

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

REINALDO LUAN RODRIGUES

**ANÁLISE DA QV E QVT EM FUNCIONÁRIOS DE UMA INDÚSTRIA
METALÚRGICA DE PEQUENO PORTE DE PONTA GROSSA - PR**

MONOGRAFIA

PONTA GROSSA

2013

REINALDO LUAN RODRIGUES

**ANÁLISE DA QV E QVT EM FUNCIONÁRIOS DE UMA INDÚSTRIA
METALÚRGICA DE PEQUENO PORTE DE PONTA GROSSA - PR**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Engenharia de Produção, do (Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção), da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Antonio Carlos de Francisco

PONTA GROSSA

2013



Ministério da Educação
UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
CAMPUS PONTA GROSSA
Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação
Curso de Especialização em Engenharia de Produção



TERMO DE APROVAÇÃO

Título da Monografia

ANÁLISE DA QV E QVT EM FUNCIONÁRIOS DE UMA INDÚSTRIA METALÚRGICA DE PEQUENO PORTE DE PONTA GROSSA - PR

por

Reinaldo Luan Rodrigues

Esta monografia foi apresentada no dia 07 de dezembro de 2013 como requisito parcial para a obtenção do título de ESPECIALISTA EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. O candidato foi argüido pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho aprovado.

Luís Maurício Martins Resende (UTFPR)

Flávio Trojan (UTFPR)

Antonio Carlos de Francisco (UTFPR)
Orientador

Visto do Coordenador:

Luís Maurício Martins Resende
Coordenador
UTFPR – Câmpus Ponta Grossa

Dedico este trabalho aos meus pais Jairo e Gleocéia, minha irmã Angélica e noiva Nathalie, pelos momentos de ausência.

AGRADECIMENTOS

Com o passar do tempo percebemos que é muito difícil se realizar um grande feito sozinho, e são nas horas de dificuldades que surgem algumas pessoas, é são nelas que encontramos forças para o término com sucesso. Minha gratidão pelo conforto, apoio, direcionamento e incentivo a todos que participaram desse processo.

A Deus, por sempre guiar e iluminar minha caminhada, me protegendo e acalentando.

Aos meus pais Jairo Rodrigues e Gleocéia Rodrigues e irmã Angélica Fabiana Rodrigues, pela paciência, sabedoria, amor e total apoio nos momentos em que eu mais precisava.

A minha amada noiva Nathalie Hamine Panzarini, sem a qual não teria tanta força e vontade de crescer, pelo companheirismo, amizade e motivação.

Ao meu orientador professor Antonio Carlos de Francisco, pela incondicional atenção dedicada, pelos conselhos e por todos os ensinamentos passados, não só sobre esta monografia, mas sim de vida.

Aos professores do PPGEF, pela valiosa contribuição em sala de aula ampliando minha visão sobre o campo de Engenharia de Produção.

Aos meus amigos mais próximos, pelos momentos de diversão e descontração, sem os quais tal caminhada se tornaria muito mais difícil.

"Algo só é impossível até que alguém
duvide e acabe provando o contrário."
(EISNTEIN, Albert)

RESUMO

RODRIGUES, Reinaldo L.. Análise da QV e QVT em funcionários de uma indústria metalúrgica de pequeno porte de Ponta Grossa - PR, 2013 52p, Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização em Engenharia de Produção pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

O objetivo deste trabalho foi diagnosticar a QV e QVT dos funcionários do setor de solda de uma metalúrgica de Ponta Grossa – PR. Trata-se de um estudo aplicado, quantitativo, pois comprova através de números as opiniões e informações relatadas, e descritivo, pois ampliou o nível de conhecimento sobre a QV e QVT, proporcionando contato com seus métodos de avaliações e análise de resultados. O referencial teórico abordou os seguintes temas: QV, Estilo de Vida, Avaliação da QV, QVT e modelos de avaliação da QVT. Foram aplicados dois instrumentos de coleta de dados, o primeiro a ser realizado a fim de se avaliar a QV é denominado WHOQOL-bref, e foi exposto em uma versão em português do questionário da Organização Mundial da Saúde (OMS), já o segundo instrumento foi um questionário adaptado do modelo proposto por Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. Foram coletados os dados no mês de setembro de 2013, onde em uma população de 70 foi selecionada uma amostra de 10 funcionários, estes totalizando 100% do setor de solda pesquisado. Analisando os resultados dos domínios da QV, constata-se que a menor média apresentada foi em relação ao domínio “meio ambiente” (33,20%), porém apesar da média ser a menor quando comparada aos demais domínios, este valor se aproxima muito aos domínios “Físico” (33,90%), “Psicológico” (44%) e “Relações Sociais” (44,17%) respectivamente em ordem crescente, o que demonstra que os funcionários pesquisados apresentaram um nível insatisfatório em relação à QV, pois todos se encontram abaixo de 50%. Já em relação à QVT constataram-se dois critérios abaixo ou igual a 50%, sendo que o fator “compensação justa e adequada” com (43,13%) indicou o menor índice de satisfação entre os colaboradores entrevistados, tal resultado pode estar evidenciando relações de conflito entre este fator e o que seria considerado ideal pelos trabalhadores, já o critério “Oportunidades” com 49,38% apresentou o segundo pior índice de satisfação, talvez porque a empresa não ofereça muitas chances de crescimento na carreira profissional ou até mesmo um plano de carreira.

Palavras-chave: Qualidade de Vida. Qualidade de Vida no Trabalho. metalúrgica. setor de solda.

ABSTRACT

RODRIGUES, Reinaldo L. Analysis of QL and QWL employees in a small metallurgical industry of Ponta Grossa - PR., 2013 52p, Work End of Course of Specialization in Production Engineering from the Federal Technological University of Paraná.

The objective of this study was to diagnose QL and QWL of the employees of the welding department of a metallurgical Ponta Grossa - PR. Were an applied study, quantitative, as evidenced by numbers and the comments reported and descriptive, because the increased level of knowledge on QL and QWL, providing contact with their methods of assessment and analysis of results. The theoretical framework included the following topics: QL, Lifestyle , Assessment of QL , QWL and models for assessing QWL . Two instruments for data collection were applied, the first to be performed in order to evaluate QL is called WHOQOL -BREF, and was exposed in a Portuguese version of the World Health Organization (WHO) questionnaire, in the second instrument was a questionnaire adapted from the model proposed by Walton to assess quality of life at work. Data were collected in September 2013, where in a population of 70 a sample of 10 employees was selected, these totaling 100% of the welding industry researched. Analyzing the results of the QOL domains, it appears that the lowest average was presented for the field "environment " (33.20%), however, despite being the smallest average when compared to other areas, this value is very close the "Physical" (33.90%), "Psychological" (44%) and "Social Relations" (44.17%) respectively in ascending order domains, which demonstrates that employees surveyed had an unsatisfactory level in relation to QL because all are below 50%. Regarding QWL found two criteria below or equal to 50% , and the factor "fair and adequate compensation" with (43.13%) indicated the lowest level of satisfaction among respondents reviewers, this result may be showing relations of conflict between this factor and what would be considered ideal by workers, since the criterion "Opportunities" with 49.38% had the second worst rate of satisfaction, perhaps because the company does not offer many opportunities for growth in career or even a career plan.

Keywords: Quality of Life. Quality of Working Life. metallurgy. welding industry

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Escala de resposta QV	30
Figura 2 - Classificação da QVT.....	31
Figura 3 - Resultados quanto a média de QV	35
Figura 4 - Resultados quanto à média de QVT	36

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Autores que defendem a idéia de relação entre a QV e QVT	15
Quadro 2 - Fatores que podem influenciar a QV.....	17
Quadro 3 - Instrumentos para avaliação da QV	19
Quadro 4 - Estágios no desenvolvimento do WHOQOL-100	21
Quadro 5 - Domínios e facetas do WHOQOL-100	22
Quadro 6 - Domínios e facetas do WHOQOL-bref	23
Quadro 7 - Principais modelos para avaliação da QVT.....	25
Quadro 8 - Critérios e sub-critérios da qualidade de vida no trabalho.....	28
Quadro 9 - Escala de resposta para avaliação, capacidade e frequência.....	30
Quadro 10 - Escala de níveis de satisfação	31
Quadro 11 - Valores médios dos domínios de QV	33

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

QV	Qualidade de vida
QVT	Qualidade de vida no trabalho
WHO	World Health Organization
WHOQOL	World Health Organization Quality of Life

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA.....	14
1.2 OBJETIVO GERAL	14
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
1.4 JUSTIFICATIVA.....	14
2 REVISÃO DE LITERATURA.....	16
2.1 QUALIDADE DE VIDA.....	16
2.1.1 Estilo de Vida.....	18
2.2 AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA.....	18
2.2.1 Avaliação da Qualidade de Vida: Instrumento WHOQOL.....	20
2.2.1.1 Instrumento WHOQOL-100.....	20
2.2.1.2 Instrumento WHOQOL-bref	22
2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	24
2.3.1 Modelos de Avaliação da QVT.....	25
2.3.1.1 Modelo de Walton	26
2.3.1.2 Adaptação do modelo de Walton para avaliação da QVT.....	27
3 METODOLOGIA.....	29
3.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO.....	29
3.2 INSTRUMENTOS DE COLETAS DE DADOS	29
3.2.1 Escala de Respostas do Instrumento WHOQOL-bref.....	30
3.2.2 Escala de Resposta do Modelo Adaptado de Walton	31
3.3 COLETA DE DADOS	32
3.4 ANÁLISE DOS DADOS	32
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	33
4.1 RESULTADOS QUANTO A QUALIDADE DE VIDA	33
4.2 RESULTADOS QUANTO A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	36
5 CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
5.1 CONCLUSÃO: RELAÇÃO ENTRE OBJETIVOS E RESULTADOS OBTIDOS	39
APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre Esclarecido	44
ANEXO A - Modelo de avaliação QVT	46

1 INTRODUÇÃO

Segundo Fleck (2008), a saúde do trabalhador vem tornando-se foco de pesquisas e discussões, pois nos últimos dez anos houve um aumento gradativo de produção científica sobre qualidade de vida e saúde, o qual o assunto saúde não tem objetivo exclusivo na doença e sim em variáveis como bem-estar, satisfação e felicidade.

Tal informação mostra que as empresas estão se preocupando, cada vez mais, em valorizar a saúde e o bem estar de seus colaboradores em seus ambientes de trabalho, buscando através de práticas gestoras aperfeiçoarem tais assuntos a fim de aumentar sua estabilidade e competitividade no mercado. Acredita-se que elas devem ter uma visão ampla e humana no que diz respeito ao trabalhador, descobrindo os fatores que merecem investimentos e que podem ser otimizados, pois o colaborador dentro da empresa e fora são a mesma pessoa (TIMOSSI, 2009).

Porém para que as empresas possam designar programas e investimentos a fim de promover a saúde de seus funcionários e que atendam de forma objetiva as necessidades dos mesmos, é de suma importância que os gestores tenham conhecimento sobre o estilo de vida, os hábitos, a satisfação, a qualidade de vida no trabalho (QVT) e a qualidade de vida (QV) geral de todos os seus colaboradores, os quais estão diariamente responsáveis pelo processo produtivo.

Partindo do pressuposto que o ambiente industrial como um todo possui um ambiente bastante hostil, no que diz respeito ao somatório de vários fatores como exposição a ruídos, calor, maquinários e por muitas vezes a falta de qualificação adequada podem ser uma combinação perigosa para o funcionário. Isso tudo associado com um trabalhador sem um QVT adequada, pode vir a frustrar o resultado final que seria a produção, ou seja, além do ambiente de trabalho não proporcionar condições adequadas o funcionário já trará consigo uma predisposição para a falha. Mais precisamente no setor metalúrgico, onde os funcionários da produção estão em maior número e paralelo a isso o nível de escolaridade é baixo, muitas vezes sendo até ao nível de analfabetismo, os mesmos precisam de um incentivo por parte da empresa, para uma melhor manutenção da saúde, precavendo-se de doenças e praticando atividades físicas regularmente.

Com isso, torna-se relevante o estudo e aprofundamento sobre a QV e QVT dos colaboradores, em específico no setor metalúrgico, analisado neste trabalho.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Seguindo o contexto apresentado definiu-se como problema da pesquisa:

Qual a QV e QVT dos funcionários do setor de solda de uma metalúrgica de Ponta Grossa – PR?

Com a intenção de responder a esta pergunta foram norteados os seguintes objetivos.

1.2 OBJETIVO GERAL

Diagnosticar a QV e QVT dos funcionários do setor de solda de uma metalúrgica de Ponta Grossa – PR.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Avaliar a QV dos funcionários do setor de solda de uma metalúrgica de Ponta Grossa – PR.

- Aferir a QVT dos funcionários do setor de solda de uma metalúrgica de Ponta Grossa – PR.

- Identificar possíveis relações entre a QV e a QVT dos colaboradores analisados.

1.4 JUSTIFICATIVA

Segundo Timossi (2009) vários estudos contemplam a QV e/ou a QVT, porém nem todos abordam a saúde do trabalhador de uma forma geral, detalhando tanto a QV quanto a QVT simultaneamente, tendo como base estudos de Cooper (2005), Nahas (2006) e Vasconcelos (2008), que abordam os dois temas de forma isolada ou intuitiva, como se pode ver no Quadro 1 a seguir:

Autores	Citações
Cooper (2005)	Discorre sobre a percepção que os gerentes têm sobre muitas horas de trabalho onde “69% destes executivos relatam que estas horas prejudicam sua saúde, 77% que afetam de forma adversa seu relacionamento com os filhos e 72% que prejudicam seu relacionamento com o parceiro”.
Nahas (2006)	“Pelo menos duas realidades se interpõe em nosso dia-a-dia e podem ser consideradas no estudo da qualidade de vida: a realidade da vida social familiar (incluindo o lazer) e a realidade do trabalho”.
Vasconcelos (2008)	Apresentou estudos (DIEGUES, 2004; FRANÇA, 2006 E ARANHA, 2007) e constatou que subir na carreira é terrivelmente devastador a QV e a saúde de homens e mulheres.

Quadro 1 - Autores que defendem a idéia de relação entre a QV e QVT
Fonte: Adaptado de Timossi (2009).

Assim constata-se que uma pessoa não consegue ser diferente dentro e fora do trabalho, ou seja, se houver algo interferindo de forma negativa, podendo ser na vida pessoal ou profissional, isso refletirá em outras instancias da sua vida, mesmo que o colaborador tente evitar (TIMOSSI, 2009).

A mesma autora cita que tanto a QV quanto a QVT podem sofrer influencias por vários fatores, e devido a isso, torna-se impreterível que as empresas tenham o conhecimento das causas de insatisfações de seus colaboradores, o que poderá fornecer informações relevantes para que se possam ser tomadas iniciativas a fim de melhorar a vida dessas pessoas, o que poderá influenciar diretamente no rendimento dentro da organização.

Diante disso, tal pesquisa torna-se relevante, pois pretende analisar a QV e QVT, permitindo assim auxiliar, tanto a organização onde foram realizados os estudos quanto em outras organizações interessadas, a tomada de decisão para um melhor direcionamento a fim de melhorar a QV e QVT de seus funcionários.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 QUALIDADE DE VIDA

A Qualidade de vida (QV) vem sendo cada vez mais difundida por órgãos governamentais, instituições públicas e privadas, ou em qualquer assunto que se possa utilizar a idéia de benefício ao homem e sua saúde, porém com o excesso do uso do termo, seu sentido real acaba sendo banalizado (TIMOSSO, 2009).

Segundo FERRIS (2006) a QV é a união de duas forças chamadas como exógenas e endógenas. As exógenas podem ser definidas como a estrutura social, cultural, psicológica e as possíveis influências do ambiente social que possam afetar a pessoa, grupo ou comunidade. Já as endógenas abrangem forças mentais, emocionais e respostas fisiológicas do indivíduo para com a sua vida. Tais afirmações são citadas também por Nahas (2006), onde enfatiza que a QV está diretamente ligada a diversos fatores como: estado de saúde, satisfação no trabalho, salário, relações familiares, lazer, disposição e espiritualidade dos indivíduos. O mesmo autor acrescenta que “num sentido mais amplo, qualidade de vida pode ser uma medida da própria dignidade humana, pois pressupõe o atendimento das necessidades humanas fundamentais”. Com isso a QV abrange muito mais que apenas o status de saúde, pois inclui aspectos do meio ambiente que podem ser ou não afetados pela saúde (PATRICK, 2003).

Em 1994, o Grupo de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde (WHO) definiu Qualidade de vida como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. Añez (2003, p. 31) traz QV como “a qualidade de vida relacionada à saúde, ela representa a satisfação geral de uma pessoa e inclui as dimensões: cognitiva, social, física, emocional, a produtiva emocional e a intimidade”. A seguir são expostos no Quadro 2, segundo Nahas (2006) os fatores que podem influenciar na QV.

Parâmetros Sócio-Ambientais	Parâmetros Individuais
Moradia	Hereditariedade
Transporte	Estilo de Vida
Segurança	Hábitos Alimentares
Assistência Médica	Controle do Stress
Condições de Trabalho e Remuneração	Atividade Física Habitual
Educação	Relacionamentos
Opções de Lazer	Comportamento Preventivo
Meio-Ambiente	

Quadro 2 - Fatores que podem influenciar a QV
Fonte: Adaptado de Nahas (2006).

Interpretam-se tais fatores, como o estilo de vida que a pessoa leva e que, por sua vez, resulta na caracterização de sua saúde e também de sua responsabilidade sobre ela (TIMOSSI, 2009).

Em diversos países, incluindo o Brasil, são encontradas pesquisas evidenciando que o estilo de vida, coloca-se como um dos fatores mais importantes e determinantes da QV. Em sua totalidade, pode ser compreendida como um desafio ao homem atual, pois lhe impõem a união entre sua vida pessoal, família, amigos, trabalho, realização profissional, produtividade e cultura, todos esses fatores somados com a sociedade moderna (NAHAS, 2006).

A fim de se ter uma QV boa e garantir também a saúde, o mesmo autor indica alguns elementos importantes para tal manutenção, como manter uma boa alimentação através de uma dieta saudável e equilibrada, a prática de atividades físicas por pelo menos 30 minutos diários, ao comportamento preventivo que é acompanhar e se necessário controlar a pressão arterial e o colesterol, evitando o consumo de álcool e também o hábito de fumar, indica também o cultivo de amizades e relacionamentos que façam o bem para si mesmo e por fim e não menos importante o controle do estresse, onde se deve reservar um tempo diariamente para relaxar, deixando em harmonia o trabalho e o lazer.

Deste modo, pode-se afirmar que não existe um conceito absoluto de qualidade de vida, mas sim, a visão diferenciada de pesquisadores de diversas áreas (PEDROSO, 2010). Porém, mesmo tendo várias definições, percebe-se que os autores nomeados neste trabalho entram em consenso no que diz respeito ao tema, que pode ser considerada como a somatória de fatores na vida de uma pessoa, ou no seu cotidiano (TIMOSSI, 2009).

2.1.1 Estilo de Vida

Nos dias atuais as pessoas parecem se importar mais com o fator do desenvolvimento profissional e cultural do que com seu bem estar, transformando-se em indivíduos evoluídos, porém mais propensos a doenças e problemas de saúde. O estilo de vida é um conjunto de ações habituais que refletem as atitudes, os valores e as oportunidades na vida das pessoas. Pode-se então definir que estilo de vida saudável são objetivos a serem cumpridos, na busca de uma melhor QV e de uma vida com mais saúde. A inatividade física representa uma causa importante de debilidade, de reduzida qualidade de vida e morte prematura nas sociedades contemporâneas. Através do exercício físico, é possível realizar alterações no estilo de vida, pois reservar uma parte do dia para si pode ser a primeira etapa para se começar uma reformulação. Pois incorporar um novo pensamento relacionado à saúde, é estar disposto a traçar rotas maiores, a fim de amadurecer formas de pensar mais saudáveis (NAHAS, 2006, TIMOSSI, 2009).

Assim as empresas, no que diz respeito ao cuidado com a saúde de seus colaboradores, não devem se preocupar somente enquanto eles estiverem no ambiente de trabalho. Entende-se que o bem estar, a QV, a QVT e o estilo de vida são características individuais e intrínsecas, e que há uma relação inseparável entre todos esses elementos, onde a realidade de cada pessoa se constrói pela somatória de todos eles (TIMOSSI, 2009). Porém, para que haja essa interação entre colaboradores e empresa, a mesma deve conhecer e analisar o estilo de vida, o cotidiano, a satisfação no trabalho e a QV de seus funcionários, para que assim, os programas e investimentos em promoção a saúde possam surtir efeitos significativos. Pois, as pessoas são consideradas como o principal ativo dentro das empresas, havendo pesquisas que comprovam as vantagens, e o ganho de ambos os lados com os investimentos na saúde dos colaboradores (FERNANDES, 1996; MARCHI, 2004).

2.2 AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA

Segundo Nahas (2006), a avaliação da QV pode ser realizada tanto do ponto de vista individual como coletivo. Assim tal avaliação torna-se um tema complexo, pois leva em consideração a percepção individual em relação à QV, e esta

percepção varia entre os indivíduos e é dinâmica para cada pessoa (CARR et al., 2001).

Para se avaliar a QV das pessoas, grupos ou comunidades, devem-se identificar os possíveis fatores que interferem na própria QV e na saúde, para então, se for aplicável intervir para que ocorra alguma mudança (TIMOSSI, 2009). Podem-se dividir os instrumentos de avaliação da QV em genéricos e específicos, sendo que os genéricos avaliam vários aspectos da qualidade de vida e estado de saúde, podendo ser utilizados para pacientes independentemente da doença ou condição e também por pessoas saudáveis (KLUTHCOVSKYI; KLUTHCOVSKYI, 2009). E os específicos, enfatizam problemas de uma determinada doença, no qual uma intervenção específica está sendo avaliada (OLIVEIRA; ORSINI, 2008).

Guyatt et al. (1993) cita que para uma boa seleção do instrumento de avaliação de QV, alguns critérios devem ser seguidos:

- a) decidir para qual propósito o instrumento deve ser utilizado;
- b) delimitar a categoria geral do instrumento;
- c) definir itens como: confiabilidade, validade e normalização.

Verifica-se no Quadro 3 alguns instrumentos que podem ser utilizados para a avaliação da qualidade de vida:

Domínios da QV	Instrumentos que Avaliam a QV	Autor ou Órgão Criador
Geral: motivação, desejos, bem-estar, oportunidades, satisfação.	Satisfaction with Life Domain Scale (SLDS)	Backer e Intagliata (1982)
	Lehman Quality of Life Interview (QOLI)	Lehman e cols (1982)
	World Health Organization Quality of Life (WHOQOL)	WHOQOL group (1991)
Saúde: estado de saúde, estado funcional, limitações da doença, respostas ao tratamento.	Quality of Well-Being	Kaplan e cols (1976)
	Sickness Impact Profile (SIP)	Bergner e cols (1981)
	Nottingham Health Profile (NHP)	Hunt e cols (1986)
	Medical Outcomes Study-short form (MOS-SF 36)	Ware e Shebourne (1992)
Doença: aspectos da QV relacionados a uma doença específica.	Quality of Life Enjoyment and Satisfaction Questionnaire (Q-LES-Q0)	Edicott e cols (1993)
	SmithKline Beechman Quality of Life Scale (SBQOL0)	Stoker e cols (1992)
	Quality of Life Depression Scale (QLDS)	Hunt e McKenna (1992)

Quadro 3 - Instrumentos para avaliação da QV
Fonte: Lima (2002).

Baseado nas informações contidas no Quadro 3, o instrumento que mais se adapta aos objetivos desta pesquisa seria o WHOQOL, pelo fato de fornecer resultados mais globais no que diz respeito a avaliação da QV.

2.2.1 Avaliação da Qualidade de Vida: Instrumento WHOQOL

Para o desenvolvimento do instrumento de avaliação de QV da Organização Mundial da Saúde denominado WHOQOL, houve uma série de passos importantes, sendo que o primeiro envolveu uma revisão colaborativa internacional para estabelecer a definição de qualidade de vida (FLECK et al., 2008). Este foi testado através de um trabalho simultâneo em várias regiões ao redor do mundo, com a finalidade de fornecer uma base transcultural para o instrumento de avaliação, onde se adotou o instrumento de avaliação da QV chamado de WHOQOL-bref, o qual é uma versão abreviada do WHOQOL-100 (WHOQOL GROUP, 1998).

Assim, para melhor assimilação serão descritas as principais características do WHOQOL-100 e do WHOQOL-bref.

2.2.1.1 Instrumento WHOQOL-100

Para a formulação de tal instrumento houve a participação de 15 centros de pesquisas: Austrália, Croácia, França, Índia (Delhi e Madras), Israel, Japão, Holanda, Panamá, Rússia, Espanha, Tailândia, Reino Unido, Estados Unidos, Zimbábue. Dentre eles foram formuladas aproximadamente 1.800 questões referentes à QV e após uma ponderada análise, composta por duas etapas: a primeira visando encontrar questões análogas e a segunda procurando responder, “O quanto ela fornece informações sobre a qualidade de vida em sua cultura?” sobraram 1000 questões na primeira etapa e 235 questões na segunda (FLECK, 1999). No Quadro 4, são apresentados os estágios da construção e do desenvolvimento do WHOQOL-100:

Estágio	Método	Produto	Objetivo
Clarificação do conceito	Revisão por estudiosos internacionais	Definição de QV e de um protocolo para o estudo.	Estabelecimento de um consenso para definição de QV e para uma abordagem internacional da avaliação da QV.
Estudo piloto qualitativo	Revisão por estudiosos; Grupos focais; Painel escrito por estudiosos e leigos;	Definição de domínio e subdomínios; Elaboração de um conjunto de questões	Exploração do conceito da QV através das Culturas e geração de questões.
Desenvolvimento de um piloto	Administração do WHOQOL piloto em 15 centros para 250 pacientes e 50 "normais"	Padronização de um questionário de 300 questões	Refinamento da estrutura do WHOQOL; Redução do conjunto de questões
Teste de campo	Aplicação em grupos homogêneos de pacientes	Estrutura comum de domínios; Conjunto de 100 questões; Escala de respostas equivalentes em diferentes idiomas;	Estabelecimento de propriedades psicométricas do WHOQOL

Quadro 4 - Estágios no desenvolvimento do WHOQOL-100

Fonte: Fleck (1999, p. 22).

Depois de aplicadas 235 questões sob a forma de teste piloto, em 4500 indivíduos distribuídos nos 15 centros já citados, foram escolhidas as questões com melhor: consistência interna, validade discriminante, sensibilidade à mudança, confiabilidade teste-reteste, validade de critério. Assim chegou-se a versão final do WHOLQOL com 100 questões, envolvendo 6 domínios: físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente, e espiritualidade/crenças pessoais. Tais domínios são subdivididos em 24 facetas específicas, onde cada faceta é composta por 4 perguntas. Há ainda quatro perguntas que não fazem parte das 24 facetas e se referem às questões gerais sobre QV e saúde (FLECK, 1999, LIMA, 2002; SOUZA, 2004). Como se pode ver no Quadro 5 a seguir.

DOMÍNIOS E FACETAS DO WHOQOL-100	
Domínio I – Domínio Físico	Domínio IV – Relações sociais
1. Dor e desconforto	13. Relações pessoais
2. Energia e fadiga	14. Apoio social
3. Sono e repouso	15. Atividade sexual
Domínio II – Domínio psicológico	Domínio V – Ambiente
4. Sentimentos positivos	16. Segurança física e proteção
5. Pensar, aprender, memória e concentração	17. Ambiente no lar
6. Auto-estima	18. Recursos financeiros
7. Imagem corporal e aparência	19. Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade
8. Sentimentos negativos	20. Oportunidade de adquirir novas informações e habilidades
Domínio III – Nível de Independência	21. Participação em oportunidades de recreação/lazer
9. Mobilidade	22. Ambiente físico: poluição, ruído, trânsito, clima.
10. Atividades da vida cotidiana	23. Transporte
11. Dependência de medicação ou tratamento	Domínio VI – Aspectos espirituais/crenças pessoais
12. Capacidade de trabalho	24. Espiritualidade/religião/crenças pessoais

Quadro 5 - Domínios e facetas do WHOQOL-100
Fonte: Fleck (1999, p. 22).

Utilizando esse mesmo contexto, o grupo de QV da Organização Mundial da Saúde, percebendo também a necessidade de um instrumento de rápida e fácil aplicação, desenvolveu uma versão abreviada do WHOQOL-100 o WHOQOL-bref.

2.2.1.2 Instrumento WHOQOL-bref

Com o objetivo de disponibilizar um instrumento que demandasse menor tempo para preenchimento e com características psicométricas satisfatórias, o WHOQOL-bref engloba 4 domínios: físico, psicológico, relações sociais e meio-ambiente, composto por 26 questões fechadas, sendo que a primeira e a segunda questão se referem respectivamente a auto-avaliação da QV de um modo geral e a satisfação em relação com a saúde, e as demais questões representam cada uma das 24 facetas do WHOQOL-100. Para a composição das questões do WHOQOL-

bref foi selecionada a questão de cada faceta que apresentava a maior correlação com o escore médio de todas as facetas (THE WHOQOL GROUP, 1998).

Os domínios e facetas do WHOQOL-bref estão representados no Quadro 6:

DOMÍNIOS	FACETAS
Domínio I - Domínio físico	1. Dor e desconforto
	2. Energia e fadiga
	3. Sono e repouso
	4. Mobilidade
	5. Atividades da vida cotidiana
	6. Dependência de medicação ou de tratamentos
	7. Capacidade de trabalho
Domínio II – Domínio Psicológico	8. Sentimentos positivos
	9. Pensar, aprender, memória e concentração
	10. Auto-estima
	11. Imagem corporal e aparência
	12. Sentimentos negativos
	13. Espiritualidade/religião/crenças pessoais
Domínio III - Relações sociais	14. Relações pessoais
	15. Suporte (Apoio) social
	16. Atividade sexual
Domínio IV- Meio-Ambiente	17. Segurança física e proteção
	18. Ambiente no lar
	19. Recursos financeiros
	20. Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade
	21. Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades
	22. Participação e oportunidades de recreação/lazer
	23. Ambiente físico: (poluição/ruído/trânsito/clima)
	24. Transporte

Quadro 6 - Domínios e facetas do WHOQOL-bref
Fonte: The WHOQOL Group (1998).

O tempo de aplicação do WHOQOL-bref pode ser influenciado por diversos fatores, como escolaridade, condição clínica do pesquisado e a forma de administração do instrumento. Em geral seu preenchimento é rápido, permitindo ao pesquisador incluir outras medidas de avaliação junto com a qualidade de vida (FLECK et al., 2008).

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) já vem sendo discutida há algumas décadas, cada vez mais empresas visam seguir as tendências de modificações no ambiente empresarial, e como consequência de tal fato acabam dirigindo grande parte da sua atenção em possuir um diferencial com o objetivo de conseguir alguma vantagem competitiva no mercado. Assim, é de suma importância que tais empresas invistam recursos em programas de atenção ao seu colaborador. Limongi-França (2004), cita que a condição de satisfação no trabalho e saúde para o colaborador é fator base para a organização produtiva moderna.

O ser humano em seu ambiente de trabalho vem sendo transformado no decorrer dos anos, tais transformações, iniciaram-se na Revolução Industrial, por meio de várias reivindicações realizadas por trabalhadores, que assim começaram a conquistar um ambiente de trabalho mais digno (PEDROSO et al.,2010).

Segundo Carvalho e Hort (2008) o trabalho para o homem não é apenas fonte de recursos para adquirir bens, mas também uma maneira de socialização, que permite ao homem construir a sua identidade. Assim como para Limongi-França e Zaima (2002, p. 406) a QVT é associada a um “conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho”. Tais considerações também são apresentadas por Cole et al. (2005), onde traz que a QVT inclui vastos aspectos no ambiente de trabalho e que estes podem vir a afetar diretamente a saúde e a atuação do funcionário dentro da empresa. A ideia principal é oferecer um ambiente de trabalho saudável, promissor ao bem-estar dos trabalhadores, levando-se em conta que as pessoas passam boa parte de suas vidas dentro da empresa (AQUINO, 2012).

Contudo, constata-se que avaliar a QVT é de suma importância, tanto para a organização quanto para o colaborador, pois quando a empresa possui informações relevantes, a mesma pode indicar e fundamentar programas que tragam melhores condições de trabalho ao funcionário e melhor desempenho organizacional (TIMOSSI et al., 2010).

2.3.1 Modelos de Avaliação da QVT

Com a necessidade de desenvolver instrumentos capazes de avaliarem a QVT surgiram diversos modelos teóricos para mensurar o nível de satisfação dos funcionários com o seu ambiente de trabalho. Esses modelos oferecem um referencial para a avaliação da satisfação dos funcionários, cada um enfatizando determinadas categorias e indicadores que influenciam na QV destes em situação de trabalho (MEDEIROS, 2002).

Dentre os principais modelos para a avaliação da QVT destaca-se no Quadro 7 os seguintes:

AUTORES	ESTUDO SOBRE A QVT
Walton (1973)	O autor visualiza o trabalho, em primeiro plano, como meio do indivíduo ganhar a vida. A compensação recebida pelo trabalho realizado é um conceito relativo, não um simples consenso sobre os padrões objetivos e subjetivos para julgar a adequação da compensação.
Hackaman e Oldham (1975)	A QVT pode ser avaliada em função das dimensões da tarefa, do estado psicológico da pessoa, da percepção do trabalhador em relação ao significado da sua função e dos resultados pessoais e de trabalho.
Westley (1979)	Em sua pesquisa, o autor classifica e define quatro problemas que afetam diretamente a QVT: o político, o econômico, o psicológico e o social.
Werther e Davis (1983)	Os autores afirmam que a QVT pode ser afetada por diversos fatores como: supervisão, condições de trabalho, remuneração e cargos. Defendem ainda que a natureza do cargo é a que envolve mais o trabalhador.
Nadler e Lawler (1983)	Após várias pesquisas, os autores identificaram fatores que preveem o sucesso dos projetos em QVT, são eles: percepção da necessidade; o foco do problema que é destacado na organização; estrutura para a identificação e solução do problema, teoria/modelo de projeto de treinamento e participantes; compensação projetada tanto para os processos quanto para os resultados; sistemas múltiplos afetados; e envolvimento amplo da organização.
Huse e Cummings (1985)	Os autores abordam a QVT como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização, expostas em quatro aspectos: participação do trabalhador; o projeto de cargo; a inovação no sistema de recompensa e a melhoria de trabalho.

Quadro 7 - Principais modelos para avaliação da QVT
Fonte: Adaptado de Rodrigues (2008).

O modelo selecionado para esta pesquisa foi uma adaptação do modelo de Walton para avaliação da QVT, o qual foi adaptado e validado por Timossi et al. (2009).

2.3.1.1 Modelo de Walton

Apesar do modelo de Walton ser datado de mais de 30 anos, este ainda é um dos modelos mais utilizados para a avaliação da QVT. Esta utilização é facilmente entendida por se tratar de um modelo amplo, que proporciona o entendimento de questões relacionadas à organização, satisfação individual e realização (TIMOSSI, 2009).

Segundo Walton (1973), o descontentamento com a vida no trabalho é um problema que afeta a maioria dos funcionários, indiferentemente de seu cargo, e cita que esta insatisfação é prejudicial para o funcionário e também para a organização. Assim o modelo de Walton traz oito critérios conceituais, dos quais compreendem aspectos básicos das situações no trabalho: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso ou desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social, constitucionalismo, trabalho e vida, relevância social (AQUINO, 2012).

Segundo Fernandes (1996) e Detoni (2001) os critérios podem ser definidos da seguinte maneira:

- **Compensação justa e adequada:** é a relação entre o pagamento e fatores do trabalho, como especializações, responsabilidade e condições de trabalho. Dois fatores são importantes para determinar a qualidade de vida no trabalho: renda adequada e compensação justa.
- **Condições de trabalho:** aborda as condições físicas e a jornada de trabalho às quais o trabalhador é submetido em seu emprego.
- **Uso ou desenvolvimento de capacidades:** há diferentes postos de trabalho e esses possuem níveis diferenciados no que diz respeito ao quanto o trabalhador pode desenvolver as suas habilidades e conhecimentos.
- **Oportunidade de crescimento e segurança:** faz menção às oportunidades de crescimento profissional do trabalhador, seja através de um enriquecimento curricular ou uma promoção de cargo.

- Integração social na organização: engloba os aspectos vinculados ao relacionamento pessoal e autoestima no local de trabalho.
- Constitucionalismo: os membros de uma empresa são afetados pelas decisões tomadas. Tais decisões podem favorecer interesses pessoais na organização.
- Trabalho e vida: as experiências vivenciadas no trabalho refletem de forma positiva ou negativa em outras esferas da vida, tais como o convívio familiar ou social.
- Relevância social: a responsabilidade social praticada pela empresa é percebida pelo trabalhador, de forma a melhorar a sua autoestima.

2.3.1.2 Adaptação do modelo de Walton para avaliação da QVT

É importante frisar que o modelo de Walton não é um instrumento de avaliação e sim um modelo teórico a ser seguido. Assim autores se basearam neste modelo para desenvolverem instrumentos a fim de realizar a avaliação da QVT. Tal modelo pode apresentar algumas limitações, principalmente em sua aplicabilidade, pois é comum que alguns colaboradores ao tentar responder o instrumento, apresentem dificuldades em interpretar e entender a forma original do modelo, devido a utilização de termos e expressões técnicas que, em muitos casos, tiveram origem em traduções literais”. Com o objetivo de adaptar esse modelo para uma linguagem mais simples e direta, permitindo a sua aplicação em populações de menor escolaridade, facilitando o entendimento das questões, desenvolveu-se um instrumento para avaliação da qualidade de vida no trabalho (TIMOSSI et al., 2009, p.396).

No Quadro 8 é ilustrado os critérios e sub-critérios de QVT do modelo original de Walton, seguido da tradução realizada por Fernandes (1996) e adaptado posteriormente por Detoni (2001):

CRITÉRIOS	FERNANDES (1996)	DETONI (2001)
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa	Equilíbrio salarial
	Proporcionalidade entre salários	
	Justiça na compensação	Remuneração justa
	Partilha dos ganhos de produtividade	Participação em resultados Benefícios extras
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável	Jornada
		Carga de trabalho
		Fadiga
	Ambiente físico seguro e saudável	Equipamentos de EPI e EPC
3. Uso e desenvolvimento de Capacidades	Ausência de insalubridade	Salubridade Tecnologia do processo
	Autonomia	Autonomia
	Qualidades múltiplas	Polivalência
	Informação sobre o processo total do trabalho	Avaliação do desempenho Responsabilidade conferida
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Autocontrole relativo	Importância da tarefa
	Possibilidade de carreira	Treinamentos
	Crescimento pessoal	Incentivo aos estudos
	Perspectivas de avanço salarial	Crescimento profissional
5. Integração social na organização	Segurança de emprego	Demissões
	Ausência de preconceitos	Discriminação
	Igualdade	Valorização das ideias
	Mobilidade	
	Relacionamento	Relacionamento interpessoal
Senso comunitário	Compromisso da equipe	
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção do trabalhador	Direitos do trabalhador
	Liberdade de expressão	Liberdade de expressão
	Direitos trabalhistas	Discussão e normas
	Tratamento imparcial	Respeito à individualidade
	Privacidade pessoal	
7. O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho	Influência sobre a rotina Familiar
	Poucas mudanças geográficas	
	Tempo para lazer da família	Possibilidade de lazer
	Estabilidade de horários	Horário de trabalho e descanso
8. Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa	Imagem institucional Orgulho do trabalho
	Responsabilidade social da empresa	Integração comunitária
	Responsabilidade pelos produtos	Qualidade dos produtos/ serviços
	Práticas de emprego	Política de recursos humanos

Quadro 8 - Critérios e sub-critérios da qualidade de vida no trabalho
Fonte: Timossi et al. (2009), adaptado de Fernandes (1996) e Detoni (2001).

Os critérios que constituem o modelo de Walton não estão dispostos em ordem de prioridade, podendo ser elencados conforme a realidade de cada organização o que proporciona uma ampla abordagem em vários aspectos das situações de trabalho, permitindo ser aplicado em diferentes tipos de organizações de trabalho (AQUINO, 2012).

3 METODOLOGIA

Nesse tópico será descrita a metodologia adotada para a execução da pesquisa.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO

Segundo Marconi e Lakatos (2005), este estudo pode ser classificado de acordo com a natureza como aplicado, pois seu intuito é agregar conhecimentos destinados para aplicação prática para problemas gerais e específicos da QV e QVT dos funcionários do setor de solda de uma indústria metalúrgica. Em relação ao problema de pesquisa exposto, tal estudo caracteriza-se como quantitativo, pois comprova através de números as opiniões e informações relatadas que foram expressas através de uma escala de *Likert*, e através desta chega-se resultados classificados em escala centesimal, e qualitativo pois muitos enfoques dependem diretamente da percepção individual dos entrevistados sobre sua QV e QVT.

Levando-se em conta os objetivos propostos, Gil (2002, p. 42) cita que é uma pesquisa descritiva, pois ampliou o nível de conhecimento sobre a QV e QVT, proporcionando contato com seus métodos de avaliações e análise de resultados. Quanto aos seus procedimentos técnicos, tal pesquisa será realizada como um estudo de caso, pois é um estudo pontual sobre a QV e QVT, em um período específico da vida dos trabalhadores. E com relação à pesquisa de informações se estabelece como fonte: livros, periódicos, dissertações, teses e anais que retratem a QV e QVT.

3.2 INSTRUMENTOS DE COLETAS DE DADOS

Foram aplicados dois instrumentos de coleta de dados, o primeiro a ser realizado a fim de se avaliar a QV é denominado WHOQOL-bref, e foi exposto em uma versão em português do questionário da Organização Mundial da Saúde

(OMS), já o segundo instrumento foi um questionário adaptado do modelo proposto por Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho.

3.2.1 Escala de Respostas do Instrumento WHOQOL-bref

O instrumento WHOQOL-bref possui quatro tipos de escala de respostas às quais são: intensidade, avaliação, capacidade e frequência, sendo elas apresentadas no Quadro 9 a seguir.

Escala	0%	25%	50%	75%	100%
Intensidade	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
Avaliação	muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
Capacidade	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
Frequência	nunca	algumas vezes	frequentemente	muito frequentemente	sempre

Quadro 9 - Escala de resposta para avaliação, capacidade e frequência
Fonte: Fleck et al. (1999)

Segundo o grupo WHOQOL (1998) não existe um padrão para se analisar os resultados obtidos com tal instrumento, deve-se adaptar ao método que seja mais adequado com a pesquisa. Assim fica-se estabelecida uma escala centesimal composta por cinco medianas que são: 10, 30, 50, 70 e 90 (SANTOS, 2007). A escala centesimal pode ser vista através da Figura 1 a seguir:

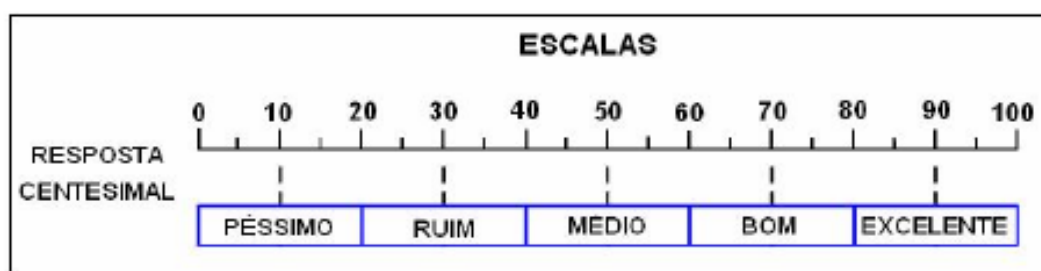


Figura 1 - Escala de resposta QV
Fonte: Santos (2007)

Pode-se analisar em uma escala de zero a cem o resultado final dos domínios e da QV, onde 100 seria uma QV boa e zero seria uma QV ruim (AQUINO, 2012).

3.2.2 Escala de Resposta do Modelo Adaptado de Walton

A fim de se saber o nível de satisfação dos colaboradores no que diz respeito à QVT, as respostas para as questões serão contabilizadas em uma escala do tipo Likert, classificada em cinco pontos, como se pode ver no Quadro 10. O objetivo de tal ideia é analisar a satisfação dos funcionários individualmente, levando em consideração suas necessidades e pretensões.

Escola	0% âncora	25%	50%	75%	100% âncora
Avaliação do nível de satisfação	muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
Grau numérico	1	2	3	4	5

Quadro 10 - Escala de níveis de satisfação
Fonte: Adaptado de Fleck et al. (1999)

Para uma melhor padronização os resultados serão classificados em uma escala de 0 a 100, onde 25 e 75 são pontos de referência para a classificação dos indicadores de QVT, ou seja, valores entre 25 e 75 significa níveis de insatisfação e satisfação (AQUINO,2012), tal método é ilustrado a seguir na Figura 2.

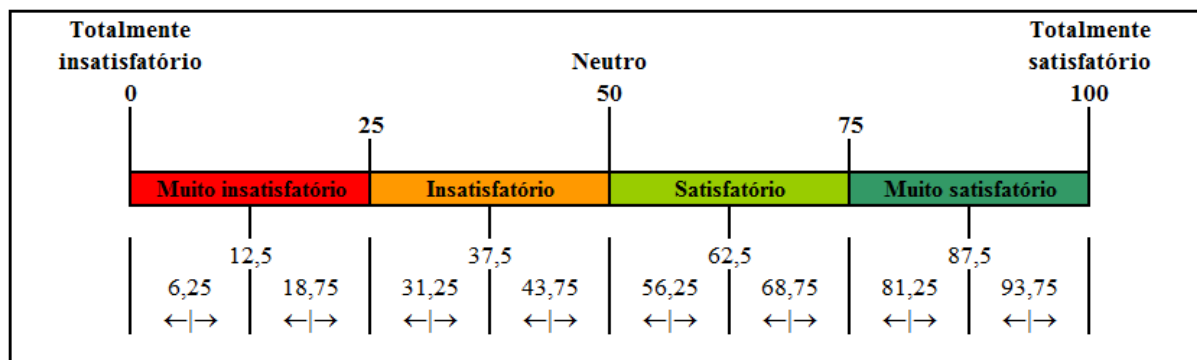


Figura 2 - Classificação da QVT
Fonte: Timossi et al. (2009)

De acordo com a Figura 2, o valor 50 seria o ponto médio, ou seja, o equilíbrio, o qual se obtiver valores acima ou abaixo e tal ponto os mesmos serão enquadrados como níveis elevados de insatisfação ou satisfação. Já os valores externos e internos ao intervalo 25-75 tendem respectivamente para o nível total de insatisfação e satisfação (AQUINO, 2012).

3.3 COLETA DE DADOS

Foram coletados os dados no mês de setembro de 2013, onde em uma população de 70 foi selecionada uma amostra de 10 funcionários, estes totalizando 100% do setor de solda pesquisado, ficando os seguintes procedimentos operacionais estipulados:

- os funcionários foram avaliados durante a jornada de trabalho, onde a coleta de dados foi realizada pessoalmente;
- foram liberados todos os funcionários a serem pesquisados, os quais se dirigiram para uma sala de reuniões da indústria, onde foi explicado o objetivo da pesquisa e a forma de preenchimento dos questionários;
- os funcionários assinaram o Termo de Consentimento e Livre Esclarecido (TCLE) depois das explicações realizadas;
- os colaboradores foram identificados com códigos numéricos, mantendo assim o anonimato e permitindo também que a análise dos dados de cada indivíduo pudesse ser associado a QV e QVT. Exemplo: o indivíduo 1 na avaliação da QV é também o indivíduo 1 na avaliação da QVT e assim sucessivamente;
- foram aplicados os dois instrumentos de avaliação, sendo primeiramente o questionário para a avaliação da Qualidade de Vida denominado WHOQOL- bref e logo em seguida o questionário para avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho, o modelo adaptado de Walton;
- o tempo médio para o preenchimento das 61 questões dos dois questionários foi de aproximadamente 35 minutos.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Após a aplicação dos instrumentos de avaliação da QV e QVT, os dados foram tabulados para em seguida analisa-los. Inicialmente foi calculada a estimativa dos valores médios dos domínios da QV e dos critérios da QVT, média e o desvio-padrão respectivamente. Por fim foram discutidos os resultados menores ou iguais a 50% e maiores que 70% para QV e para QVT ficando estipulada a discussão de todos os critérios envolvidos e correlacionando com as facetas de QV.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 RESULTADOS QUANTO A QUALIDADE DE VIDA

No Quadro 11 podem-se ver os resultados dos domínios e da média geral de QV referente aos 10 funcionários da indústria metalúrgica analisada.

DOMÍNIO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
Físico	33,90	5,6
Psicológico	44,00	2,9
Relações Sociais	44,17	6,9
Meio Ambiente	33,20	5,5
Média da QV	33,85	3,4

Quadro 11 - Valores médios dos domínios de QV
Fonte: Autoria Própria (2013)

Analisando os resultados dos domínios, constata-se que a menor média apresentada foi em relação ao domínio “meio ambiente” (33,20%), porém apesar da média ser a menor quando comparada aos demais domínios, este valor se aproxima muito aos domínios “Físico” (33,90%), “Psicológico” (44%) e “Relações Sociais” (44,17%) respectivamente em ordem crescente, o que demonstra que os funcionários pesquisados apresentaram um nível insatisfatório em relação à QV, pois todos se encontram abaixo de 50%.

Levando em consideração os 2 menores índices encontrados sendo eles: o domínio “meio ambiente” que avalia o quanto o colaborador está satisfeito em relação à segurança na sua vida diária, ao ambiente físico (clima, barulho, poluição e atrativos), aos recursos financeiros, ao acesso aos serviços de saúde, ao meio de transporte utilizado e oportunidades de realizar atividades de lazer (FLECK et al., 2008) e o domínio “físico”, que segundo Nahas (2006) a motivação para praticar regularmente atividades físicas, para a manutenção da saúde e o bem estar é a somatória de diversos fatores, ficando destacados os aspectos psicológicos, sociais, ambientais e até genéticos.

Já em relação ao maior índice encontrado contata-se que é o domínio “Relações Pessoais”, que de acordo com Fleck et al. (2008), busca avaliar a percepção de satisfação do indivíduo em relação ao apoio que recebe de seus amigos e familiares, resultado significativo também foi encontrado para o domínio “Psicológico” com 44% de insatisfação.

Quanto à estimativa média do valor global de QV, presente na última linha do quadro, é importante destacar que este resultado não foi obtido através das médias dos 4 domínios e sim da média entre as 24 facetas de QV. Esta decisão justifica-se, pois os resultados dos domínios já representam à média das facetas. Logo fazendo novamente a média em cima dos escores dos domínios se estaria calculando médias de médias, e isso geraria um erro nos valores finais (TIMOSSI, 2009).

Analisando as estimativas médias dos quatro domínios e do valor médio da QV geral, pode se observar que os valores encontrados apresentaram índices de QV entre ruim e médio, podendo assim constatar que os funcionários pesquisados apresentaram uma percepção insatisfatória em relação à QV.

Expandindo um pouco mais a fim de se entender são expostos na Figura 3 os valores das 26 facetas relacionadas aos 4 domínios obtidos pelos colaboradores participantes e também o índice geral de QV.

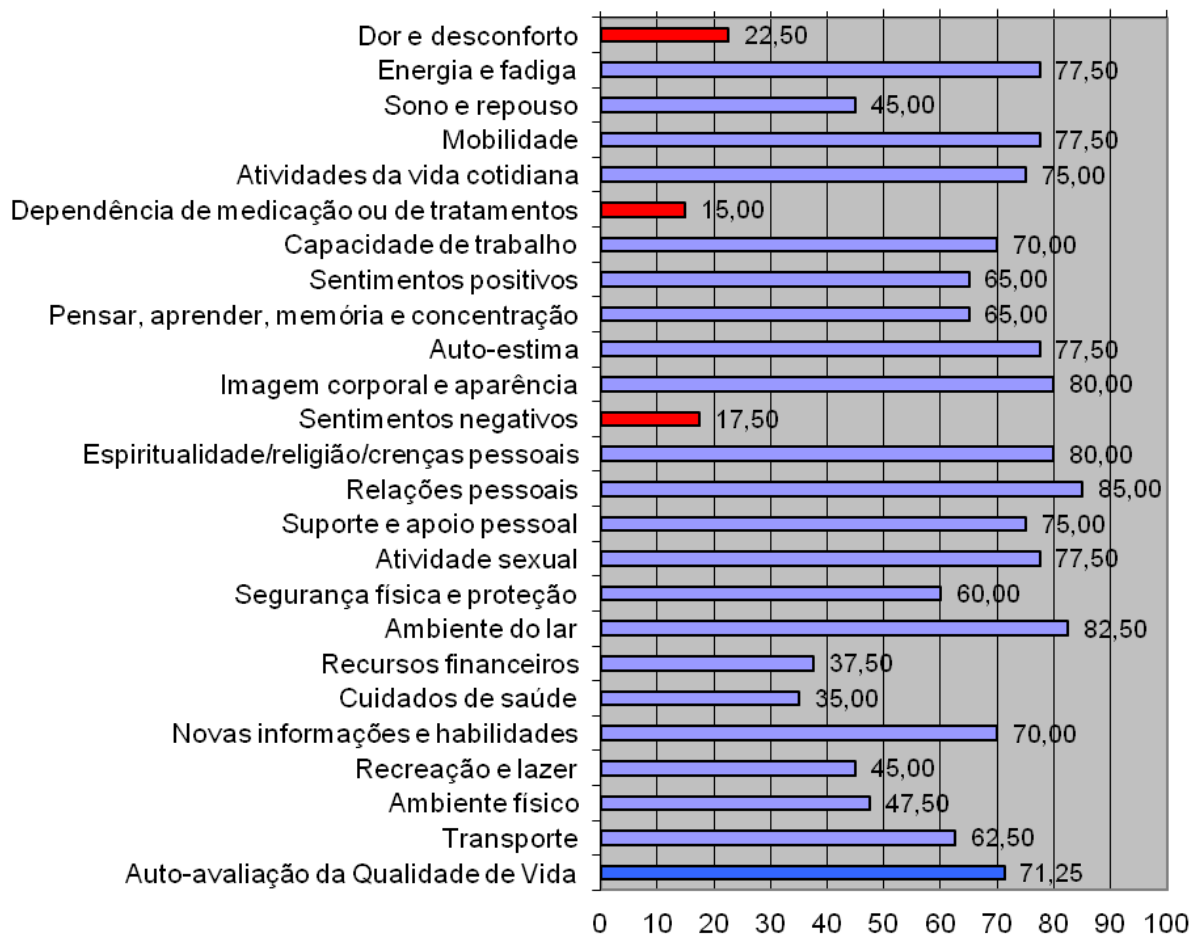


Figura 3 - Resultados quanto a média de QV
Fonte: Autoria Própria (2013)

Pode-se perceber que as facetas com índices acima de 70%, as quais pela classificação correspondem a bom são por ordem crescente “Auto-avaliação da Qualidade de Vida” com 71,25%; “Atividade da vida cotidiana” e “Suporte e apoio pessoal” ambas com 75%; “Energia e fadiga”, “Mobilidade”, “Auto-estima” e “Atividade sexual” com 77,50%. Em relação às facetas com classificação acima de 80%, identifica-se que “Ambiente do lar” com 82,50% e “Relações Pessoais” com 85% classificam-se como excelente.

Já os índices medianos encontrados, aqueles menores ou iguais a 50% e vão até 40%, os quais se classificam como médios são: “Sono e repouso” e “Recreação e lazer” ambos com 45% e “Ambiente físico” com 47,50%. As facetas consideradas ruins, que estão compreendidas entre 40% a 20% são: “Dor e desconforto” com 22,50%, esta merecendo um destaque, pois se encontra muito perto da pior classificação que seria abaixo de 20%, “Cuidados de saúde” com 35% e “Recursos financeiros” com 37,50%. E por fim e os índices mais preocupantes pois se classificam como péssimos, as facetas que se enquadram entre 0% a 20% são:

“Dependência de medicação ou de tratamentos” com 15% e “Sentimentos negativos” com 17,50%, estes devendo ser prioridade total da empresa.

De um modo geral das 24 facetas, duas apresentaram escores classificados como excelentes, quinze como bons, três como médios, três como ruins e dois como péssimos.

4.2 RESULTADOS QUANTO A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Na Figura 4 podem-se ver os resultados de acordo com os oito critérios investigados e a média total proveniente dos 10 funcionários da indústria metalúrgica analisada.

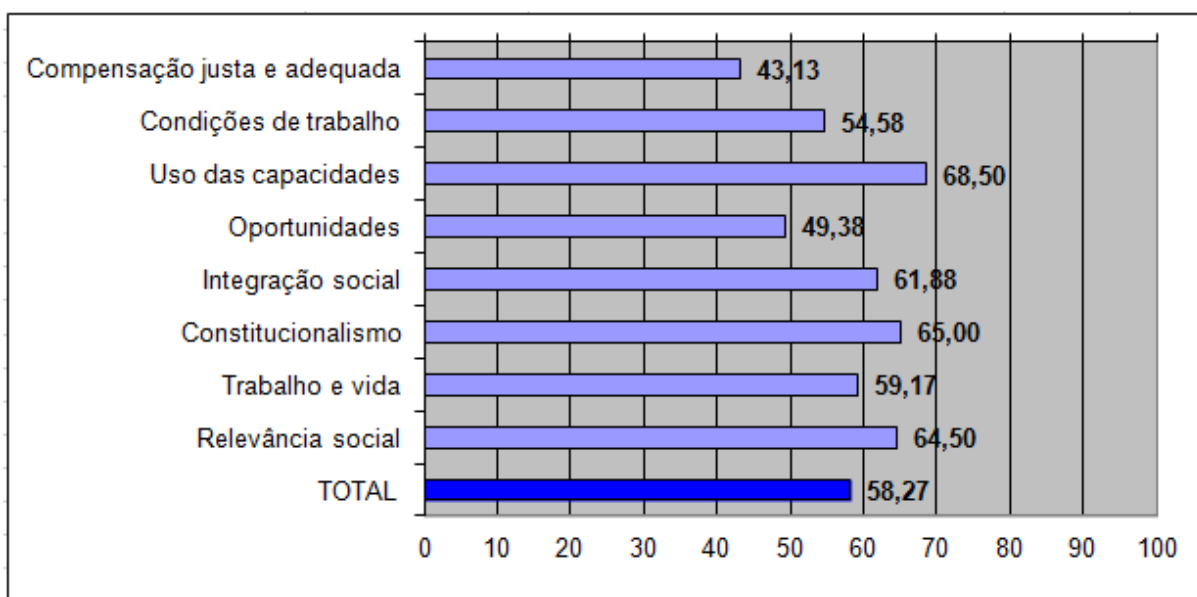


Figura 4 - Resultados quanto à média de QVT
Fonte: Autoria Própria (2013)

Seguindo os mesmos parâmetros realizados para a obtenção das médias de QV, as estimativas “Total” das médias gerais de QVT, também não foram obtidas através das médias dos 8 critérios, e sim da média entre as 35 questões de QVT evitando expor um erro maior através do cálculo proveniente de médias das médias.

Constataram-se dois critérios abaixo ou igual a 50%, sendo que o fator “compensação justa e adequada” com (43,13%) indicou o menor índice de satisfação entre os colaboradores entrevistados, tal resultado pode estar evidenciando relações de conflito entre este fator e o que seria considerado ideal

pelos trabalhadores. Tolfo e Piccinini (2001) citam que esta questão de remuneração pode ser considerada e conhecida através dos estudos da psicologia, os quais compreendem que a remuneração tem uma função fundamental sobre a motivação, sendo que o salário e os benefícios não funcionam como fonte de motivação e sim evitam a desmotivação, este resultado proporciona uma tendência com os indicadores das facetas de QV, pois a faceta “recursos financeiros” também foi classificado como ruim pelos colaboradores, já o critério “Oportunidades” com 49,38% apresentou o segundo pior índice de satisfação, talvez porque a empresa não ofereça muitas chances de crescimento na carreira profissional ou até mesmo um plano de carreira somado com baixo incentivo aos estudos, esta resultante pode levar os colaboradores a ficarem estagnados por demasia ocupando os mesmos cargos, além de limitar as expectativas de melhoria salarial.

Os critérios “Condições de trabalho” com 54,58%, “Trabalho e vida” com 59,17%, “Integração social” com 61,88%, “Relevância Social” com 64,50%, “Constitucionalismo” com 65% e “Uso das capacidades” com 68,50% se enquadram de acordo com a classificação como satisfatório.

Em relação às “condições de trabalho” com 54,58%, foi identificado que os funcionários possuem acesso e sabem usar os equipamentos de segurança individual e coletiva, sendo assim tal critério só não atingiu uma média mais alta, pelo fato de tais equipamentos proporcionarem certo desconforto durante suas atividades, porém os colaboradores percebem sua necessidade para sua proteção, pois o sub-critério “salubridade” foi o melhor índice dentro do critério “condições de trabalho”.

Na “integração social” a principal resposta para a satisfação é explicada devido à empresa prestar atenção e acatar as ideias e sugestões dos colaboradores e devido à existência de um bom relacionamento interpessoal, tal critério pode ser associado com a faceta de QV “Relacionamento pessoal” que como já citado encontra-se em um nível excelente. Já na “relevância social” as maiores satisfações relatadas foram a respeito do orgulho pelo trabalho realizado e pelo conhecimento da qualidade dos produtos e o sua representatividade como referência no mercado consumidor.

Por fim os dois critérios que obtiveram os dois maiores índices de aceitação foram o “Constitucionalismo” que obteve um nível satisfatório pelo fato dos funcionários reconhecerem que a empresa respeita os direitos do trabalhador bem

como suas individualidades, ficando evidenciado assim os dois sub-critérios com maior aprovação e o “Uso das capacidades” que é evidente baseado nas respostas obtidas que a empresa incentiva a autonomia e é clara ao expor as responsabilidades conferidas ao colaborador, tornando deste modo esse critério com o maior índice de aprovação entre os funcionários da fábrica.

5 CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesse capítulo serão apresentadas as considerações finais sobre este estudo, recuperando o objetivo geral, bem como os objetivos específicos e confrontando-os com os resultados obtidos através da pesquisa e análise de dados.

5.1 CONCLUSÃO: RELAÇÃO ENTRE OBJETIVOS E RESULTADOS OBTIDOS

Muitos são os fatores que interferem na QV das pessoas, é verdade que a QV não inclui somente os fatores diretamente relacionados à saúde, tais como: bem estar físico, funcional, emocional e bem estar mental, mas também, elementos como trabalho, amigos e outras circunstâncias de vida. Quando, para a OMS, o indivíduo necessita de um ambiente saudável e de atenção para com suas necessidades básicas, para desenvolver suas atividades da vida diária, entre elas a saúde, então o papel da empresa deve ser o de procurar atingir estes requisitos através da melhoria do seu ambiente organizacional.

Com a aplicação do instrumento de análise, utilizado no caso selecionado, verificou-se que os colaboradores pesquisados têm uma percepção acerca de QV, os quais apontam satisfação na sua condição de Vida.

O objetivo geral de diagnosticar a QV e QVT dos funcionários do setor de solda de uma metalúrgica de Ponta Grossa – PR foi alcançado com êxito por meio da metodologia proposta, tais métodos envolveram análises estatísticas como média e desvio padrão, e por meio destes se pôde chegar a resultados confiáveis a fim de se responder os objetivos específicos que eram de avaliar a QV e QVT dos funcionários e identificar possíveis relações entre a QV e a QVT dos colaboradores analisados, ambos sendo concretizados com sucesso, pois através das respostas obtidas se pôde verificar que os critérios da QVT possuem uma relação com as facetas de QV analisadas como mencionado nos resultados.

Assim, como foram atingidos os objetivos geral e específicos, é possível responder ao questionamento central da pesquisa representado na pergunta: **Qual a QV e QVT dos funcionários do setor de solda de uma metalúrgica de Ponta Grossa – PR?**

Através das análises realizadas, e de seus respectivos resultados, é possível concluir que os funcionários de um modo geral precisam melhorar sua QV, principalmente no que diz respeito às facetas “Dependência de medicação ou de tratamentos”, “Sentimentos negativos” e “Dor e desconforto”, e com relação à QVT o critério “Oportunidades”, pois realizando uma analogia entre todos esses resultados se chega a uma implicação, os funcionários devido à falta de oportunidades de crescimento dentro da empresa estão com a autoestima baixa e talvez devido a posição ergonômica que sua função requer, apresentam desconfortos tanto físicos quanto psicológicos, o que os leva a dependência de medicamentos ou de tratamentos para conseguir exercer seu trabalho da melhor maneira possível.

REFERÊNCIAS

- AÑEZ, C. R. R. **Sistema de avaliação para a promoção e gestão do estilo de vida saudável e da aptidão física relacionada à saúde de policiais militares.** Florianópolis, 2003. 144 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina.
- AQUINO, D. S. de. **Análise das relações entre a qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho no setor de confecção: um levantamento em empresas do APL de Maringá/Cianorte-PR.** Dissertação (mestrado). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2012.
- CARR, A. J.; et al. **Is quality of life determined by expectations or experience?** British Medical Journal, v. 322, p. 1240-1243, 2001.
- CARVALHO, T. C.; HORT, I. C. **Qualidade de vida no trabalho.** Revista ICPG, Santa Catarina, v.3, 2008.
- COLE, D. C. et al. **Quality of working life indicators in Canadian health care organizations: a tool for healthy, health care workplaces?** Occupational Medicine, vol. 55, n. 1, p. 54-59, 2005.
- DETONI, D. J. **Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudos de casos em agroindústrias.** Florianópolis, 2001. 141f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FERRISS, A. L. **A Theory of Social Structure and the Quality of Life. Applied Research in Quality of Life,** n. 01, p. 117-123, 2006.
- FLECK, M. P. A.; et al. **A avaliação da qualidade de vida: guia para profissionais da saúde.** Porto Alegre: Artmed, 2008.
- FLECK, M. P. A.; et. al. **Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação da qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100).** Revista Brasileira de Psiquiatria, v. 21, n.1, p.19-28, 1999.
- GIL, A. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 4 ed. São Paulo: 2002.

GUYATT, G. H.; FEENY, D.; PATRICK, D. L. **Measuring health-related quality of life**. Ann Intern Med, v. 118, n. 8, p. 622-629, 1993.

KLUTHCOVSKYL, A. C. G. C.; KLUTHCOVSKYL, F. A. **O WHOQOL-bref um instrumento para avaliar qualidade de vida: uma revisão sistemática**. Revista Psiquiatria. Rio Grande do Sul, v.31, n.3, 2009.

LIMA, A. F. B. S. **Qualidade de vida em pacientes do sexo masculino dependentes de álcool**. Porto Alegre, 2002. 90 f. Dissertação (Mestrado em Clínica Médica) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: QVT**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ZAIMA, G. **Gestão de qualidade de vida no trabalho (GQVT): com ênfase em pessoas equipes e liderança**. Manual de Gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências. São Paulo: Editora Gente, 2002.

MARCHI, D. **Saúde-nutrição do trabalhador num contexto de mudança organizacional**. Florianópolis, 2004. 185 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2005.

MEDEIROS, E. G. **Análise da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na área da construção civil**. 2002. 138 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2002.

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

OLIVEIRA, M. R.; ORSINI, M. **Escalas de avaliação da qualidade de vida em pacientes brasileiros após acidente vascular encefálico**. Revista Neurociências, v.17, n.3, p. 255-262, 2008.

PATRICK, D. **Patient report outcomes: an organizing tool for concepts, measures and applications**. Mapi Research Institute Newsletter, v.31, p.1-5, 2003.

PEDROSO, B. **Desenvolvimento do TQWL - 42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho**. Dissertação (mestrado). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2010.

PEDROSO, B. et al. **Potencial motivador do trabalho: tradução e adaptação cultural do instrumento de Hackman e Oldham**. Revista Produção Online, v.10, n. 3, p. 670-693, 2010.

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 2008.

SOUZA, F. F. **Avaliação da qualidade de vida do idoso em hemodiálise: comparação entre dois instrumentos genéricos**. Campinas, 2004. 167 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Estadual de Campinas.

SANTOS, C. B. **Análise dos resultados do WHOQOL-100 utilizando Data Mining**. Ponta Grossa, 2007. 108 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

THE WHOQOL GROUP. **WHOQOL-bref: introduction, administration, scoring and generic version of assessment**. Geneva: World Health Organization, 1996.

TIMOSSI, L. S. **Correlações entre a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho em colaboradores das indústrias de laticínios**. Dissertação (mestrado). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2009.

TIMOSSI, L. S. et al. **Procedimentos no planejamento de amostras em pesquisas sobre qualidade de vida**. In: Trabalho e Gestão: tópicos em engenharia de produção. Ponta Grossa: UTFPR, 2009.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. C. **As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática**. Revista de Administração Contemporânea - RAC, v. 5, n. 1, p. 165-193, 2001.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it?** Slow Management Review, v.15, n.1, p. 11-21, 1973.

APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO

CONVITE À PARTICIPAÇÃO DE UM ESTUDO SOBRE QUALIDADE DE VIDA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Estamos realizando um trabalho de pesquisa sobre como é que as pessoas acham que está a sua vida e o seu trabalho nas últimas duas semanas. Para isto, gostaríamos de contar com a sua colaboração durante alguns minutos para responder a um questionário. Serão feitas várias perguntas sobre diferentes aspectos de sua vida: sua saúde física, sua vida emocional, sua relação com amigos e familiares, seu meio-ambiente e trabalho.

Asseguramos que todas as informações prestadas pelo senhor (a) são sigilosas e serão utilizadas somente para esta pesquisa. A divulgação das informações será anônima e em conjunto com as respostas de um grupo de pessoas. Gostaríamos de deixar claro que esta pesquisa está sendo realizada pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná e não pela empresa.

Se você tiver alguma pergunta a fazer antes de decidir, sinta-se a vontade para fazê-la.

Data: ____/____/____

Nome do entrevistado: _____

Assinatura: _____

ANEXO A - Modelo de avaliação QVT

ANEXO A – MODELO DE AVALIAÇÃO QVT

AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SEGUNDO O MODELO DE WALTON

ESCALA DE AVALIAÇÃO DA 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 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 (compensação) justo e adequado:

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

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

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

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

1.3 O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?

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

1.4 O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc) que a empresa oferece?

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

Em relação as suas condições de trabalho:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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?

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

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

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

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

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

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)?

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

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

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

Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:

4.1 O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?

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

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

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

4.3 Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?

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

4.4 Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?

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

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?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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?

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

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

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

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

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

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?

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

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

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

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

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

8.4 O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fábrica?

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

8.5 O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma de a empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?

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

Fonte: TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. Avaliação da qualidade de vida no trabalho: uma adaptação do modelo de Walton. ICIEOM 2008. Disponível em <http://www.pg.utfpr.edu.br/ppgep/qvt/walton.html>