

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS – UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE EDUCAÇÃO CONTINUADA
MBA EM GESTÃO DE PESSOAS**

RITA DE CÁSSIA FERREIRA MINUZZO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
percepção dos orientadores de atividade física do Serviço Social da Indústria do
Rio Grande do Sul**

**Porto Alegre
2011**

RITA DE CÁSSIA FERREIRA MINUZZO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
percepção dos orientadores de atividade física do Serviço Social da Indústria do
Rio Grande do Sul**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas, pelo MBA em Gestão de Pessoas, da Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS.

Orientadora: Prof. Ms. Giselda Sallon Dias

Porto Alegre
2011

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho compreende uma série de fatores, um dos mais importantes é a relação que o indivíduo tem com o trabalho que remete diretamente com a satisfação, tema que tem sido indispensável para as organizações que desejam alcançar o sucesso, diante das mudanças rápidas e inúmeras, a valorização do ser humano passa a ser um elemento estratégico para o sucesso. Para tanto, é necessário um acompanhamento da satisfação do trabalhador no ambiente de trabalho.

O estudo em questão teve o objetivo de analisar qualidade de vida no trabalho dos orientadores de atividade física do Serviço Social da Indústria do Rio Grande do Sul, a partir dos resultados do questionário WHOQOL – Abreviado, podemos verificar que os orientadores de atividade física apresentam seus níveis entre satisfatório e muito satisfatório segundo Reis (2008) no que se refere a qualidade de vida deles no trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho (QVT). WHOQOL – Abreviado. Orientador de atividade física.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – A classificação proposta para o QWLQ - 78	19
--	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Estatística descritiva dos quatro domínios	20
Tabela 2 – Q1 Como você avaliaria sua qualidade de vida	20
Tabela 3 – Q2 Quão satisfeito você está com a sua saúde	21
Tabela 4 – Q3 Em que medida você acha que sua dor física impede você de fazer o que você precisa	21
Tabela 5 – Q4 O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária	21
Tabela 6 – Q5 O quanto você aproveita a vida	21
Tabela 7 – Q6 Em que medida você acha que sua vida tem sentido.....	22
Tabela 8 – Q7 O quanto você consegue se concentrar.	22
Tabela 9 – Q8 Quão seguro você se sente em sua vida diária.....	22
Tabela 10 – Q9 Quão saudável é seu ambiente físico.....	22
Tabela 11 – Q10 Você tem energia suficiente para seu dia a dia.	23
Tabela 12 – Q11 Você é capaz de aceitar sua aparência física.....	23
Tabela 13 – Q12 Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades. .	23
Tabela 14 – Q13 Quão disponíveis para você estão às informações que precisa no seu dia a dia	23
Tabela 15 – Q14 Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer.....	24
Tabela 16 – Q15 Quão boa você é capaz de se locomover.....	24
Tabela 17 – Q16 Quão satisfeito você está com seu sono	24
Tabela 18 – Q17 Quão satisfeito você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia a dia	24
Tabela 19 – Q18 Quão satisfeito você está com sua capacidade para o trabalho....	25
Tabela 20 – Q19 Quão satisfeito você está consigo mesmo	25
Tabela 21 – Q20 Quão satisfeito você está com suas relações pessoais.....	25
Tabela 22 – Q21 Quão satisfeito você está com sua vida sexual	25
Tabela 23 – Q22 Quão satisfeito você está com o apoio que você recebe de seus amigos.....	26
Tabela 24 – Q23 Quão satisfeito você está com as condições do local onde mora..	26
Tabela 25 – Q24 Quão satisfeito você está com seu acesso aos serviços de saúde	26
Tabela 26 – Q25 Quão satisfeito você está com o seu meio de transporte	26
Tabela 27 – Q26 Com que frequência você tem sentimentos negativos como meu humor, desespero, ansiedade, depressão	27

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
1.1 SITUAÇÃO PROBLEMÁTICA E PERGUNTA DE PESQUISA.....	6
1.2 OBJETIVO.....	9
1.2.1 Objetivo Geral	9
1.2.2 Objetivos Específicos	9
1.3 JUSTIFICATIVA	10
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	12
2.1 SAÚDE	12
2.2 QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR	13
2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	14
2.4 MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA.....	16
3 MÉTODOS E PROCEDIMENTOS	17
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	17
3.2 DEFINIÇÃO DA UNIDADE DE ANÁLISE	17
3.3 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS	17
3.4 TÉCNICAS DE ANÁLISE DE DADOS	18
3.5 LIMITAÇÕES DO MÉTODO.....	19
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	20
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
REFERÊNCIAS	29
ANEXO A - Questionário Whioqol - Abreviado	31

1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de vida no trabalho (QVT) sem dúvida é uma preocupação crescente para as organizações que querem acompanhar o mercado globalizado e altamente competitivo, com isso aos poucos as preocupações dos gestores não se delimitam a produção e sim as condições humanas dos colaboradores no ambiente de trabalho, visto que somente o homem pode ser o elemento diferenciador para o sucesso de qualquer negócio; principalmente para os profissionais que ministram as aulas dentro destas empresas que implantam programas voltados para a saúde do trabalhador como a ginástica laboral. Neste contexto, através do questionário de avaliação WHOQOL – Abreviado (2000) (Anexo A), busca-se analisar a QVT dos orientadores de atividade física (OF) do Serviço Social da Indústria do Rio Grande do Sul (SESI-RS).

1.1 SITUAÇÃO PROBLEMÁTICA E PERGUNTA DE PESQUISA

O atual contexto social e econômico caracteriza-se por demandar uma grande parte das empresas, uma crescente atenção com seus ativos intangíveis. Algumas décadas a competitividade de várias organizações estava ligada ao tamanho e complexidade de sua estrutura física. Hoje, aspectos como conhecimento nela desenvolvido e mantido, sua marca e valorização no mercado, e as pessoas que nela trabalham podem se tornar diferenciais competitivos mais importantes do que os aspectos tangíveis. Sendo assim, estas pessoas sentem cada vez mais os efeitos de um novo ambiente de trabalho, onde se exige muito dos profissionais. Portanto a QVT passa a ser uma preocupação cada vez mais presente nas organizações (OLIVEIRA; FRANÇA, 2005).

As organizações estão sendo desafiadas a implantarem programas voltados à saúde e bem-estar do trabalhador tais como: atividades de lazer, alimentação, relacionamento interpessoal e atenção da vida pessoal do trabalhador e juntamente com suas famílias.

Dentro dos programas implantados pelas empresas destacam-se os programas de ginástica laboral, um programa de qualidade de vida e de promoção do lazer que visa amenizar o sedentarismo, as doenças ocupacionais, melhorando o relacionamento interpessoal, educando o trabalhador de forma que ele internalize

aos poucos a mudança de comportamento para uma vida mais saudável dentro e fora do ambiente laboral.

Os profissionais de Educação Física que ministram as aulas de ginástica laboral no SESI são denominados como orientadores de atividade física (OF) e que possuem um papel muito importante, pois diariamente nas suas abordagens levam para os trabalhadores ações para promoção da saúde, bem-estar e qualidade de vida.

O SESI é uma instituição de direito privado que desenvolve serviços sociais aos trabalhadores do setor industrial e de atividades assemelhadas, conforme a sua lei de constituição. Para o desenvolvimento de suas atividades recebe contribuição de interesse da categoria industrial, incidente sobre a folha de pagamento dos empregados das empresas pertencentes a esta categoria.

Embora a administração do SESI não esteja diretamente vinculada ao governo, mas em função dos fins sociais visados pelo poder público ao constituí-lo, a entidade é denominada parafiscal caracterizando-se por um ente de cooperação, porque atua juntamente ao Estado na busca pelo desenvolvimento social e econômico do País.

Sendo assim, em razão da natureza tributária da contribuição e da atividade fim do SESI, este está sujeito ao controle do Tribunal de Contas da União (TCU), através da prestação de contas que irá verificar a legalidade, regularidade e economicidade dos atos dos gestores na aplicação dos recursos provenientes da indústria, tendo que se adequar as não-conformidades levantadas nas auditorias realizadas.

Na década de 1940 o Brasil passou por um período de adaptação às recentes mudanças no cenário interno e externo: o fim da Segunda Guerra Mundial, a renúncia de Getúlio Vargas a posse de Eurico Gaspar Dutra na Presidência da República e o crescimento da industrialização. “Era uma época com perspectivas de liberdade e democracia. Por outro lado, aumentavam as tensões sociais – reflexo de problemas nos setores de alimentação, saúde, transportes e habitação” (SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI, 2011).

“Entre os empresários da indústria, da agricultura e do comércio estava clara a necessidade de criar um plano de ação social para o Brasil” (SESI, 2011). Com as necessidades mapeadas os empresários elaboraram a Carta da Paz Social, que foi amparada pelos princípios de solidariedade social que norteariam a criação do

Sistema Indústria, através das entidades Serviço Social da Indústria (SESI), Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), e mais tarde Instituto Euvaldo Lodi (IEL) (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI, 2011; SESI, 2011).

O Decreto-Lei nº 9.403, assinado por Gaspar Dutra em 1946, atribuiu à Confederação Nacional da Indústria (CNI) a criação, direção e organização do SESI para atuar no setor terciário, com o objetivo de prestar assistência social aos trabalhadores da indústria, comunicação, construção civil e pesca, bem como aos seus dependentes, visando à melhoria da qualidade de vida do ser humano no trabalho, na família e na comunidade (SESI, 2011). Assim foi criado o SESI, sendo uma entidade de direito privado, mantida e administrada pelo setor industrial através da contribuição compulsória das indústrias sobre o total da folha de pagamento dos seus funcionários.

A CNI representa todas as federações de indústrias do Brasil, somando mais de mil sindicatos patronais associados e 196 mil estabelecimentos industriais. Atua ativamente na defesa dos interesses do setor industrial, participando da formulação de políticas públicas, com o objetivo de fortalecer o setor e contribuir para o crescimento do país (CNI, 2011). A CNI está localizada em Brasília, onde também é sede do Departamento Nacional do SESI.

O Departamento Nacional do SESI é o órgão administrativo superior, responsável por definir os objetivos institucionais e repassar normas e instruções aos departamentos regionais, de acordo com as diretrizes do Conselho Nacional do SESI (SESI, 2011).

O Conselho Nacional do SESI é o órgão normativo superior que define as diretrizes, estabelece, aprova e fiscaliza o orçamento do SESI em âmbito nacional. Este conselho é composto por: um presidente nomeado pelo Presidente da República; pelo Presidente da CNI; pelos Presidentes das Federações das Indústrias de todos os Estados; um representante do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); um representante do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS); um representante de categoria assemelhada e seis representantes dos trabalhadores da indústria, indicados pelas suas confederações e centrais sindicais (SESI, 2011).

O quadro funcional do SESI-RS é composto por 1.920 funcionários. Entre as mais diversas especialidades, estão os profissionais de educação física, professores, médicos, nutricionistas, fonoaudiólogos, fisioterapeutas, psicólogos, dentistas, enfermeiras, engenheiros do trabalho, técnicos de segurança do trabalho,

assistentes sociais, administradores, contadores, entre outros (SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA DO RIO GRANDE DO SUL – SESI-RS, 2011).

No Rio Grande do Sul, o SESI atua em mais de 300 municípios por meio de unidades de saúde e educação, centros esportivos e ginásios de esportes, agências de financiamento e centros de atividades (SESI-RS, 2011).

O cargo de OF é a porta de entrada para os profissionais de educação física na organização, estes que necessitam estar sempre instigando os funcionários de outras empresas a assumirem um estilo de vida saudável. A mudança de comportamento deve-se a partir da vontade individual e costuma ser alcançada com mais efetividade ao instruir os funcionários sobre os benefícios associados aos seus hábitos de vida.

Os OF ficam praticamente 100% do tempo, dentro das empresas contratantes do Programa SESI Ginástica na Empresa (SGE), sendo que na maioria das vezes não chegam a ser contemplados pelos programas de qualidade de vida (QV) que o SESI oferece para seus funcionários, como a ginástica laboral, programa Verde Vida, etc.

Diante deste contexto o problema da pesquisa envolve a seguinte pergunta: Como está a QVT dos OF do SESI-RS que atuam nas empresas contratantes do SGE?

1.2 OBJETIVO

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar a qualidade de vida no trabalho dos orientadores de atividade física do SESI-RS que compreende as seguintes regiões: Porto Alegre, Gravataí, Cachoeirinha, Caxias do Sul, São Leopoldo, Passo Fundo, Guaíba, Montenegro, Lajeado, Santa Cruz, Canoas, Santa Maria, Santo Ângelo e Rio Grande.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Apresentar os dados analisados sobre a qualidade de vida no trabalho dos orientadores de atividade física;

- Identificar o nível de qualidade de vida no trabalho dos orientadores de atividade física;
- Propor sugestões para melhoria na qualidade de vida no trabalho com base na pesquisa de campo e nos fundamentos teóricos da literatura estudada.

1.3 JUSTIFICATIVA

O Departamento Regional do SESI é o órgão administrativo regional, e está sujeito às diretrizes e normas das instâncias nacionais, bem como à sua fiscalização. Também segue as diretrizes do Conselho Regional do SESI, que é o órgão normativo regional, responsável por estabelecer e fiscalizar o orçamento anual do SESI-RS, e composto por representantes dos mesmos órgãos descritos para o Conselho Nacional. O Departamento Regional no Rio Grande do Sul tem sua sede localizada em Porto Alegre, juntamente à Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul (FIERGS), a qual está vinculado regionalmente.

Conforme citado acima o SESI busca a padronização e segue diretrizes do departamento nacional na busca de um atendimento de qualidade. O acompanhamento do indicador qualidade de vida dos OF do RS servirá de subsídio para a padronização QVT.

Para que o SGE continue buscando um serviço de qualidade é importante o acompanhamento dos indicadores da QVT dos OF que executam este trabalho, buscando ir de encontro com a missão e visão da organização.

Missão

Promover a qualidade de vida do trabalhador e seus dependentes com foco em educação, saúde, e lazer, e estimular a gestão socialmente responsável da empresa industrial.

Visão

Ser o melhor provedor em soluções sociais adequadas às necessidades da indústria do Rio Grande do Sul.

Valores

Ética

Transparência

Excelência

Responsabilidade socioambiental (SESI-RS, 2011, grifo nosso)

Segundo Fernandes (1996) a avaliação da QVT é considerada indispensável à produtividade e à competitividade sendo crucial à sobrevivência de qualquer organização. Mensurar a satisfação dos colaboradores sobre as condições do

trabalho é essencial para o sucesso da empresa, principalmente nas prestadoras de serviço que buscam a qualidade, inovação e confiabilidade nos seus serviços.

Os aspectos que serão identificados poderão ajudar a gestão do SESI a planejar ações de melhoria nos programas já existentes na empresa nestas regiões avaliadas.

A oportunidade de realização deste trabalho surgiu pela importância e atualidade do tema proposto na área de atuação do SGE, visto que o programa atende empresas com sedes na capital, região metropolitana e interior do estado do Rio Grande do Sul, sendo cobrada a mesma metodologia e qualidade do atendimento prestado.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica tem como objetivo embasar e contextualizar a QVT com temas atuais mostrando a importância do tema para o futuro das organizações que pretendem manter-se neste mercado globalizado e competitivo onde o diferencial será o capital humano.

2.1 SAÚDE

A Organização Mundial de Saúde (OMS) em 1940 definiu a saúde como “um estado de completo bem-estar físico, mental, social e espiritual, e não somente a ausência de doenças ou enfermidades” (SABA, 2008, p. 30). O conceito atual de saúde é, portanto mais abrangente, holístico e até mais rigoroso. Não se espera mais que uma doença se manifeste para que seja curada. A ciência corre para se adiantar e prever problemas de saúde, para que não aconteçam. Os profissionais de saúde estão cada vez mais atentos a detalhes do corpo humano, a fim de descobrir os menores riscos e os menores desvios da normalidade (SABA, 2008).

Nos dias atuais, parece existir maior conscientização visando abandonar o conceito tradicionalmente empregado para definir a saúde, e assim procura-se incorporar um significado mais abrangente, que permita exprimir de forma mais objetiva a multiplicidade de aspectos que a envolve. Assim, a saúde deve ser entendida não somente como ausência de doenças ou enfermidades, mas, sobretudo, como um estado de completo bem-estar físico, social e psicológico (BOUCHARD apud GUEDES, D.; GUEDES, J., 1997).

Segundo McArdle, Katch, F. e Katch, V. (1996), diferentemente da doença, em geral tangível, reconhecível e facilmente identificada, a saúde é uma condição obscura e difícil de definir. Uma pessoa pode ser forte, resistente às infecções, apta a enfrentar o desgaste físico e outras pressões da vida cotidiana, mas ainda assim ser considerada doente se seu estado mental, avaliado de acordo com o comportamento que apresenta for julgado frágil.

A saúde também pode ser identificada como uma multiplicidade de aspectos do comportamento humano, voltados a um estado de completo bem-estar físico, mental e social. Dentro desta concepção, não basta apenas não estar doente para fatores de risco que possam provocar doenças (GUISELINI, 2004).

Muitas doenças poderiam ser evitadas se mantivéssemos hábitos saudáveis de vida, cujo costume se adquire na infância, estabelecendo uma rotina de saúde, com uma alimentação saudável, higiene corporal e prática regular de atividade física.

2.2 QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR

O conceito de qualidade de vida muda ao longo da vida e é diferente de pessoa para pessoa. Segundo Nahas (2006) existe um consenso que são múltiplos os fatores que determinam a qualidade de vida de uma pessoa ou comunidades. Estes fatores combinados que geralmente geram o cotidiano humano e pode ser chamado de qualidade de vida. Dentre os fatores o autor aponta o estado de saúde, longevidade, satisfação no trabalho, salário, lazer, relações familiares, disposição, prazer e até espiritualidade. Seguindo a linha dos fatores que levam o indivíduo a ter uma qualidade de vida podemos dizer que são necessidades humanas fundamentais.

Qualidade de vida pode depender da situação financeira, do habitat em que se vive, das relações que se mantém com o trabalho, do conforto que se tem acesso, do estado de saúde, da administração do tempo que se dedica para cada atividade, está relacionada com as condições que vive o ser humano e é medida segundo Saba (2008), por parâmetros individuais, sócios culturais e ambientais que caracterizam a vida de cada sujeito ou a maneira como ele percebe o quanto está satisfeito com sua vida.

Nahas (2006) nos trás que cada indivíduo tem uma percepção de bem-estar, mesmo tendo características e estilos de vida bem parecidos, sendo que cada pessoa analisa e interpreta de maneira diferente o indicador QV individual.

É possível também conceituar, segundo Mendes (2004), a QV como a característica, a essência ou aptidão da existência, do modo de viver peculiar aos animais racionais, pois somente esses buscam melhorar sua maneira de viver.

Bem-estar é a integração de várias dimensões, incluindo a emocional, intelectual, física, espiritual e social, e é o que expande a potencialidade de cada um para viver e trabalhar eficientemente e dar uma contribuição significativa à sociedade (GUISELINI, 2004).

A sensação de bem-estar no trabalho pode ser, para muitos, a realização pessoal, ou seja, quando “se é bem sucedido profissionalmente”, reconhecido e

valorizado na empresa e na sociedade. Uma carreira de sucesso, resultado de muito esforço e dedicação, contribui de maneira significativa para o estabelecimento dessa sensação de bem-estar profissional (GUISELINI, 2004).

A qualidade de vida e bem-estar apresenta infinitas definições, são vários autores com linhas de pensamentos diversos e pode variar muito de individuo para individuo, entre trabalhadores de diferentes funções, enfim não existe unanimidade sobre o tema.

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O termo QVT foi cunhado na década de 1970 por Louis Davis, nesta época ele desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Para ele o termo QVT refere-se à preocupação com bem-estar geral, saúde e no desempenho de suas tarefas (CHIAVENATO, 2004). O conceito envolve aspectos ambientais, físicos e psicológicos no ambiente de trabalho.

A QVT implica em um profundo respeito pelas pessoas e tem sido usado como indicador do grau de satisfação das pessoas no local de trabalho, envolve aspectos intrínsecos e extrínsecos. Para Chiavenato (2004), a QVT envolve vários fatores como: A satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, os benefícios auferidos, o relacionamento humano dentro do grupo de trabalho e da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade e responsabilidade de decidir e as possibilidade de participar.

Por muitos anos falava-se em qualidade dentro das empresas enfatizava a produção; hoje não se fala somente em qualidade do trabalho mas sim na qualidade de vida do trabalhador; para Gil (2006), isto significa que as pessoas destas empresas precisam ser felizes.

QVT é muito importante, pois as pessoas dedicam grande parte da sua vida ao trabalho sendo natural que almejem identificar-se com seu trabalho, os empregados passam conseqüentemente a querer trabalhar em lugares mais agradáveis, assim as organizações são atraídas a investir no ambiente de trabalho tanto para reter seus colaboradores quanto para melhorar a produtividade do trabalho (GIL, 2006).

Segundo Mendes (2004), a QVT é definida como a qualidade de vida relacionada ao trabalho, mas a satisfação do trabalho não pode estar isolada da vida do trabalhador, sendo que a QVT apresenta relação e ligação com a vida pessoal e profissional.

Verrazo apud Macêdo (2004 apud MORAES, 2006, p. 24) apresentam as seguintes definições:

- Walton (1973) 'QVT é a preocupação com determinados valores humanísticos e ambientais, de certa forma, negligenciados pela sociedade industrializada em favor da tecnologia avançada, da produtividade industrial e do crescimento econômico'.
- Hackman (1975) 'QVT é o quanto as pessoas, na organização, estão aptas a satisfazerem suas necessidades pessoais importantes, por meio de suas experiências de trabalho e de vida'.
- Davis (1981) refere-se à QVT como as 'condições favoráveis ou desfavoráveis que resultam num ambiente de trabalho para as pessoas; o objetivo básico é contar com empregos que sejam excelentes tanto para o indivíduo como para a produção'.
- Skiou e Blondin (1984), 'QVT é a explicação concreta de uma filosofia humanista'.
- Quirino (1987), QVT 'representa uma forma sistemática e globalizante do que era abordado na literatura de recursos humanos através de estudos de motivação, fatores ambientais, econômicos e de satisfação no trabalho'.
- Nadler e Lawler (1983) conceituam QVT 'como um modo de pensar sobre as pessoas, trabalho e organização, tendo como elementos distintos a preocupação do impacto do trabalho sobre as pessoas e a atividade organizacional, bem como a idéia de participação na solução de problemas organizacionais e tomada de decisões'.
- Siqueira e Coleta (1989) QVT 'um conceito multidimensional envolvendo uma multiplicidade de fatores e de variáveis no complexo sistema empresarial que, ao assumirem determinados valores, determinariam conseqüências positivas ou negativas à organização e às pessoas nelas envolvidas'.
- Galenson (1991) indica que 'QVT é um termo amorfo, que inclui um grande número de conceitos e atividades, entre eles: círculo de qualidade equipe de participação na gerência, humanização e reestruturação do trabalho e ênfase na criatividade do empregado'.
- Vieira e Hanashiro (1990). Afirmam que 'QVT é a melhoria nas condições de trabalho com extensão a todas as funções de qualquer natureza'.
- Búrigo (1997) 'QVT busca humanizar as relações de trabalho na organização, mantendo uma relação estreita com a produtividade e, sobretudo, com a satisfação do trabalhador no seu ambiente de trabalho, constituindo, ainda condição de vida associada ao bem estar, à saúde e à segurança dele'.
- Limongi - França (2002) 'QVT é o conjunto das ações de uma empresa visando uma implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho, visando atender escolhas de bem-estar das pessoas que atuam em uma empresa, unidade de negócio ou setor específico'.
- Pilatti e Bejarano (2004) 'QVT é o potencializar positivo das múltiplas dimensões que interferem na vida humana, contidas em uma escala; o humano e desumano, ainda que sejam limites pouco aceitáveis, é uma referência inicial'.

Neste sentido a visão sobre QVT vai sendo ampliada, as organizações cada vez mais buscam a humanização do ambiente de trabalho para que os funcionários se sintam satisfeitos com o seu cargo e com a organização.

2.4 MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA

A QVT é um assunto que merece atenção, existem vários modelos de QVT, mas segundo Chiavenato (2004), os três mais importantes são os de Nadler e Lawer, de Hackman e Oldhan e o de Walton.

O modelo de Nadler e Lawer, a QVT está fundamentada em quatro aspectos, na medida em que eles vão sendo implementados a QVT melhora, para que isto aconteça os funcionários devem participar nas decisões da empresa, devem reestruturar suas tarefas enriquecendo o trabalho, inovando no sistema de recompensas para influenciar no clima organizacional e melhorando o ambiente de trabalho quanto as condições físicas, psicológicas, horário de trabalho, etc. (CHIAVENATO, 2004).

Hackman e Oldhan apresentam um modelo de QVT dedicado ao desenho de cargos, os cargos têm que ter as dimensões de variedade de habilidades, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia, retroação do próprio trabalho, retroação extrínseca e inter-relacionamento, as dimensões são determinantes para a QVT (CHIAVENATO, 2004).

E no modelo de Walton podemos observar que oito fatores afetam a QVT, a compensação justa e adequada para cada funcionário, as condições de segurança e saúde no trabalho, as oportunidades de crescimento e segurança, a integração social na organização, as garantias institucionais, o trabalho e espaço total de sua vida e a relevância social da vida no trabalho (CHIAVENATO, 2004).

A busca pela qualidade tem mobilizado várias empresas brasileiras com objetivo de obter não só a qualidade, mas também a produtividade e a competitividade, buscando um equilíbrio social, tecnológico e econômico, através de modelos de QVT (MENDES, 2004).

3 MÉTODOS E PROCEDIMENTOS

Além da utilização da pesquisa de revisão de literatura será aplicado o questionário WHOQOL– Abreviado, para avaliar o nível de QVT, referente às últimas semanas vividas pelo orientador de atividade física bem como questões sob o ponto de vista pessoal, de saúde, psicológico e profissional.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

A presente pesquisa tem caráter exploratório, com abordagem metodológica quantitativa e foi investigada através do estudo de caso se utilizando um questionário de perguntas fechadas.

Baseando-se na classificação de Vergara (2000), a pesquisa exploratória busca investigar uma área da empresa na qual não se tem conhecimento organizado e disponível, também pode ser considerada como um estudo de caso, uma vez que circunscrita a uma determinada instituição, neste caso o SESI-RS.

A pesquisa foi investigada através do estudo de caso que conforme Yin (2001) é uma das maneiras de se fazer a pesquisa, é utilizada em muitas situações e entre elas, estudos organizacionais e gerenciais.

3.2 DEFINIÇÃO DA UNIDADE DE ANÁLISE

A pesquisa foi realizada junto ao SESI nas cidades de Porto Alegre, Gravataí, Cachoeirinha, Caxias do Sul, São Leopoldo, Passo Fundo, Guaíba, Montenegro, Lajeado, Santa Cruz, Canoas, Santa Maria, Santo Ângelo e Rio Grande no Programa SESI Ginástica na Empresa com abrangência em todo o estado do Rio Grande do sul. Os pesquisados foram os orientadores de atividade física.

3.3 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS

Para a coleta de dados o questionário foi o instrumento escolhido para mensurar os dados, pois os pesquisados ficam em diversas cidades do RS, podendo ser enviado por meio eletrônico; sua aplicação é de rápido preenchimento e seu custo é baixo. WHOQOL – Abreviado foi o questionário utilizado para coleta dos dados sobre a QVT dos OF.

O questionário WHOQOL – Abreviado foi escolhido pela confiabilidade e por se tratar de um questionário científico validado que pode ser utilizado em diversos tipos de população, em diferentes tipos de empresas e culturas sócio-econômicas com o objetivo de avaliar a QVT dos colaboradores.

Os dados foram coletados utilizando um questionário estruturado com escolhas. O critério utilizado para a seleção dos participantes foi ser OF do SESI do SGE do RS.

Após autorização do gestor local o questionário foi enviado por meio eletrônico para os OF que atuam como professores de ginástica laboral nas empresas contratantes do SGE.

Os OF tiveram um prazo de 15 dias para o preenchimento, possibilitando assim um maior tempo para reflexão, garantindo a obtenção de resultados mais fidedignos.

Os questionários retornaram preenchidos via correspondência interna, para o Centro de Atividades (CAT) Porto Alegre.

3.4 TÉCNICAS DE ANÁLISE DE DADOS

A técnica de análise de dados coletados neste estudo foi à computação de porcentagens, pois conforme Roesch (2006), o pesquisador, ao finalizar a coleta de dados, depara-se com várias formas de análise, como: computar porcentagens e verificar se os dados possuem significância estatística.

Para a análise dos dados foi realizada pesquisa quantitativa, baseado no questionário WHOQOL – Abreviado, utilizando a escala o cálculo dos escores e da estatística descritiva a ferramenta utilizada foi o software Microsoft Excel.

No instrumento, a ordem 1, 2, 3, 4 e 5 é mantida em todas as questões, a conversão para 5, 4, 3, 2 e 1 só ocorre na sintaxe no momento da tabulação das respostas. A resposta 3, por representar o índice médio, é o único que não sofre alteração.

Todas as questões do WHOQOL- Abreviado são fechadas. Foi utilizada uma escala de respostas do tipo Likert, composta por cinco elementos, variando entre 1 e 5. Esses extremos representam 0% e 100%, respectivamente, onde zero corresponde a uma pior QV, e 100, a uma melhor QV.

Para pontuar a QVT dos OF, foi utilizado à classificação proposta por Reis Júnior (2008), onde os índices compreendidos entre 0 e 22,5 serão muito insatisfatórios, os entre 22,5 a 45 serão insatisfatórios, de 45 a 55 neutro, de 55 a 77,5 satisfatórios e entre 77,5 a 100 muito satisfatórios, sugerindo uma excelente QVT.

Figura 1 – A classificação proposta para o QWLQ - 78

QWLQ - 78				
Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Neutro	Satisfatório	Muito Satisfatório
0 a 22,5	22,5 a 45	45 a 55	55 a 77,5	77,5 a 100

Fonte: Reis Júnior (2008, p. 80)

3.5 LIMITAÇÕES DO MÉTODO

Este estudo visa identificar a QVT dos OF, na busca, através dos resultados propor melhorias nos programas de QV, estes que podem não ser aderidos pela organização, por particularidades de cada região ou questões políticas.

Por se tratar de uma pesquisa voluntaria dos 75 OF do SESI-RS, 52 responderam a pesquisa, que corresponde a 69% do número total, não podendo desta maneira traçar o perfil de 100% dos OF do RS.

Outra limitação existente, é que o estudo está direcionado para empresa na qual o pesquisador trabalha, podendo influenciar nas respostas obtidas através do questionário.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Os resultados apresentados na tabela 1 mostram a estatística descritiva, do instrumento WHOQOL- Abreviado, foram analisados a média, o desvio padrão, o coeficiente de variação, o valor mínimo, o valor máximo e a amplitude entre os quatro domínios do instrumento, físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional da QVT dos OF e os resultados foram os seguintes:

Tabela 1 – Estatística descritiva dos quatro domínios

DOMÍNIO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Físico	16,30	1,98	12,16	10,86	20,00	9,14
Psicológico	16,05	1,70	10,56	11,33	19,33	8,00
Relações Sociais	16,72	2,46	14,69	8,00	20,00	12,00
Meio Ambiente	15,05	1,70	11,27	11,00	17,50	6,50
Auto-avaliação da QVT	15,96	2,52	15,79	8,00	20,00	12,00
TOTAL	15,88	1,48	9,34	11,38	18,77	7,38

Fonte: Pedroso, Pilatti e Reis (2009) adaptado pela autora

Observa-se na tabela 1 que as médias encontradas pelos diferentes domínios foram semelhantes, demonstrando certa homogeneidade entre esses aspectos na QVT dos OF.

No domínio físico a média foi de 16,30 e um desvio padrão de 1,98, no domínio psicológico obtivemos média de 16,05 e desvio padrão de 1,70, no domínio relações sociais evidenciamos uma média de 16,72 e um desvio padrão de 2,46, no domínio que se refere ao meio ambiente evidenciamos uma média de 15,05 e um desvio padrão de 1,70 e no último domínio de auto-avaliação da QV, podemos observar uma média de 15,96 e um desvio padrão de 2,52.

Analisando os domínios conforme a classificação sugerida por Reis (2008) todos obtiveram uma QVT muito satisfatória entre os índices de 77,5 a 100.

Nas tabelas abaixo poderemos visualizar os domínios abertos por questão, apresentados por estatística descritiva, analisando a média, o desvio padrão, o coeficiente de variação, o valor mínimo, o valor máximo e a amplitude.

Tabela 2 – Q1 Como você avaliaria sua qualidade de vida

QUESTÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Q1	4,02	0,64	15,96	2	5	3

Fonte: Pedroso, Pilatti e Reis (2009) adaptado pela autora

Na tabela 2, podemos observar que as médias encontram-se elevadas com 4,02 e um desvio padrão de 0,64, referenciando-se uma qualidade de vida muito

satisfatória. Segundo Reis (2008) o indicador qualidade de vida pode ser influenciado pelo trabalho que a pessoa exerce, pois o ser humano passa aproximadamente de 8 a 10 horas dentro do ambiente de trabalho, sendo que devemos analisar este indicador juntamente com a qualidade de vida no trabalho.

Tabela 3 – Q2 Quão satisfeito você está com a sua saúde

QUESTÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Q2	3,96	0,77	19,34	2	5	3

Fonte: Pedroso, Pilatti e Reis (2009) adaptado pela autora

Podemos observa na tabela 3 que a média da satisfação com a saúde é de 3,96 e um desvio padrão de 0,77, verificando-se muito satisfatória, o que é muito importante para que o trabalhador se mantenha trabalhando com qualidade. Guiseline (2004), também define a saúde como uma multiplicidade de aspectos do comportamento humano, voltados a um estado de completo bem-estar físico, mental e social, portanto as escolhas que o trabalhador faz são essenciais para que sua qualidade de vida e saúde seja satisfatória.

Tabela 4 – Q3 Em que medida você acha que sua dor física impede você de fazer o que você precisa

QUESTÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Q3	1,77	0,88	49,57	1	4	3

Fonte: Pedroso, Pilatti e Reis (2009) adaptado pela autora

Na tabela 4, os valores estão invertidos, sendo que a média de 1,77 e desvio padrão de 0,88 referenciam uma resultado positivo quanto à qualidade de vida no trabalho dos orientadores de atividade física que segundo Reis (2008) encontra-se muito satisfatória.

Tabela 5 – Q4 O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária

QUESTÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Q4	1,60	0,75	46,85	1	4	3

Fonte: Pedroso, Pilatti e Reis (2009) adaptado pela autora

Igualmente na tabela 5, os valores apresentam-se de forma invertida, concluindo-se que os orientadores de atividade física quase não utilizam medicamentos para levar sua vida diária sendo os valores de média 1,60 e desvio padrão de 0,75 muito satisfatórios.

Tabela 6 – Q5 O quanto você aproveita a vida

QUESTÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Q5	4,12	0,65	15,71	3	5	2

Fonte: Pedroso, Pilatti e Reis (2009) adaptado pela autora

Conforme a tabela 6, os orientadores de atividade física aproveitam a vida, pois se observou uma média de 4,12 e um desvio padrão de 0,65 o que significa muito satisfatório.

Tabela 7 – Q6 Em que medida você acha que sua vida tem sentido

QUESTÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Q6	4,58	0,64	13,92	2	5	3

Fonte: Pedroso, Pilatti e Reis (2009) adaptado pela autora

Os valores apresentados na tabela 7, o quanto a vida faz sentido na percepção de cada orientador de atividade física, os valores mostram um resultado muito satisfatório com média de 4,58 e um desvio padrão de 0,64. Nahas (2006) nos trás que cada indivíduo tem uma percepção de sua vida e de seu bem estar, sugerindo que é de suma importância os trabalhadores estarem com sua psique saudável.

Tabela 8 – Q7 O quanto você consegue se concentrar.

QUESTÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Q7	3,60	0,66	18,48	2	5	3

Fonte: Pedroso, Pilatti e Reis (2009) adaptado pela autora

Na tabela 8, podemos observar que a concentração não se apresentou nos índices mais altos com média de 3,60 e desvio padrão de 0,66, podendo afirmar, que a maioria dos orientadores de atividade física está satisfeito com sua concentração no trabalho.

Tabela 9 – Q8 Quão seguro você se sente em sua vida diária

QUESTÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Q8	3,94	0,61	15,41	3	5	2

Fonte: Pedroso, Pilatti e Reis (2009) adaptado pela autora

Na tabela 9, podemos observar que a satisfação dos orientadores de atividade física no que se refere à segurança que eles sentem na sua vida diária encontra-se com valores altos, atingindo uma média de 3,94 e um desvio padrão de 0,66, atingindo um nível de satisfação de qualidade de vida no trabalho muito satisfatório.

Tabela 10 – Q9 Quão saudável é seu ambiente físico

QUESTÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Q9	3,50	0,78	22,28	1	5	4

Fonte: Pedroso, Pilatti e Reis (2009) adaptado pela autora

Observa-se na tabela 10, que os índices aparecem satisfatórios segundo Reis (2008), sendo que os orientadores de atividade física do SESI acham a empresa um ambiente físico agradável de se trabalhar. Apresentando uma média de 3,50 e um desvio padrão de 0,78.

Tabela 11 – Q10 Você tem energia suficiente para seu dia a dia.

QUESTÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Q10	3,87	0,84	21,75	2	5	3

Fonte: Pedroso, Pilatti e Reis (2009) adaptado pela autora

Conforme a tabela 11, podemos observar os seguintes resultados para a Q10 que se refere à energia no dia a dia no trabalho, uma média de 3,87 e um desvio padrão de 0,84, referenciando índices muito satisfatórios.

Tabela 12 – Q11 Você é capaz de aceitar sua aparência física.

QUESTÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Q11	4,04	0,71	17,65	2	5	3

Fonte: Pedroso, Pilatti e Reis (2009) adaptado pela autora

Na tabela 12, podemos observar que obtivemos 4,04 de média e 0,71 de desvio padrão no que se refere à aceitação da sua aparência física. Constatando que os profissionais do SESI encontram-se na maioria muito satisfeito com sua aparência física.

Tabela 13 – Q12 Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades.

QUESTÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Q12	3,21	0,72	22,52	1	5	4

Fonte: Pedroso, Pilatti e Reis (2009) adaptado pela autora

No que se diz respeito se o dinheiro é suficiente para satisfazer as necessidades, a tabela 13 nos mostra que os orientadores de atividade física do SESI estão satisfeitos, este indicador aparece como o segundo índice mais baixo com média de 3,21 e desvio padrão de 0,72. Podendo ser um indicador subjetivo na qualidade de vida do trabalho dos funcionários do SESI, pois nem todos trabalham somente na instituição, sendo que existem orientadores com cargas horárias variadas entre 2h dia até 8h48 dia, podendo compor sua renda por diversas fontes.

Tabela 14 – Q13 Quão disponíveis para você estão às informações que precisa no seu dia a dia

QUESTÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Q13	3,83	0,73	19,17	2	5	3

Fonte: Pedroso, Pilatti e Reis (2009) adaptado pela autora

Conforme tabela 14, a média de 3,83 e um desvio padrão de 0,73 apresenta que os orientadores de atividade física encontram-se muito satisfeitos dentro dos padrões estabelecidos por Reis (2008).

Tabela 15 – Q14 Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer

QUESTÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIACÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Q14	3,46	0,78	22,50	2	5	3

Fonte: Pedroso, Pilatti e Reis (2009) adaptado pela autora

Na tabela 15, observamos que os orientadores do SESI estão satisfeitos com suas oportunidades de lazer, apresentando valores satisfatórios com média de 3,46 e desvio padrão de 0,78.

Tabela 16 – Q15 Quão boa você é capaz de se locomover

QUESTÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIACÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Q15	4,40	0,69	15,74	3	5	2

Fonte: Pedroso, Pilatti e Reis (2009) adaptado pela autora

Conforme a tabela 16, podemos afirmar com base na classificação de Reis (2008) que a capacidade de se locomover dos orientadores de atividade física encontra-se muito satisfatória com média de 4,40 e desvio padrão de 0,69.

Tabela 17 – Q16 Quão satisfeito você está com seu sono

QUESTÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIACÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Q16	3,35	1,05	31,25	1	5	4

Fonte: Pedroso, Pilatti e Reis (2009) adaptado pela autora

Observando a média (3,35) e o desvio padrão (1,05) da tabela 17, podemos observar que os avaliados estão satisfeitos com seu sono; este resultado pode não ter atingido os maiores índices, pois as empresas contratantes do Programa SESI Ginástica na Empresa onde os orientadores de atividade física atuam, iniciam as aulas de ginástica laboral no primeiro horário da manhã podendo se estender até a madrugada assim podendo influenciar a qualidade do sono.

Tabela 18 – Q17 Quão satisfeito você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia a dia

QUESTÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIACÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Q17	4,08	0,74	18,07	2	5	3

Fonte: Pedroso, Pilatti e Reis (2009) adaptado pela autora

Na tabela 18, os resultados apresentados são muito satisfatórios, com média de 4,08 e um desvio padrão de 0,74, os orientadores estão muito satisfeitos com sua capacidade de desempenhar as suas atividades do dia a dia no trabalho. Podemos

justificar um resultado tão satisfatório pela atividade afim dos profissionais serem específicas de sua formação em educação física.

Tabela 19 – Q18 Quão satisfeito você está com sua capacidade para o trabalho

QUESTÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Q18	4,19	0,56	13,39	3	5	2

Fonte: Pedroso, Pilatti e Reis (2009) adaptado pela autora

Conforme a tabela 19, os orientadores apresentaram média de 4,19 e desvio padrão de 0,56 encontrando-se em índices muito satisfeitos, segundo Reis (2008).

Tabela 20 – Q19 Quão satisfeito você está consigo mesmo

QUESTÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Q19	4,00	0,71	17,85	1	5	4

Fonte: Pedroso, Pilatti e Reis (2009) adaptado pela autora

Verifica-se na tabela 20, que os resultados encontram-se como na maioria das questões muito satisfeitos, quando se refere à satisfação consigo mesmo, apresentando dados de 4,00 (média) e 0,71 (desvio padrão). Conforme Saba (2008), o pensamento do homem e o comportamento, refletem, benéficamente ou maleficamente, em seus sentimentos, seu corpo e sua psique, sugerindo que seu estado físico interfere no seu estado mental e vice-versa, sendo que estando satisfeito consigo mesmo é de suma importância para uma qualidade de vida no trabalho satisfatória.

Tabela 21 – Q20 Quão satisfeito você está com suas relações pessoais

QUESTÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Q20	4,17	0,86	20,53	1	5	4

Fonte: Pedroso, Pilatti e Reis (2009) adaptado pela autora

Na tabela 21, observamos que os orientadores de atividade física encontram-se muito satisfeitos com as relações pessoais, apresentando média de 4,17 e um desvio padrão de 0,86.

Tabela 22 – Q21 Quão satisfeito você está com sua vida sexual

QUESTÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Q21	4,17	0,96	23,11	1	5	4

Fonte: Pedroso, Pilatti e Reis (2009) adaptado pela autora

Conforme a tabela 22, observa-se que a maioria dos orientadores está muito satisfeito com sua vida sexual, com uma média de 4,17 e um desvio padrão de 0,96.

Tabela 23 – Q22 Quão satisfeito você está com o apoio que você recebe de seus amigos

QUESTÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Q22	4,19	0,69	16,39	2	5	3

Fonte: Pedroso, Pilatti e Reis (2009) adaptado pela autora

Conforme a maioria das questões os resultados da tabela 23, também apresentam dados com índices muito satisfeitos, com uma média de 4,19 e um desvio padrão 0,69 no que diz respeito ao apoio que os orientadores recebem de seus amigos. Podendo assim afirmar que a relação entre os funcionários de SESI é amigável, pois segundo Reis (2008) passamos de 8h a 10h dia em nosso local de trabalho, passando boa parte de nossas vidas no ambiente laboral com nossos colegas.

Tabela 24 – Q23 Quão satisfeito você está com as condições do local onde mora

QUESTÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Q23	4,02	1,04	25,83	2	5	3

Fonte: Pedroso, Pilatti e Reis (2009) adaptado pela autora

Verifica-se na tabela 24, que 4,02 (média) e 1,04 (desvio padrão) dos orientadores de atividade física estão muito satisfeito com as condições do local onde mora.

Tabela 25 – Q24 Quão satisfeito você está com seu acesso aos serviços de saúde

QUESTÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Q24	3,96	0,79	19,97	2	5	3

Fonte: Pedroso, Pilatti e Reis (2009) adaptado pela autora

Podemos observar na tabela 25, que a maioria dos orientadores de atividade física está muito satisfeito com seu acesso aos serviços de saúde, apresentando uma média de 3,92 e um desvio padrão de 0,79. Este resultado pode-se dar em função da instituição SESI oferecer para seus funcionários plano de saúde bem conceituado no mercado.

Tabela 26 – Q25 Quão satisfeito você está com o seu meio de transporte

QUESTÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Q25	4,17	0,81	19,40	2	5	3

Fonte: Pedroso, Pilatti e Reis (2009) adaptado pela autora

Conforme a tabela 26, observa-se que os valores de 4,17 de média e 0,81 de desvio padrão mostram que os orientadores de atividade física do SESI estão muito satisfeito com seu meio de transporte.

Tabela 27 – Q26 Com que frequência você tem sentimentos negativos como meu humor, desespero, ansiedade, depressão

QUESTÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Q26	2,25	0,86	38,24	1	5	4

Fonte: Pedroso, Pilatti e Reis (2009) adaptado pela autora

Na tabela 27, podemos observar o índice mais baixo da pesquisa, no que se diz respeito aos sentimentos negativos, obtivemos média de 2,25 e um desvio padrão de 0,86, ou seja, uma qualidade de vida no trabalho neutra segundo Reis (2008). Este resultado pode ter sido reflexo da transição da presidência do Sistema FIERGS, período este que gera muita insegurança nos funcionários, pois todas as políticas praticadas podem ser mudadas e justamente neste período a pesquisa foi realizada.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando os estudos realizados e a análise dos dados coletados por meio do questionário, os resultados obtidos indicaram que a qualidade de vida no trabalho dos orientadores de atividade física do SESI-RS encontra-se muito satisfatória na maioria das questões, tendo somente uma questão com valor abaixo do esperado conforme Reis (2008), sendo sugerido a monitoração continua deste indicador para que possamos gerenciar estes dados transformando estas informações em bases para a construção de futuras estratégias que promovam a qualidade de vida no trabalho dos orientadores de atividade física do SESI/RS.

Sugere-se também a aplicação do questionário em um período em que o Sistema FIERGS não esteja passando por mudanças políticas, que no caso do período da aplicação do questionário estava acontecendo à troca de presidência, pois sabemos conforme embasamento teórico que a psique das pessoas influenciam diretamente na qualidade de vida no trabalho.

Lima (2007) ainda referência que as empresas tem um grande desafio pela frente, pois a melhoria da qualidade de vida no trabalho não ocorre sem a participação e o envolvimento com dos colaboradores, sendo que o sucesso das organizações está relacionado a um conjunto de profissionais motivados e saudáveis.

A qualidade de vida no trabalho é crucial para o crescimento das empresas e para que o Programa SESI Ginástica na Empresa, continue a prestar um serviço de qualidade e confiança como vem prestando a monitoração dos dados da qualidade de vida dos profissionais que constituem este programa é essencial.

REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI. **Institucional**. Brasília, 2011. Disponível em: <<http://www.cni.org.br>>. Acesso em: 21 jan. 2011.
- FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FLECK, Marcelo P. A. et al. Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida "WHOQOL-bref". **Revista de saúde pública**, São Paulo, v. 34, n. 2, p. 178-183, abr. 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsp/v34n2/1954.pdf>>. Acesso em: 19 jan. 2011.
- FLECK, Marcelo Pio de Almeida (Coord.). **WHOQOL – abreviado: versão em português**. Porto Alegre: UFRGS, 2000.
- GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2006.
- GUEDES, Dartagnan Pinto; GUEDES, Joana Elisabete Ribeiro Pinto. **Crescimento, composição corporal e desenvolvimento motor de crianças e adolescentes**. São Paulo: Balieiro, 1997.
- GUISELINI, Mauro. **Aptidão física, saúde, bem-estar: fundamentos teóricos e exercícios práticos**. São Paulo: Phorte, 2004.
- LIMA, Valquíria de. **Ginástica laboral: atividade física no ambiente de trabalho**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Phorte, 2007.
- McARDLE, William D; KATCH, Frank I.; KATCH, Victor L. **Fisiologia do exercício: energia, nutrição e desempenho humano**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1996.
- MENDES, Ricardo Alves. **Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas**. Barueri: Manole, 2004.
- MORAES, Gláucia Therezinha Bardi de. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre prazer e sofrimento em uma multinacional na cidade de Ponta Grossa-PR**. 2006. 83 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) -- Programa de Pós-Graduação em Engenharia De Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, PR, 2006. Disponível em: <<http://www.pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/dissertacoes/arquivos/35/Dissertacao.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2011.
- NAHAS, Markus V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. 4. ed. rev. e atual. Londrina: Midiograf, 2006.

OLIVEIRA, Patrícia Morilha de; FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. **RAE eletrônica**, São Paulo, v.4, n.1, art. 9, jan./jun. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/raeel/v4n1/v4n1a05.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2011.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto; REIS, Dálcio Roberto dos. Cálculo dos escores e estatística descritiva do WHOQOL-100 utilizando o Microsoft Excel. **Revista brasileira de qualidade de vida**, Ponta Grossa, v. 1, n. 1, p. 23-32, jan./jun. 2009. Disponível em: <<http://www.pg.utfpr.edu.br/depog/periodicos/index.php/rbqv/article/viewFile/366/432>>. Acesso em: 03 jul. 2011.

REIS JÚNIOR, Dálcio Roberto dos. **Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78**. 2008. 114 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) -- Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, PR, 2008. Disponível em: <<http://www.pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/dissertacoes/arquivos/101/Dissertacao.pdf>>. Acesso em: 21 fev. 2011

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em Administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso**. Colaboração de: Grace Vieira Becker, Maria Ivone de Mello. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

SABA, Fabio. **Mexa-se: atividade física, saúde e bem-estar**. 2. ed. São Paulo: Phorte, 2008.

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA - SESI. Brasília, 2011. Disponível em: <<http://www.sesi.org.br/>>. Acesso em: 21 jan. 2011.

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA DO RIO GRANDE DO SUL – SESI-RS. Porto Alegre, 2011. Disponível em: <<http://www.sesi.org.br/>>. Acesso em: 21 jan. 2011.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ANEXO A - Questionário Whoqol – Abreviado

WHOQOL - ABREVIADO

Versão em Português

PROGRAMA DE SAÚDE MENTAL
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE
GENEVA

Coordenação do GRUPO WHOQOL no Brasil

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

Instruções

Este questionário é sobre como você se sente a respeito de sua qualidade de vida, saúde e outras áreas de sua vida. **Por favor, responda 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. Esta, muitas vezes, poderá ser sua primeira escolha.

Por favor, tenha em mente seus valores, aspirações, prazeres e preocupações. Nós estamos perguntando o que você acha de sua vida, tomando como referência as **duas últimas semanas**. Por exemplo, pensando nas últimas duas semanas, uma questão poderia ser:

	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
Você recebe dos outros o apoio de que necessita?	1	2	3	4	5

Você deve circular o número que melhor corresponde ao quanto você recebe dos outros o apoio de que necessita nestas últimas duas semanas. Portanto, você deve circular o número 4 se você recebeu "muito" apoio como abaixo.

	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
Você recebe dos outros o apoio de que necessita?	1	2	3	4	5

Você deve circular o número 1 se você não recebeu "nada" de apoio.

Por favor, leia cada questão, veja o que você acha e circule no número e lhe parece a melhor resposta.

		muito ruim	ruim	nem ruim nem boa	boa	muito boa
1	Como você avaliaria sua qualidade de vida?	1	2	3	4	5

		muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeit o
2	Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?	1	2	3	4	5

As questões seguintes são sobre o quanto você tem sentido algumas coisas nas últimas duas semanas.

		nada	muito pouco	mais ou menos	bastant e	extremamente
3	Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?	1	2	3	4	5
4	O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?	1	2	3	4	5
5	O quanto você aproveita a vida?	1	2	3	4	5
6	Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?	1	2	3	4	5
7	O quanto você consegue se concentrar?	1	2	3	4	5
8	Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?	1	2	3	4	5
9	Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?	1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre quão completamente você tem sentido ou é capaz de fazer certas coisas nestas últimas duas semanas.

		nada	muito pouco	médio	muito	completamente
10	Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
11	Você é capaz de aceitar sua aparência física?	1	2	3	4	5
12	Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?	1	2	3	4	5
13	Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
14	Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?	1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre **quão bem ou satisfeito** você se sentiu a respeito de vários aspectos de sua vida nas últimas duas semanas.

		muito ruim	ruim	nem ruim nem bom	bom	muito bom
15	Quão bem você é capaz de se locomover?	1	2	3	4	5

		muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
16	Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?	1	2	3	4	5
17	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
18	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?	1	2	3	4	5
19	Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?	1	2	3	4	5
20	Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?	1	2	3	4	5
21	Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?	1	2	3	4	5
22	Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?	1	2	3	4	5
23	Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?	1	2	3	4	5
24	Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?	1	2	3	4	5
25	Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?	1	2	3	4	5

As questões seguintes referem-se a **com que frequência** você sentiu ou experimentou certas coisas nas últimas duas semanas.

		nunca	alguns vezes	frequentemente	muito frequentemente	sempre
26	Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?	1	2	3	4	5

Alguém lhe ajudou a preencher este questionário?.....

Quanto tempo você levou para preencher este questionário?.....

Você tem algum comentário sobre o questionário?

OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO