de forma isolada nos programas de qualidade de vida no trabalho. Importante destacar que existem ações de QVT que surgem pontualmente em razão de escolhas de seus dirigentes, da cultura da empresa, ou mesmo devido à existência de pressão externa. Desse modo, sugere-se, como recomendação deste estudo, buscar maior equilíbrio entre os diferentes tipos de ações e programas que possam beneficiar a QVT dos servidores públicos.

Nesse mesmo sentido, Ferreira (2006) e Rodrigues (2014) criticam a difusão de programas de bem-estar baseados apenas em atividades ligadas à saúde/bem-estar, como massagens, exercícios de relaxamento, aulas de dança, acompanhamento nutricional e antitabagismo. Para esses autores, tanto funcionários de empresas privadas quanto servidores públicos se sentem frustrados com esses tipos de ações de bem-estar – alcunhadas de “ofurô corporativo” (por buscarem o relaxamento imediato da tensão dos indivíduos em seu ambiente de trabalho, mas sem tratar os problemas estruturais da organização nem os de gestão de pessoas) –, quando, na verdade, os funcionários anseiam por reconhecimento pelo trabalho, crescimento profissional, bom relacionamento, clima de trabalho agradável sem pressão e sem metas inatingíveis. Ainda segundo os autores acima citados, as organizações estão investindo nos indivíduos, quando deveriam voltar o olhar para o ambiente de trabalho.

### **6.1 Contribuições práticas e acadêmicas**

O presente estudo apresenta contribuições práticas, visto que fornece dados sobre a QVT dos servidores da instituição estudada e os separa por sexo, idade, escolaridade e tipo de atividade. Dessa forma, a instituição poderá realizar ações e programas de QVT considerando tais diferenças.

Do ponto de vista acadêmico, foi possível contribuir com os estudos de QVT no serviço público e, satisfazendo os objetivos desta pesquisa, avaliar a relação da qualidade de vida no trabalho e atividade física.

## **6.2 Limitações e estudos futuros**

Apesar de muitos dos resultados encontrados apresentarem similaridade com outros estudos sobre QVT dos servidores públicos, eles não podem ser generalizados além do contexto da instituição investigada, sendo, para tanto, necessários novos estudos.

Percebe-se que os resultados mostram uma visão panorâmica de como os participantes da pesquisa percebem a qualidade de vida no trabalho. Porém, para melhor compreender o contexto de trabalho dos servidores públicos, seria importante examinar os resultados inserindo um aspecto qualitativo na pesquisa. A partir dessa inserção, tornar-se-ia possível compor uma “fotografia” mais completa e acabada da percepção global de QVT dos servidores, abordagens por meio metodológicas mais abrangentes, a fim de possibilitar uma compreensão sistêmica das variáveis de QVT.

Para trabalhos futuros, sugere-se ainda o estudo do impacto da atividade física nos níveis de absenteísmo e no presenteísmo dos servidores públicos a fim de contribuir ainda mais com essa discussão.

## REFERÊNCIAS

AFFONSO, L. M. F.; ROCHA, H. M. Fatores organizacionais que geram insatisfação no servidor público e comprometem a qualidade dos serviços prestados. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 7, 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, 2010.

ALVES, E. F. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. **InterfacEHS - Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade**, v. 6, n. 1, p. 60-78, abril, 2011.

AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, Campo Largo, v. 9, n. 1, p. 35-48, maio, 2010.

ARAUJO, L. C. G. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.

AZEVEDO, S. B.; MOURA, D. L. S. A percepção da qualidade de vida no trabalho em um órgão público do Distrito Federal. In: X CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 10, 2014, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <[http://www.inovarse.org/sites/default/files/T14\\_0047\\_7.pdf](http://www.inovarse.org/sites/default/files/T14_0047_7.pdf)>. Acesso em: 8 jul. 2016.

BARBER, J. et al. Providing weight management via the workplace. **International Journal of Workplace Health Management**, v. 8, n. 3, p. 230-243, 2015.

BARDUS, M. et al. Reasons for participating and not participating in a e-health work place physical activity intervention: A qualitative analysis. **International Journal of Workplace Health Management**, v. 7, n. 4, p. 229-246, 2014.

BEZERRA, A. M. **Todos precisam ter uma boa qualidade de vida**. Em entrevista ao site [www.rh.com.br](http://www.rh.com.br) em 30 out. 2006. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/ler.php?cod=4587&org=2>>. Acesso em: 05 set. 2015.

BRASIL. Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE). Programa da qualidade e participação na administração pública/Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, **Caderno 4**. Brasília, 1997.

BRASIL. **Política Nacional de Segurança e Saúde do Servidor**. Brasília, DF. 2004.

BRASIL. Decreto nº 5.773, de 9 de maio de 2006. Dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior e cursos superiores de graduação e sequenciais no sistema federal de ensino. **Diário Oficial da União [da República Federativa do Brasil]**, Brasília, DF, p. 6, 10 maio 2006.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal: uma construção coletiva. **SIASS – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor**. Brasília, DF, 2010.



BROWN, T. C. et al. Faculty/staff perceptions of a free campus fitness facility. **International Journal of Work place Health Management**, v. 7, n. 3, p. 156-170, 2014.

CAÑETE, I. Qualidade de vida no trabalho: muitas definições e inúmeros significados. In: BITENCOURT, Claudia (Org). **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. Porto Alegre: Bookman, 2004.

CARR, J. L. et al. Acceptability and effects of a seated active workstation during sedentary work: A proof of concept study. **International Journal of Workplace Health Management**, v. 7, n. 1, p. 2-15, 2014.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia Científica**. 4. ed. São Paulo: Makron Books, 1996.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em Administração**. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.

DALLIMORE, E.; MICKEL, A. Quality of Life: obstacles, advice, and employer assistance. **Human Relations**, v. 59, n. 1, p. 61-103, 2006.

DETONI, D. J. **Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudos de casos em agroindústrias**. 2001. 141 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

DIAS, A. T. P. **Qualidade de vida no trabalho e empenhamento organizacional afetivo: estudo exploratório da influência das variáveis sexo e idade**. 2009. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações) - Faculdade de Psicologia, Lisboa, 2009.

EDMUNDS, Sarah; HURST, Louise; HARVEY, Kate. Physical activity barriers in the workplace: an exploration off actors contributing to non-participation in a UK work place physical activity intervention. **International Journal of Workplace Health Management**, v. 6, n. 3, p. 227-240, 2013.

EFRON, B.; TIBSHIRANI, R. **An introduction to the bootstrap**. New York: CRC press, 1994.

ELLIOTT, M. Work and family role strain among university employees. **Journal of Family and Economic Issues**, v. 24, n. 3, p. 157-181, sep. 2003.

FARIA, J. C. **Administração: teoria e prática**. São Paulo: Pioneira Thompson, 2002.

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

FERNANDES, M. S.; MACHADO, M. M. A importância da qualidade de vida no trabalho no paço municipal de Gaspar. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v. 1, n. 2, p. 1-20, Sem. I. 2007. Edição Temática TCC's

FERREIRA, F. G. **Desenvolvimento e aplicação de um modelo de programa da qualidade para o serviço público.** 1999. Dissertação (Mestrado em Engenharia) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1999.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores.** 2. ed. Brasília: Paralelo 15, 2012.

\_\_\_\_\_. Raízes do bem-estar - Promoção de QVT deve ser uma diretriz de gestão organizacional permanente. **Revista Proteção**, n. 210. , p. 60, jan. 2011.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 2, n. 3, p. 319-327, jul./set. 2009.

FIGUEIRA JUNIOR, A. J. Atividade física na empresa: perspectivas na implantação de programas de atividade física e qualidade de vida. **Revista Brasileira de Ciências da Saúde (IMES)**, v. 4, p. 54-58, jul./dez. 2004.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of marketing research**, v.18, n. 1, p. 39-50, Aug. 1981.

FRANCHI, K. M. B.; MONTENEGRO, R. M. J. Atividade física: uma necessidade para a boa saúde na terceira idade. **Revista Brasileira em Promoção da Saúde**. Fortaleza, v. 18, n. 3, p.152-156, 2005.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Sistemas & Gestão**, Local, v. 4, n. 2, p. 136-154, maio/ago. 2009.

FREITAS, A. L. P.; ENTRINGER, T. C. Qualidade de vida no trabalho do técnico-administrativo: um estudo no Centro de Ciências e Tecnologia de uma Universidade. In: XXXV ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. Perspectivas Globais para a Engenharia de Produção, 2015, Fortaleza. **Anais...** Fortaleza, 2015.

FROSSARD, M. C. **Qualidade de vida no serviço público** – um programa para a agência nacional do petróleo, gás natural e biocombustíveis - ANP. 2009. 140 f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2009.

FURLANETTO, S. M. **Qualidade de vida no trabalho:** a percepção dos servidores da Prefeitura Municipal de Porto Alegre. 2016. 91 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-Graduação em Gestão Pública) - Faculdade IBGEN - Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios, Porto Alegre, 2008. Disponível em: <<http://Iproweb.procempa.com.br/>>. Acesso em: 28 jan. 2016.

GARCIA, E. de O. P. **Qualidade de vida no trabalho:** com a palavra, os funcionários públicos. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Metodista de São Paulo (UMESP), São Bernardo do Campo, SP, 2007.

GOEDERT, F.; MACHADO, M. M. Qualidade de vida no trabalho na empresa Plasvale Ind. de Plásticos do Vale Ltda. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v. 1, n. 2, p. 1-19, 2008.

GOLDBERG, L. **O poder da cura dos exercícios**: guia para prevenir e tratar diabetes, depressão, artrite, pressão alta. Tradução de Ana Beatriz Rodrigues. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

GORCZYNSKI, P.; PATEL, H. Quality of online physical activity information for long-haul truck drivers. **International Journal of Workplace Health Management**, v. 7, n. 1, p. 40-53, 2014.

GRÜNSPAN, M. **A prática de atividades físico-esportivas para profissionais do setor de serviços**: um método de aprimoramento das condições psicofísicas no labor. 2001. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, 2001.

GURGEL, A. O. C.; OLIVEIRA, E. **RH Positivo**: novo mundo do trabalho. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. R. Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

HAIR, J. F. et al. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HENNE, D.; LOCKE, E. A. Job dissatisfaction: what are the consequences? **International Journal of Psychology**, v. 20, p. 221-240, 1985.

HENSELER, J.; RINGLE, C.; SINKOVICS, R. The Use of Partial Least Squares Path Modeling International Marketing. **Advances in International Marketing**, v. 20, n. 1, p. 277-319, 2009.

HOLLANDER, M.; WOLFE, D. A. **Nonparametric Statistical Methods**. New York: John Wiley & Sons, 1999.

HUEI PHING, C. et al. Work place health program among individuals with metabolic syndrome. **International Journal of Workplace Health Management**, v. 8, n. 3, p. 175-188, 2015.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS. **Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI 2014-2018**. Belo Horizonte: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais, 2015. 247 p. Disponível em: <http://www3.ifmg.edu.br/index.php/legislacao-cabecalho/2012-06-12-20-20-06>. Acesso em: 3 ago. 2016.

IORKIRKI, C. R. B.; RISSI, V. **Avaliação da qualidade de vida no trabalho**: estudo de caso no setor público. 2008. Disponível em: <<http://www.imed.edu.br/files/publications/20.pdf>>. Acesso em: 05 set. 2015.

JACKSON, A. W. et al. **Physical Activity for Health and Fitness: An individual Lifetime Approach**. Champaign, IL: Human Kinetics, 1999.

JACKSON, C. et al. Are incremental changes in physical activity and sedentary behaviours associated with improved employee health? **International Journal of Workplace Health Management**, v. 7, n. 1, p. 16-39, 2014.

JENOVESI, J. F. et al. Evolução no nível de atividade física de escolares observados pelo período de 1(um) ano. **Revista Brasileira de Ciência e Movimento**, Brasília, v. 12, n. 1, p. 19 - 24, jan./mar. 2004.

KAPITANSKY, R. A nova face do servidor público. **Zero Hora**, Porto Alegre, mar. 2009. Empregos e Oportunidades, p. 1. Disponível em: <<http://zh.clicrbs.com.br/rs/>>. Acesso em: 6 ago. 2015.

KARMAN, R. L. **Worksite Health Promotion Economics: Concensus and Analysis**. Champaign, IL: Human Kinetics, 1995.

KEENAN, M.; GREER, A. E. Sedentary behavior and related factors among full-time, university faculty. **International Journal of Workplace Health Management**, v. 8, n. 3, p. 206-213, 2015.

KEINERT, T. M. M. **Administração pública no Brasil: crises e mudanças de paradigmas**. São Paulo: Annablume, 2000.

LATTIN, J.; CARROLL, J. D.; GREEN, P. E. **Análise de dados multivariados**. Tradução de Harue Avritscher. São Paulo: Cengage Learning, 2011

LEININGER, L. J.; ADAMS, K. J.; DEBELISO, M. Differences in health promotion program participation, barriers and physical activity among faculty, staff and administration at a university worksite. **International Journal of Workplace Health Management**, v. 8, n. 4, p. 246-255, 2015.

LEITE JÚNIOR, J. A. P; CHAMON, E. M. Q. O; CHAMON, M. A. Um Estudo da Qualidade de Vida no Trabalho em um Instituto de Pesquisa. In: SANT'ANNA, A. S; KILIMNIK, Z. M. **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte: Fundação Dom Cabral, 2011.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2004.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

MARZEC, M. L.; SCIBELLI, A.; EDINGTON, D. Impact of changes in medical condition burden index and stress on absenteeism among employees of a US utility

company. **International Journal of Workplace Health Management**, v. 8, n. 1, p. 15-33, 2015.

MATSUDO, S. et al. Questionário internacional de atividade física (IPAQ): estudo de validade e reprodutibilidade no Brasil. **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde**, Brasília, v.6, n. 2, p. 5-8, julho 2001.

MEDEIROS, J. P. **Qualidade de vida no trabalho da EMATER-RN**: validação de um instrumento síntese de pesquisa e diagnóstico. 2007. 164 F. Dissertação (Mestrado em Administração) Centro de Ciências Sociais Aplicadas - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2007.

MEDEIROS, L. F. R.; FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. **Gestão Contemporânea**, Porto Alegre, ano 8, n.9, p 9-34, jan./jun.2011. Disponível em: <<http://seer2.fapa.com.br/index.php/arquivo>>. Acesso em: 10 jul. 2015.

MEIRELLES, H. L. **Direito Administrativo Brasileiro**. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

MINGOTI, S. A. **Análise de dados através de métodos de estatística multivariada**: uma abordagem aplicada. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2005.

MORAES, L. F. R.; KILIMNIK, Z. **Comprometimento organizacional, qualidade de vida e stress no trabalho**: uma abordagem de diagnóstico comparativo. Relatório de Pesquisa. Belo Horizonte: UFMG, 1994.

NAHAS, M. **Atividade física, qualidade de vida e saúde**. Londrina, PR: Midiograf, 2000.

NESPECA, M.; CYRILLO, D. C. Qualidade de vida no trabalho de funcionários públicos: papel da nutrição e da qualidade de vida. **Acta Scientiarum. Health Sciences**, Maringá, v. 33, n. 2, p. 187-195, nov. 2011.

NUNNALLY, J.; BERNSTEIN, I. H. **Psychometric Theory**. McGraw-Hill: New York, 1994.

O'DONNELL, K. **Raízes da transformação**: a qualidade individual como base da qualidade total. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1994.

PARDINI, R. et al. Validação do questionário internacional de nível de atividade física (IPAQ-versão 6): estudo piloto em adultos jovens brasileiros. **Rev. Bras. Ciência e Mov.**, Brasília, v. 9, n. 3, p. 39-44, jul. 2001.

PASSEY, D. G. et al. Long haul truck drivers' views on the barriers and facilitators to healthy eating and physical activity: A qualitative study. **International Journal of Workplace Health Management**, v. 7, n. 2, p. 121-135, 2014.

PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. **Análise de dados para Ciências Sociais – a complementaridade do SPSS**. 4. ed. Lisboa: Edições Sílabo, 2005.

PINTO, L. B.; PAULA, A. V. de; VILAS BOAS, A. A. Qualidade de vida no trabalho e o novo serviço público: proposta de um modelo compreensivo. In: ANAPG, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2012.

RICHARDSON, R. J. et al. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROCHA, S. V. et al. Nível de atividade física entre funcionários de uma instituição de nível superior da Bahia. **Ulbra e Movimento – Rev. Educação Física**, Ji-Paraná, v. 2, n. 1, p. 16-29, jan./mar. 2011.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise do nível gerencial**. 14. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2014.

ROSSI, A. M. **Autocontrole: uma nova maneira de controlar o stress**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2002.

SAMPAIO, J. **Qualidade de vida no trabalho e psicologia social**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

\_\_\_\_\_. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Rev. Psicologia. Organ. Trab. [online]**. v.12, n. 1, p. 121-136, 2012. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n1/v12n1a11.pdf>>. Acesso em: 14 maio 2016.

SANT'ANNA, A. de S.; MORAES, L. F. R. de. **O movimento de qualidade de vida no trabalho: um estudo de suas origens, evolução, principais abordagens e avanços no Brasil**. Belo Horizonte: CEPEAD\_UFMG, 1998.

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

SANTOS, C. R. et al. Adapting the SERVQUAL model to a physical activity break satisfaction scale. **International Journal of Workplace Health Management**, v. 8, n. 1, p. 34-45, 2015.

SCHWARZ, U. V. T; LINDFORS, P. Improved fitness after a work based physical exercise program. **International Journal of Workplace Health Management**, v. 8, n. 1, p. 61-74, 2015.

SCOTT LEICHT, A.; M. SEALEY, R.; DEVINE, S. Relationship between employment category and gender on quality of life, physical activity and their barriers and motivators, for full-time University staff. **International Journal of Workplace Health Management**, v. 6, n. 3, p. 160-173, 2013.

SGUISSARDI, V. **Universidade brasileira no séc. XXI: desafios do presente**. São Paulo: Cortez, 2009.

TAMAYO, A. Prioridades axiológicas, atividade física e estresse ocupacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. 3, p. 127-147, set./dez. 2001.

TANG, T. L. P.; TALPADE, M. Sex differences in satisfaction with pay and coworkers: faculty and staff at a public institution of higher education. **Public Personnel Management**, v. 28, n. 3, p. 345-349, 1999.

THOMAS, E. L. et al. Testing messages to promote stair climbing at work. **International Journal of Workplace Health Management**, v. 8, n. 3, p. 189-205, 2015.

TIMOSSI, L. da S. et al. Relações entre o estilo de vida e qualidade de vida no trabalho: avaliação e influências sobre a vida dos colaboradores. **Lecturas Educación Física y Deportes**, Buenos Aires, v. 13, n.1, p. 1-10, jul 2008.

TIMOSSI, L. et al. Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações. **Production**, São Paulo, v. 20, n. 3, p. 471-480, jul./set. 2010.

UDDIN, M. T.; ISLAM, M. T.; ULLAH, M. O. A study on the quality of nurses of government hospitals in Bangladesh. **Procedimental Pakistan Academic Science**, v. 43, n. 2, p. 121-129, 2006.

USDHHS, U. S. **Department of Health and Human Services. Physical activity fundamental to preventing disease**. Atlanta, GA: U.S. Department of Health and Human Services, 2002.

VARGAS, M. A. A nova face do servidor público. **Zero Hora**, Porto Alegre, mar. 2009. Empregos e Oportunidades, p. 1. Disponível em: <<http://zh.clicrbs.com.br/rs/>>. Acesso em: 6 ago. 2015.

WALTON, R. Quality of working life: what is this? **Sloan Management Review**, Cambridge, US. v. 15, n. 1, p. 11-21, mês 1973.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, London, v. 32, n. 2, p. 111- 123, Feb. 1979.

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

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia de estudo e pesquisa em Administração**. Florianópolis: Sead/UFSC, 2006.

ZARE, M. H. et al. Quality of Work Life in Residents Working in Hospitals. **Iranian Journal of Public Health**, v. 41, n. 9, p. 78-83, Sep 2012.

## ANEXOS

### ANEXO A - Questionário de qualidade de vida no trabalho

**Instruções:** Este questionário é sobre como você se sente a respeito da sua qualidade de vida no trabalho. Por favor, responda a 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. Nós estamos perguntando o quanto você está satisfeito(a), em relação a vários aspectos do seu trabalho nas últimas duas semanas. Escolha entre as alternativas e coloque um círculo no número que melhor represente a sua opinião.

#### Em relação ao salário:

##### 1.1 O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

##### 1.2 O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

##### 1.3 O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a instituição lhe oferece?

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

#### Em relação as suas condições de trabalho:

##### 2.1 O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?



1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

**2.2 Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?**

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

**2.3 Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?**

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

**2.4 O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?**

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

**2.5 O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela instituição?**

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

**2.6 Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?**

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

**Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho:**

**3.1 Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?**

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

**3.2 Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?**

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

**3.3 Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?**

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

**3.4 O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?**

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

**3.5 Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?**

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

**Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:****4.1 O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?**

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

**4.2 O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?**

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

**4.3 Em relação ao incentivo que a instituição dá para você estudar, como você se sente?**

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

**Em relação à integração social no seu trabalho:**

**5.1 Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc.) no seu trabalho, como você se sente?**

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

**5.2 Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?**

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

**5.3 Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?**

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

**5.4 O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?**

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

**Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho:**

**6.1 O quanto você está satisfeito com a instituição por ela respeitar os direitos do trabalhador?**

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

**6.2 O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade de dar suas opiniões) no trabalho?**

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

**6.3 O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?**

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

**6.4 Em relação ao respeito à sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?**

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

**Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida:**

**7.1 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?**

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

**7.2 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?**

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

**7.3 O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?**

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

**Em relação à relevância social e importância do seu trabalho:**

**8.1 Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?**

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

**8.2 Você está satisfeito com a imagem que esta instituição tem perante a sociedade?**

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

**8.3 O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que instituição tem?**

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

**8.4 O quanto você está satisfeito com os serviços prestados que a instituição oferece?**

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

**8.5 O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma de a instituição tratar os servidores)?**

1- Muito insatisfeito 2 - insatisfeito 3 - Nem satisfeito nem insatisfeito 4 - Satisfeito 5 - Muito satisfeito .

## ANEXO B - Questionário sobre atividade física (versão curta)

As perguntas estão relacionadas ao tempo que você gasta fazendo atividade física em uma semana normal. As perguntas incluem as atividades que você faz no trabalho, para ir de um lugar a outro, por lazer, por esporte, por exercício ou como parte das suas atividades em casa ou no jardim. Sua resposta é muito importante. Por favor, responda a cada questão, mesmo que considere que não seja ativo. Obrigada pela sua participação!

Para responder às questões lembre-se de que:

- atividades físicas **VIGOROSAS** são as que precisam de um grande esforço físico e que fazem respirar **MUITO** mais forte que o normal.
- atividades físicas **MODERADAS** são as que precisam de algum esforço físico e que fazem respirar **UM POUCO** mais forte que o normal.

Para responder às perguntas, pense somente nas atividades que você realiza por pelo menos 10 minutos contínuos de cada vez:

1. Em média, quantas vezes, em uma semana normal, você realiza atividades físicas?

- Nenhuma – Passe para a questão 4
- 1 a 2 vezes por semana
- 3 a 4 vezes por semana
- 5 vezes por semana ou mais vezes

2. Nos dias em que pratica atividade física, quanto tempo no total você gasta fazendo essas atividades por dia?

- Menos de 10 minutos
- Entre 10 e 29 minutos
- Entre 30 e 149 minutos
- Mais de 150 minutos

3. Considerando a atividade física realizada por você nesses dias, como você a classificaria:

- Vigorosas
- Moderadas

4. Qual o tipo de atividade física você realiza? (pode ser marcada mais de uma opção)

- Caminhada
- Nadar ou correr
- jogar futebol
- Outras atividades

5. Se você marcou caminhada na última pergunta, quantos minutos você gasta por dia caminhando?

- Menos de 19 minutos
- Entre 20 e 39 minutos
- Acima de 30 minutos