

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NO CEDUP DE
CHAPECÓ- SANTA CATARINA.**

**QUALITY OF LIFE AT WORK: A CASE STUDY AT CEDUP IN CHAPECÓ -
SANTA CATARINA**

Márcia Inês Danieli¹
Salette Terezinha Nardi Patussi²
Fábio Evangelista Santana³

RESUMO: Esta pesquisa teve como objetivo identificar a percepção dos professores do Centro de Educação Profissional (CEDUP), sobre as condições necessárias para se ter um ambiente de trabalho baseado nos princípios de QVT. O estudo foi baseado em um estudo de caso, por meio de um questionário composto de questões abertas e fechadas, fundamentados nos modelos de gestão difundidos por Walton, Hackman de Oldhan e Nadler e Lawler. Os resultados obtidos indicam que a organização não possui um programa de Qualidade de Vida estruturado, demonstrando insatisfação dos participantes quanto a integração, crescimento na carreira, assistência à saúde, tendo como consequência uma tendência à mudança de emprego. Concluiu-se que a organização pesquisada precisa investir em ações que promovam melhorias na qualidade de vida de seus colaboradores, por meio de avaliações frequentes, buscando identificar fatores que são causas de insatisfação.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de vida no trabalho, Gestão da qualidade de vida, Serviço público, Satisfação.

¹Especialista em Planejamento e Gestão Tributária, Acadêmica da Pós-Graduação em Gestão Pública do Instituto Federal de Santa Catarina-IFSC, marcia_ines_danieli@yahoo.com.br.

² Especialista em Educação Infantil e Séries Iniciais, Acadêmica do Curso de Pós-Graduação em Gestão Pública do Instituto Federal de Santa Catarina – IFSC, sanardi@bol.com.br

³Doutor em Engenharia de Produção, fsantana@ifsc.edu.br

ABSTRACT: This research aims to verify the perception of teachers of the Professional Education Center about the required conditions to have a work environment based on the principles of quality of life. The study was based on a case study, using a questionnaire composed of open and closed questions, taking the management models disseminated by Walton, Hackman de Oldhan and Nadler and Lawler. The results obtained indicate that the organization does not have a structured Quality of Life program, demonstrating the participants' dissatisfaction regarding integration, career growth, health care, resulting in a tendency to change jobs. We concluded that the organization needs to invest in actions to promote improvements in the quality of life of the employees, through frequent evaluations, seeking to identify factors that cause dissatisfaction.

KEYWORDS: Quality of life at work, Quality of life management, Public service, Satisfaction.

1. INTRODUÇÃO

Diante das mudanças sociais, econômicas e tecnológicas que o mundo do trabalho vem sofrendo caracterizadas pela crescente competitividade, exigindo mais horas trabalhadas e, mais resultados, diversas organizações têm sido impulsionadas a buscar uma melhor qualidade de vida a seus colaboradores.

A QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) é um tema que vem sendo muito discutido atualmente, tendo em vista sua importância e influência na vida dos trabalhadores, visando satisfazer e facilitar o desenvolvimento das atividades no ambiente de trabalho. Para Chiavenato(2008) a qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho nas condições físicas, psicológicas e sociais, ou seja, a Qualidade de Vida é a associação de diversos fatores que proporcionam bem estar aos indivíduos.

Atualmente os fatores que interferem no bem estar dos colaboradores passam a ser analisados, não somente no local de trabalho, mas em todos os aspectos que têm influência direta sobre sua vida. Por este motivo este tema tem sido discutido dentro das organizações e cada vez mais tem-se investido em pesquisas para o mapeamento da QVT, com essas pesquisas é possível ter uma visão ampla da percepção dos colaboradores em relação aos fatores organizacionais, ambientais e comportamentais.

Segundo Fernandes et al. (2019), em diversos países da Europa e Ásia, EUA, Canadá e México a QVT está amplamente difundida. No Brasil, o tema vem tomando força e discutido com frequência nas organizações com objetivo de atender as necessidades psicossociais dos trabalhadores, de modo a elevar os níveis de satisfação no trabalho.

Dentre os principais modelos desenvolvidos com o intuito de identificar os fatores que influenciam na QVT e fundamentaram o desenvolvimento desta pesquisa, destacam-se os difundidos por Walton; Hackman de Oldhan; Nadler e Lawler (PEDROSO; PILATTI, 2010).

Assim, o objetivo deste trabalho é identificar a percepção dos professores do Centro de Educação Profissional (CEDUP), sobre as condições necessárias para se ter um ambiente de trabalho baseado nos princípios de QVT. O CEDUP, objeto de estudo desta pesquisa, é uma instituição de educação profissional vinculada à Secretaria de Estado da Educação, unidade de Chapecó que oferece qualificação técnica gratuita, nos turnos matutino, vespertino e noturno, com oito modalidades de cursos técnicos em diferentes eixos tecnológicos.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Para a obtenção do referencial teórico foram utilizadas as plataformas Google Acadêmico, Repositório IFSC, Portal CAPES e Bireme. As palavras-chave utilizadas foram qualidade de vida, trabalho, ergonomia da atividade, conceito do trabalho, organização do trabalho, bem estar, satisfação no trabalho, percepção dos colaboradores, felicidade, satisfação e produtividade. Com o propósito de encontrar maior quantidade de artigos possíveis, além destas palavras-chave no Bireme foram utilizadas ainda as palavras, saúde do trabalhador, emprego, promoção da saúde e local de trabalho. Para encontrar artigos em inglês foram utilizadas as palavras-chave: *quality of life, occupational medicine e workers*.

Foram encontrados 35 artigos, uma tese de doutorado, uma dissertação de mestrado e quatro monografias de graduação e pós-graduação, que se adequaram aos critérios do tema desta pesquisa, além de 11 livros e dois artigos de anais de congresso.

Foram aplicados alguns filtros nos documentos encontrados com o intuito de descartar informações repetidas, artigos com data de publicação muito antiga ou temas poucos relevantes para a pesquisa. De todo o referencial teórico encontrado, foram utilizados 18 artigos, um artigo de anal de congresso, uma dissertação de mestrado, duas monografias de graduação e pós-graduação e quatro livros. Além disso, todos os artigos e demais materiais levantados foram separados por ano de publicação e estão representados no Apêndice 1.

O resultado do referencial teórico foi classificado em modelos de gestão de QVT, instrumentos para medir QVT e qualidade de vida no setor público, apresentados nas subseções seguintes.

2.1 MODELOS DE GESTÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A busca pela QVT vem se tornando cada vez mais necessária, fazendo parte do direito do trabalhador de conviver em um local de trabalho que proporcione motivação e satisfação da melhor forma possível. Percebe-se que uma maior produtividade está associada ao bem estar dos colaboradores, sendo assim torna-se primordial a utilização de ações que visem a transformação da satisfação em resultados. A qualidade de vida no trabalho em si é vista como a satisfação das necessidades do empregado, que uma vez atendida, se encontra associada a outras variáveis consequentes. (ARRUDA et al.,2016).

Neste sentido, o capital humano deve ser visto como um dos principais recursos dentro da organização, tornando-se responsabilidade desta, uma melhor qualidade de vida de seus colaboradores, com ambientes mais agradáveis e melhores condições de saúde emocional e social, levando a satisfação de todos àqueles que se encontram inseridos na organização. Segundo Campos (1992), o conceito mais importante dos programas de qualidade de vida é de que, só se melhora o que se pode medir, assim, torna-se imprescindível avaliação constante da satisfação dos colaboradores, uma vez que a qualidade de vida no trabalho está diretamente ligada à motivação.

Adotar programas de qualidade de vida no trabalho não tem sido uma tarefa simples para os gestores, que muitas vezes cometem equívocos nas escolhas das estratégias de implantação de programas de QVT, gerando contradições entre as necessidades dos colaboradores e os ajustes necessários na organização (COSTA; COELHO, 2018).

Essas dificuldades estão relacionados principalmente aquelas ligadas às mudanças organizacionais, o grau de relacionamento entre colaboradores e gestores e a forma como são conduzidas às políticas de RH.

Para evitar tais dificuldades, é fundamental que os gestores mantenham diálogos de forma transparente com os colaboradores, apontando os motivos para as mudanças e os resultados esperados, mais do que isso, é necessário o envolvimento de todos os colaboradores no planejamento dos programas de QVT, incentivando a participação e garantindo dessa forma a legitimidade dos programas (COSTA; COELHO, 2018).

A literatura aborda diferentes modelos de gestão da qualidade de vida no trabalho que podem ser adotados para medir a satisfação e motivação dos colaboradores.

Na tabela 1 destacam-se três modelos distintos de acordo com Chiavenato (2008).

O primeiro modelo sugerido por *Nadler e Lawler* fundamenta-se nos aspectos psicológico, organizacional, econômico e ambiental. Os autores consideram que os programas de QVT devem encontrar formas para que as pessoas trabalhem melhor e que o trabalho melhore a vida das pessoas (CHIAVENATO, 2008).

O segundo modelo é o de *Hackman de Oldhan*, o qual leva em consideração seis aspectos do cargo sendo eles, habilidades, identidade da tarefa, percepção da tarefa, autonomia, *feedback* e contato interpessoal (CHIAVENATO, 2008).

O terceiro modelo, denominado *modelo Walton* contempla um conjunto de 8 fatores conceituais que devem ser avaliados, a compensação justa e adequada, às condições de trabalho,

o uso e desenvolvimento de capacidades, as oportunidades de crescimento, e a integração social na instituição, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida, relevância social do trabalho. (CHIAVENATO, 2008).

Tabela 1– Modelos de Gestão da Qualidade de vida no trabalho.

Modelo de Gestão	Aspectos
Nadler e Lawler	1 – Psicológico 2 – Organizacional 3 – Econômico 4 – Ambiental
Hackman de Oldhan	1 – Habilidades 2 – Identidade da Tarefa 3 – Percepções da Tarefa 4 – Autonomia 5 – Feedback 6 – Contato Interpessoal
Walton	1 – Compensação Justa e Adequada 2 – Condições de Trabalho 3 – Uso e desenvolvimento de capacidades 4 – Oportunidades de crescimento 5 – Integração Social na Instituição 6 – Constitucionalismo 7 – Trabalho e espaço total da vida 8 – Relevância Social do Trabalho

Fonte: Chiavenato (2008).

Moreira (2005), afirma que os programas de QVT têm como objetivo desenvolver mecanismos que possibilitem criar um clima de confiança entre o trabalhador e o empregador, satisfazendo os interesses tanto dos trabalhadores como do empregador, quanto mais satisfeitos os colaboradores estiverem, melhor será a qualidade do serviço prestado.

Para Albuquerque; Limongi-França (1998) a implantação de programas e a gestão da QVT, além de proporcionar efeitos positivos para a organização aumentam a satisfação, a autonomia, o bem estar e a ressignificação de tarefas dentro das organizações.

Conforme Klein et al.(2017), a QVT visa resgatar valores humanísticos e ambientais negligenciados pelas sociedades industrializadas em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico, dentre estes fatores podemos citar o significado do

trabalho, as condições físicas ofertadas, a segurança (física e emocional), a receptividade dos líderes às ideias e iniciativas dos liderados, o grau de participação nas decisões, à satisfação com a remuneração, os relacionamentos interpessoais mantidos e as possibilidades de desenvolvimento profissional.

No entanto, embora o crescente interesse por QVT pareça animador, uma análise mais profunda demonstra que nem sempre o aparente cuidado das organizações com os trabalhadores é legítimo, sendo adotadas muitas vezes como válvulas de escape para proporcionar o alívio e a sensação imediata de bem-estar (FERNANDES; FERREIRA, 2015).

Schmidt e Dantas (2006) complementam que a expressão QVT é frequentemente aplicada nas organizações para justificar uma diversidade de mudanças e que nem sempre visa o bem-estar do trabalhador.

Portanto, a gestão da QVT acaba sendo definida como técnicas de administrar ações, incluindo reconhecimento, inserção de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho formado e construído na cultura da organização, com prioridade para o bem-estar das pessoas e do ambiente organizacional (BITENCOURT, 2004).

2.2 INSTRUMENTOS PARA MEDIR A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Conhecer o nível de satisfação e bem estar dos colaboradores dentro da organização, buscando o equilíbrio entre vida pessoal e a profissional, é uma forma de medir a qualidade de vida no trabalho (Medeiros e Dantas 2005).

Segundo Campos (1992) para medir a QVT organizacional, avaliações frequentes devem ser realizadas, para que se possa conhecer a visão dos colaboradores sobre quais fatores interferem na QVT.

Quando o indivíduo encontra uma organização, sem cobranças e com condições ambientais adequadas, ele terá uma experiência bem sucedida e seu trabalho será prazeroso.

Consequentemente sua QVT será percebida na maneira como ele desenvolve suas funções, comprometido com o trabalho e com a organização e cooperará com colegas, superiores e clientes, formando uma relação equilibrada entre trabalho e vida privada (BOAS; MORIN, 2017).

Estudos acadêmicos sobre ferramentas para medir a QVT, tem sido objeto de publicações técnicas que demonstram as formas de se avaliar a percepção dos colaboradores

em relação a inúmeros fatores que podem afetar ou não o ambiente de trabalho (MEDEIROS; DANTAS, 2005).

Conforme Ferro (2012), na última década houve uma proliferação de instrumentos de avaliação da QVT, que podem ser classificados quanto a sua avaliação, como avaliadores preditivos e discriminativos; e quanto ao foco como genéricos, específicos e modulares.

Na escolha do instrumento de avaliação alguns critérios devem ser levados em consideração, tais como, tipo de instrumento, suas propriedades, confiabilidade, validade e responsividade, bem como a forma como será aplicado e principalmente se o instrumento é adequado ao estudo (FERRO, 2012).

Com vistas a obter melhor ferramenta de medição, a Organização Mundial de Saúde (OMS) desenvolveu um projeto colaborativo, resultando no WHOQOL-100 - *Qualidade de vida da organização mundial da saúde*, que busca avaliar a qualidade de vida no trabalho por meio de 100 questões divididas em seis domínios: domínio físico; domínio psicológico; nível de independência; relações sociais; ambientais e aspectos espirituais, religião e crenças. (COSTA; COELHO, 2018).

Porém a necessidade de questionários mais curtos e que demandem menos tempo, fez com que o grupo de qualidade de vida da OMS desenvolvesse uma versão abreviada do WHOQOL-100, o WHOQOL-bref, que consta de 26 questões divididas em quatro domínios sendo: domínio físico; domínio psicológico; relações sociais e meio ambiente, tornando assim o questionário mais curto e de fácil preenchimento (COSTA; COELHO, 2018).

Percebe-se que os elementos centrais que compõem a concepção de QVT perpassam por vários pontos como saúde física e mental, segurança, relações de trabalho, estresse e formas de evitá-lo, humanização, entre outros (BOAS; MORIN, 2017).

O estresse relacionado ao trabalho é entendido por De Souza et al. (2018), como uma resposta às situações em que o indivíduo percebe seu ambiente como ameaçador às suas necessidades de realização pessoal e profissional ou a sua saúde física e mental prejudicando a interação no trabalho e no ambiente.

No Brasil foi criada uma nova ferramenta de medição, baseada na metodologia do WHOQOL-100, chamada de QWLQ-78 - Questionário de qualidade de vida no trabalho, considerada a mais completa, com 78 questões organizadas em quatro domínios, o número de questões em cada domínio é diferente, sendo maior no domínio profissional, justificando-se pelo grande número de indicadores que cabem no conceito deste domínio (FERRO, 2012).

Para elaboração da versão abreviada o QWLQ-bref, foram selecionadas 20 questões das 78 que constituem o QWQL-78, sendo quatro questões do domínio físico/saúde, três do domínio psicológico, quatro do domínio pessoal e nove do domínio profissional que seguem a mesma sequência em que aparecem no QWQL-78 (FERRO,2012).

O TQWL-42 - Qualidade de vida no trabalho total, foi desenvolvido seguindo os modelos WHOQOL e contém 47 questões, cinco direcionadas ao conhecimento da amostra (idade, sexo, estado civil, escolaridade e tempo de serviço) e 42 divididas em cinco esferas, sendo que cada esfera é composta por quatro sub esferas chamadas de aspectos, com duas questões cada e duas referentes a auto avaliação da QVT sob o viés do respondente. Além destas outras escalas para classificação da QVT podem ser utilizadas a critério do pesquisador. Esta ferramenta além de demandar pouco tempo para respondê-la, ainda permite avaliações quantitativas e qualitativas (FERRO,2012). Todos esses instrumentos que medem a QVT estão resumidos na Tabela 2.

Tabela 2 – Instrumentos que Medem a Qualidade de Vida no Trabalho.

Instrumentos	Domínios	Questões
QWLQ-78 Questionário de Qualidade De Vida no Trabalho	1- Físico/Saúde 2- Psicológico 3- Pessoal 4- Profissional	17 10 16 35
QWLQ-bref Questionário de Qualidade De Vida no Trabalho-Versão Abreviada	1- Físico/Saúde 2- Psicológico 3- Pessoal 4- Profissional	4 3 4 9
TQWL-42 Qualidade de Vida no Trabalho Total	1- Biológica/ Fisiológica 2- Psicológica/ Comportamental 3- Sociológico/ Relacional 4- Econômica/ Política 5- Ambiental/ Organizacional 6- Conhecimento da Amostra 7- Auto avaliação da QVT	8 8 8 8 8 5 2

Fonte: Os autores

Segundo Burigo (1997), os fatores organizacionais, ambientais e comportamentais quando bem administrados e combinados geram maior satisfação e motivação aos trabalhadores, elevando seu nível de percepção sobre o assunto. Neste sentido, o órgão de

Recursos Humanos torna-se como um dos principais veículos para viabilizar a QVT, considerado como um guardião e incentivador por exercer funções estratégicas que provêm á aceitação consolidação, manutenção e mudanças culturais (FERNANDES et al.,2019).

Para Li et al.(2019), os fatores que geram estresse são as condições de trabalho, os meios de trabalho, as relações interpessoais no trabalho, o papel dentro da organização e o desenvolvimento de carreira.

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO SETOR PÚBLICO

A modernização da gestão de pessoas se encontra sistematicamente entre os grandes temas abordados na literatura de reforma da administração pública, porém o tema ainda gera dúvidas dado a percepção dominante entre os gestores públicos combinados à crítica dos modelos existentes com a ideia de que é difícil mudá-los (RODRIGUES et al., 2017).

Ferreira et al.(2009), indicam que os programas de QVT têm crescido significativamente nos últimos anos, porém o perfil das práticas de QVT em órgãos públicos permanece pouco explorado, os quais mostram que as atividades de QVT são predominantemente de caráter assistencialista.

Não diferentemente da área privada, pesquisas na área de QVT e saúde do trabalhador mostram que servidores públicos de diversos órgãos estão adoecendo em razão da precariedade na organização do trabalho, da sobrecarga, da pressão constante, da necessidade de priorizar a quantidade em detrimento da qualidade dos serviços prestados aos usuários, sendo que essas exigências impactam diretamente na saúde do trabalhador, podendo levar ao adoecimento físico e mental (ANTLOGA et al., 2016).

De acordo com Frossard (2009), sendo o setor público voltado a prestação de serviços, a preocupação dos gestores para com os servidores é de grande relevância para a melhoria da qualidade dos serviços prestado. Quando os servidores estão desmotivados e descomprometidos, levam um serviço deficiente. E numa tentativa de reverter este quadro, o Estado começa utilizar um modelo de gerenciamento, utilizado pela iniciativa privada, onde valoriza o resultado, a produtividade, a qualidade e voltado para as pessoas. Dessa forma a implantação de programas de QVT trazem benefícios tanto para a organização como para os trabalhadores, gerando satisfação e bem-estar das pessoas, maior produtividade, redução do absenteísmo, rotatividade, acidentes, entre outros fatores.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O procedimento metodológico adotado nesta pesquisa caracteriza-se por quantitativo, aplicado, exploratório e descritivo realizado com professores do CEDUP.

O trabalho possui abordagem quantitativa aplicada, pois segundo Gerhardt e Silveira (2009) os resultados poderão ser medidos de modo a representar a realidade da população alvo; e aplicada por ser dirigida à solução de problemas específicos envolvendo interesses locais.

Seu caráter exploratório e descritivo tem como finalidade o aprofundamento sobre o assunto, identificando a percepção dos colaboradores sobre a qualidade de vida no trabalho descrevendo as características de um determinado grupo e o seu relacionamento com as variáveis (FERREIRA, 2010).

Para identificar essas variáveis a pesquisa foi aplicada na forma de questionário, utilizando os fatores que afetam a QVT, elaborados a partir de uma pesquisa documental, por meio de levantamento teórico, e fundamentados nos modelos de gestão difundidos por Walton.

Para quantificar o número de professores necessário para a pesquisa, utilizou-se a calculadora de porcentagem amostral, cujo princípio é verificar qual a amostra necessária em uma pesquisa simples sobre variáveis categóricas, disponível em <<https://comentto.com/calculadora-amostal/>>.

Para o preenchimento dos dados da calculadora foram seguidas as instruções de Santos (2014), segundo o qual o erro amostral é a diferença entre o valor estimado pela pesquisa e o verdadeiro valor, o qual, frequentemente encontra-se entre 5 a 10%. No nível de confiança foi estipulado em 95%, sendo esta uma porcentagem de erro frequentemente usada em estudos científicos (SANTOS, 2014). No tópico população, foi inserida a quantidade de professores no CEDUP de Chapecó disponível no Portal de Transparência do Estado de Santa Catarina, cujo número é 52, desta forma a calculadora demonstrou uma amostragem de 29 professores compreendendo 55,7% do total da amostra.

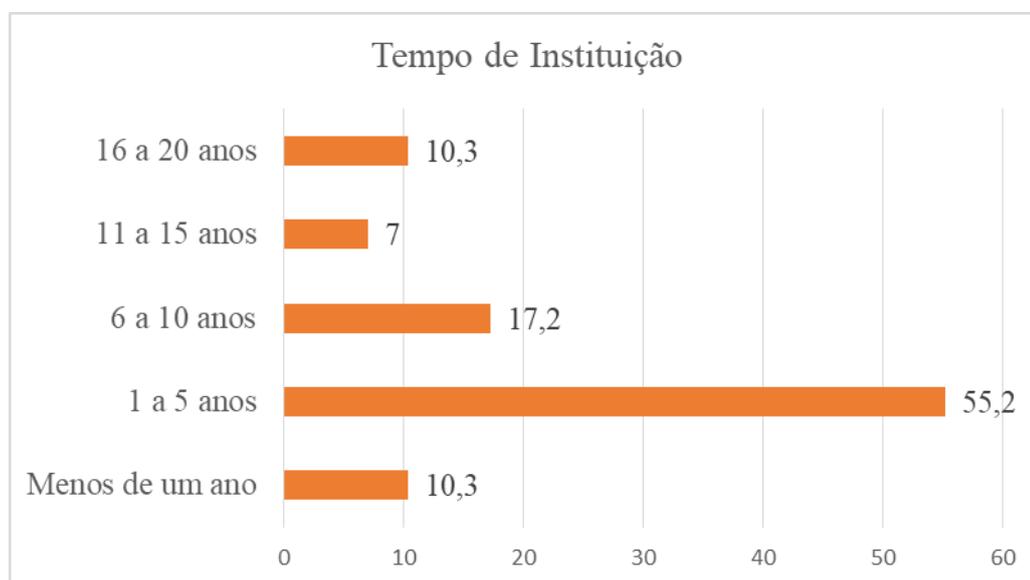
O questionário aplicado foi definido com 27 questões com perguntas abertas e fechadas, divididas em três dimensões, sendo 13 questões sobre fatores organizacionais (questão 1 a 13), seis sobre fatores ambientais (questão 14 a 19) e oito sobre fatores comportamentais (questão 20 a 27), apresentadas na tabela 3 (Apêndice 2). A aplicação do questionário teve duração total de uma hora, posteriormente os dados coletados foram classificados utilizando o programa Excel.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

O perfil dos professores entrevistados foi de 86,2% do sexo feminino, e 13,8% do sexo masculino, com idade média de 38 anos. Quanto à carga horária, 41,4% classificou sua carga horária como outras, ou seja, maior ou menor que 20 ou 40 horas, enquanto que 31,0% dos entrevistados cumprem 40 horas semanais e 27,6% 20 horas semanais. Em relação ao vínculo empregatício, a maioria dos professores (68,9%) são admitidos em caráter temporário (ACT), e 31,0% com vínculo efetivo. A justificativa para um número maior de admissões em caráter temporário é de que o CEDUP oferece cursos profissionalizantes que contemplam diversas áreas do conhecimento.

Quanto ao tempo de atuação na instituição demonstrado na Figura 1, este indica que 55,2% possuem entre 1 e 5 anos, demonstrando que a maioria dos servidores não gozam de estabilidade, fato comum na área da educação do serviço público estadual.

Figura 1 – Tempo de instituição



Fonte: Os autores

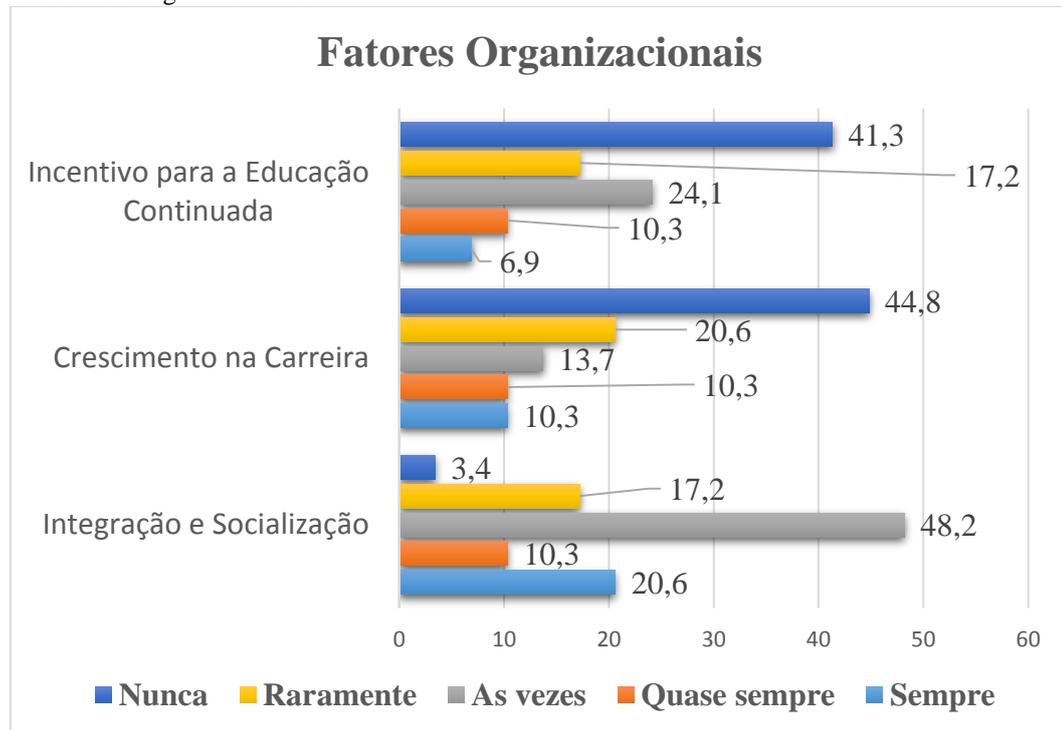
4.1. PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Para análise das condições de trabalho dos colaboradores, foram discutidos os resultados da pesquisa apontados como sendo mais relevantes e influentes na QVT, considerando os

fatores organizacionais, ambientais e comportamentais.

Ao analisar os Fatores organizacionais quanto à integração social fora da organização, a pesquisa apontou que momentos de integração as vezes acontecem fora da instituição (Figura 2). De acordo com CHIAVENATO (2010), o clima organizacional é o reflexo direto do modo como as pessoas interagem umas com as outras, destaca ainda que um clima motivador eleva as relações de satisfação, animação, interesse, colaboração e maior produtividade.

Figura 2 – Fatores Organizacionais.



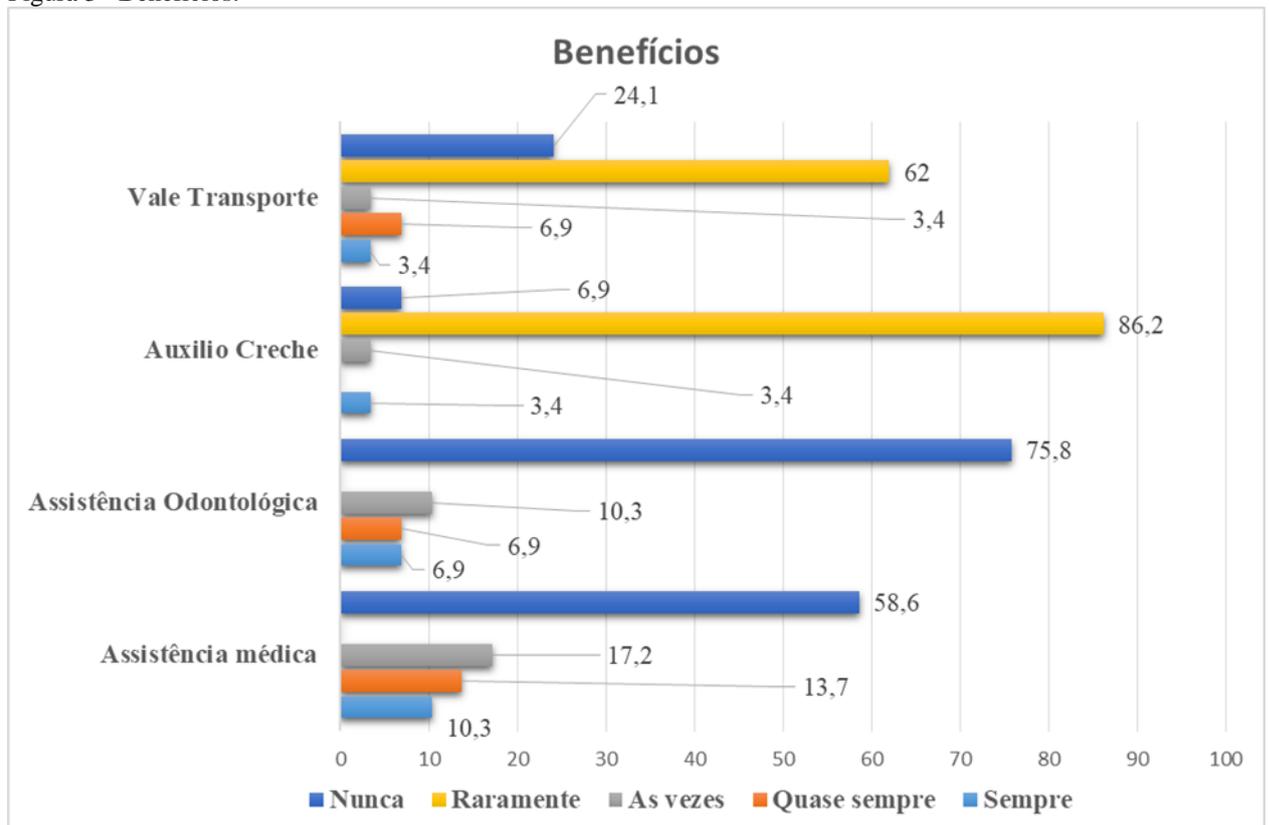
Fonte: Os autores

Nos quesitos crescimento na carreira com avanços salariais e incentivos para educação continuada, a maioria dos participantes se mostrou insatisfeita com ausência destes programas. Diante disso, a instituição deverá instituir programas que garantam maior reconhecimento e crescimento profissional de seus colaboradores. Segundo CHIAVENATO (2010), servidores qualificados, motivados e comprometidos, geram maior eficiência, eficácia e efetividade no serviço prestado, impactando positivamente na imagem da organização.

Quanto aos benefícios citados na Figura 3, ficou evidenciada a insatisfação dos respondentes em relação ausência de benefícios como assistência médica, odontológica e outros. Destaca-se ainda que na organização pesquisada não há qualquer outro benefício como forma de estimular e incentivar seus colaboradores, demonstrando a necessidade de

implantação de programas de QVT. Para Silva e De Marchi (1997), a adoção de programas de QVT e de promoção à saúde proporcionam estabilidade emocional, motivação, eficiência no trabalho, melhor autoimagem e melhor relacionamento.

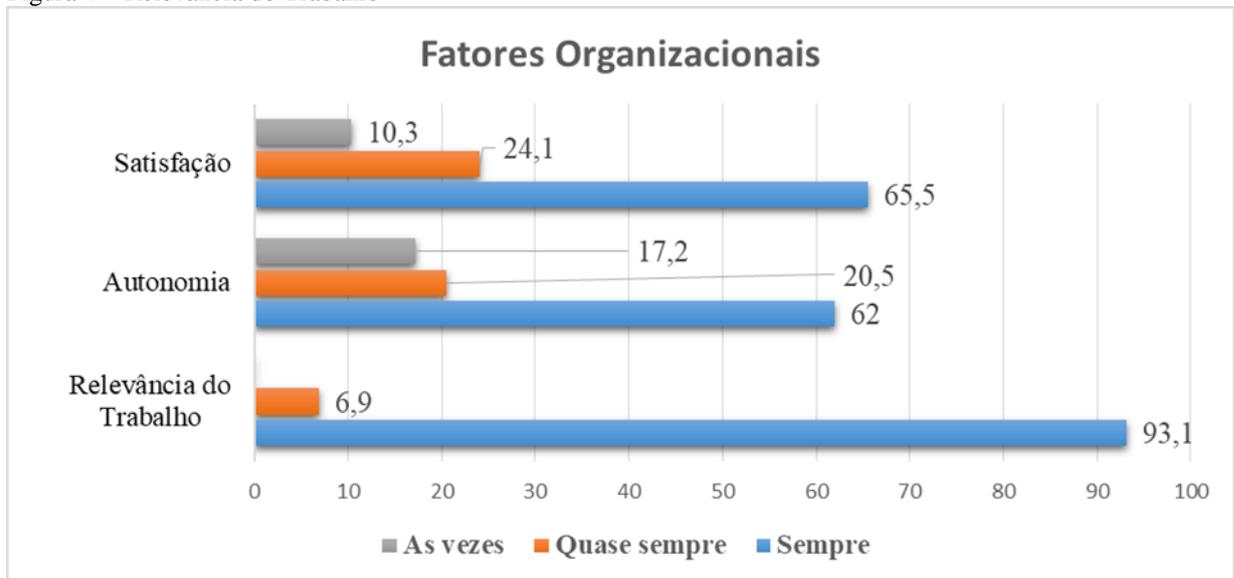
Figura 3– Benefícios.



Fonte: Os autores

Analisando os questionamentos relacionados à relevância do trabalho, a maioria dos entrevistados considera seu trabalho importante para o cumprimento da missão da instituição, possuem liberdade para realizar o seu trabalho e sentem orgulho de pertencer a instituição, fatores que contribuem positivamente para uma boa imagem da instituição diante da sociedade (Figura 4).

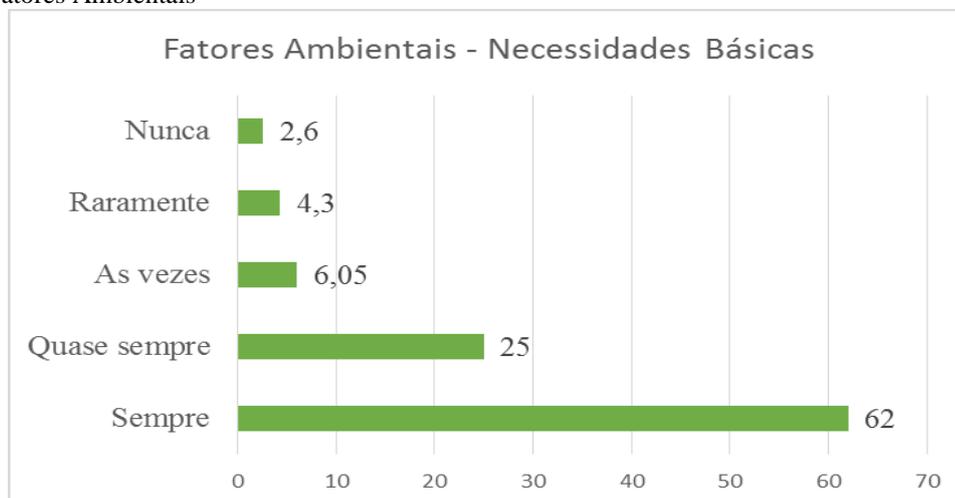
Figura 4 – Relevância do Trabalho



Fonte: Os autores

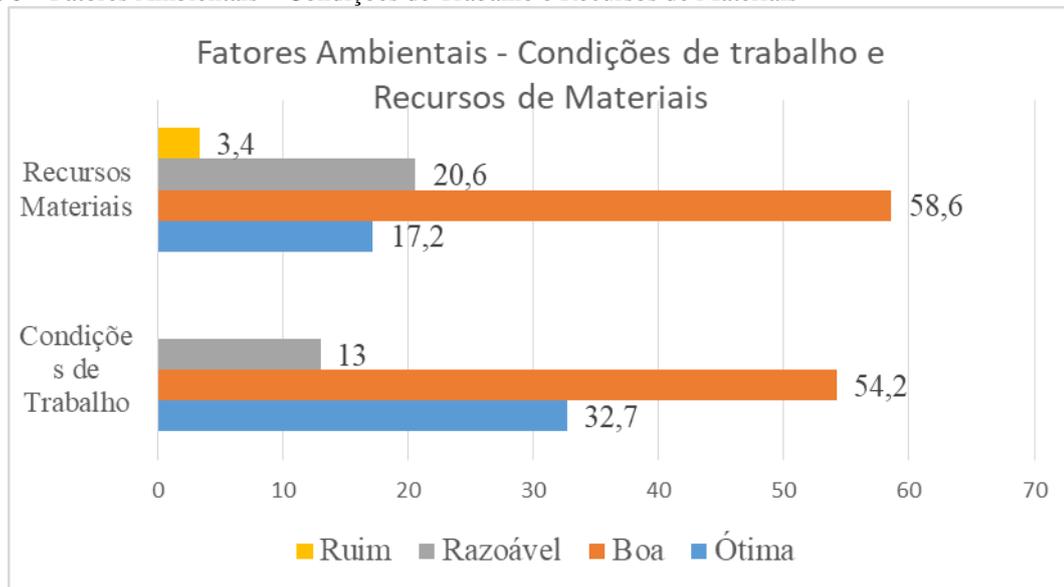
Em relação aos fatores ambientais, a maioria dos colaboradores demonstra estar satisfeita com os aspectos ambientais (Figuras 5 e 6). Chiavenato (1993), afirma que quando a atividade é desenvolvida em um ambiente de trabalho mal estruturado causa insatisfação, em contrapartida quando desempenhada em um ambiente bem estruturado causa satisfação. Da mesma forma, Sá *et al* (2007) complementa que a existência de um ambiente favorável de trabalho pode contribuir para um desempenho eficaz, pois esse ambiente favorece acima de tudo o “querer fazer”, fator que pode ajudar às pessoas a se sentirem mais estimuladas no seu trabalho, satisfazendo seus anseios e necessidades e, ao mesmo tempo, contribuindo para o alcance dos objetivos organizacionais.

Figura 5- Fatores Ambientais



Fonte: Os autores

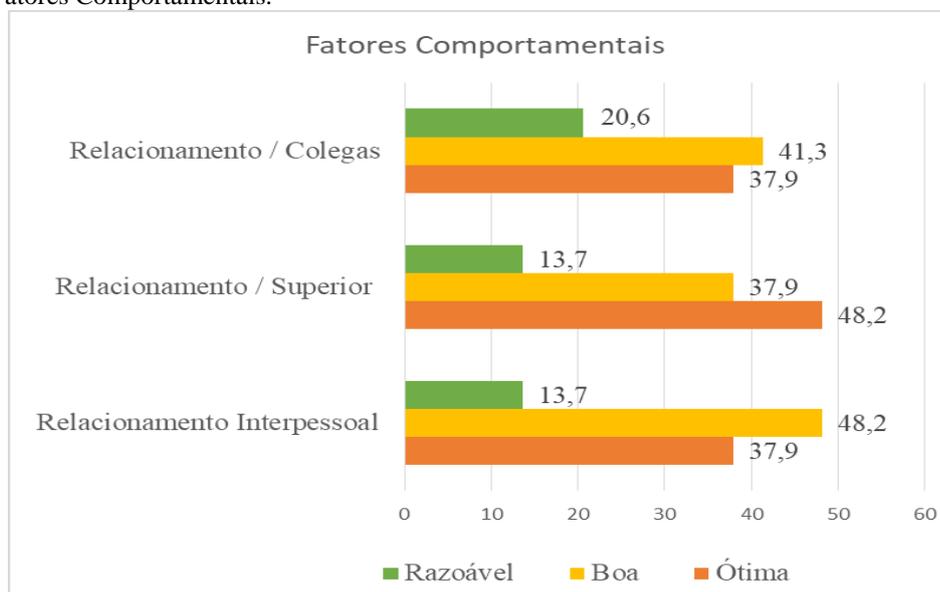
Figura 6 – Fatores Ambientais – Condições de Trabalho e Recursos de Materiais



Fonte: Os Autores

Da análise dos fatores comportamentais, quando questionados sobre a relação com colegas e superiores, ficou demonstrado que a maioria dos servidores classifica a relação entre colegas e superiores como ótima e boa (Figura 7). De acordo com Bosco (2014), a boa relação com os colegas de trabalho gera um ambiente agradável para o grupo e para organização, proporcionando às pessoas mais prazer em trabalhar, ou seja, a vida em grupo é influenciada pelo clima entre as pessoas, em especial nas relações entre elas, na comunicação, na produtividade e no comportamento organizacional.

Figura 7 – Fatores Comportamentais.

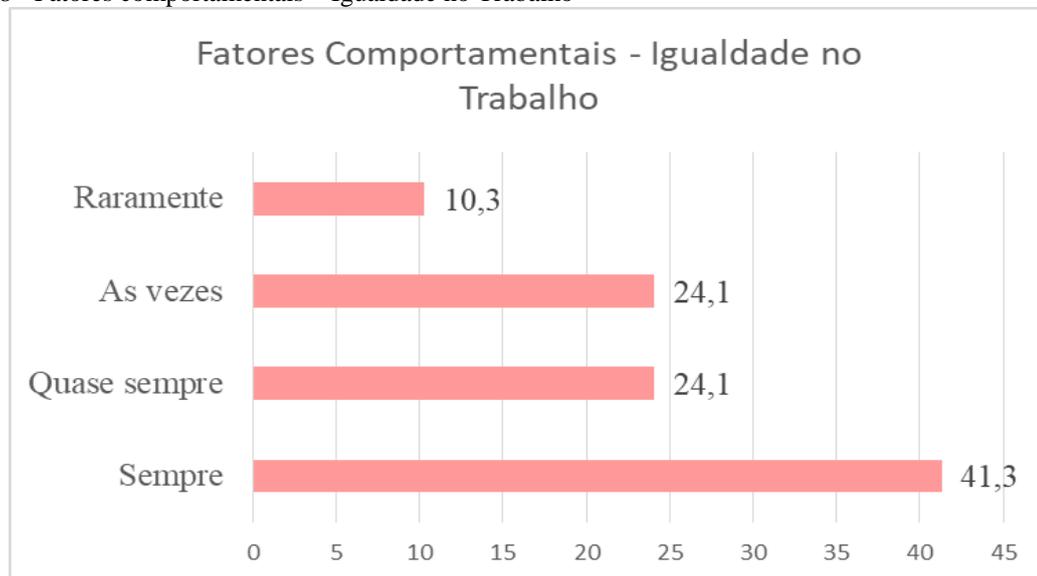


Fonte: Os Autores

Segundo Dewydar (2015), as expectativas que os servidores constroem a respeito de seus superiores, é um dos fatores importantes na medição da satisfação no trabalho. Quando os funcionários têm altas expectativas e conseguem o que esperam, ficam satisfeitos, quando têm baixas expectativas e obtêm mais do que esperam, ficam altamente satisfeitos. Assim, relação com o superior é, então, um dos fatores mais importantes para a retenção dos colaboradores na organização.

Ao serem abordados acerca da existência de tratamento igualitário, importante aspecto que permeia os relacionamentos interpessoais, estes relataram a existência de um tratamento igualitário no contexto de trabalho do CEDUP, ou seja, são tratados de modo semelhante (Figura 8). A valorização do ser humano, a preocupação com sentimentos e emoções, e com a qualidade de vida são fatores que fazem a diferença. O trabalho é a forma como o homem, por um lado, interage e transforma o meio ambiente, assegurando a sobrevivência, e, por outro, estabelece relações interpessoais, que teoricamente serviriam para reforçar a sua identidade e o senso de contribuição BOM SUCESSO(1998).

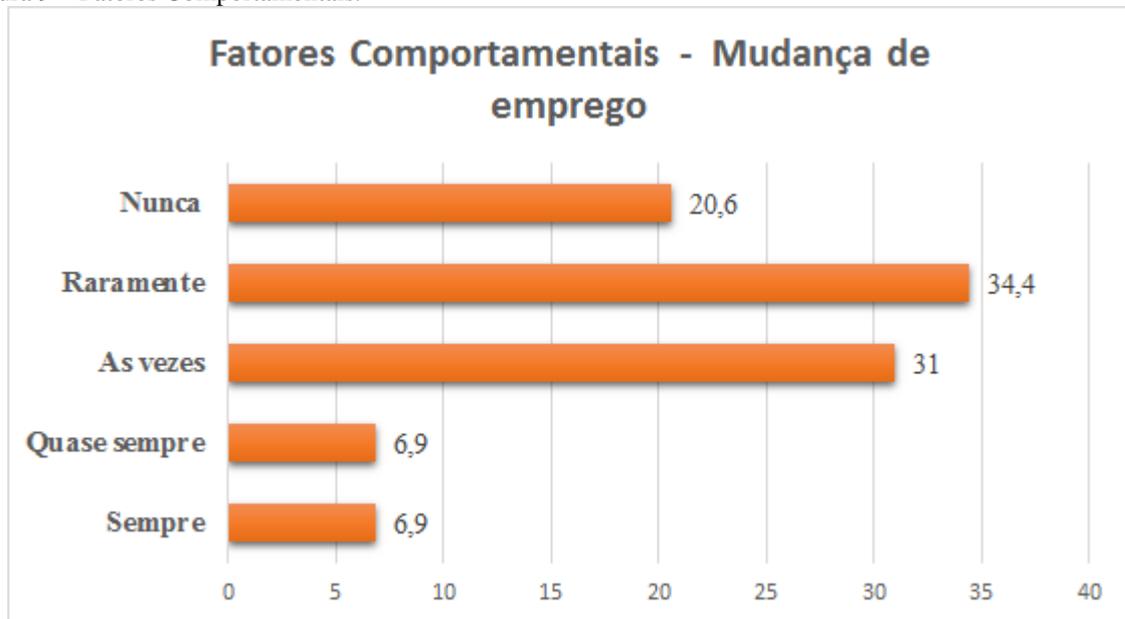
Figura 8 - Fatores comportamentais – Igualdade no Trabalho



Fonte: Os Autores

Em relação à frequência em que os colaboradores pensam em mudar radicalmente de emprego, como demonstrado na Figura 9, indica que 31%, já pensaram nessa possibilidade; este resultado, aliado aos demais fatores organizacionais apontados na Figura 2, sugerem que existe um grau de insatisfação com a QVT, fator que pode refletir negativamente na excelência da prestação de serviços.

Figura 9 – Fatores Comportamentais.



Fonte: Os autores

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou identificar, a partir da percepção dos servidores do CEDUP de Chapecó Santa Catarina, as condições de trabalho oferecidas para a realização de um trabalho produtivo, priorizando a QVT, os resultados encontrados apontaram os pontos positivos e negativos da gestão da QVT do CEDUP.

Destacam-se alguns pontos positivos relacionados aos fatores organizacionais tais como: os servidores em sua maioria compreendem a importância do trabalho para a missão da instituição; sentem orgulho em fazer parte da instituição; e tem independência e liberdade para realizar seu trabalho, porém na organização não há um programa de QVT, apontando insatisfação com as condições do trabalho, fator este que pode contribuir negativamente na produtividade.

Dentre os pontos negativos, podemos destacar, a insatisfação dos servidores em relação aos avanços na carreira funcional, capacitação profissional, e também quanto aos benefícios extras como assistência médica, auxílio creche e vale transporte.

O alcance da qualidade de vida no trabalho requer uma abordagem ampla, direcionada a fatores internos e externos à organização, ou seja, que considera a saúde, a auto realização, a satisfação em desenvolver aquele trabalho, o bem estar, bem como a qualidade de sua vida no contexto familiar do servidor. A pesquisa sobre a QVT no CEDUP é o ponto de partida que

oportuniza a construção de uma política organizacional alinhada com as necessidades dos servidores.

Desta forma, foi possível identificar algumas oportunidades de melhorias, sugere-se primeiramente a implantação de um programa de QVT, investimento em cursos de capacitação e qualificação, criação de plano de carreira e demais programas que impliquem em melhorias das condições de trabalho. Contudo é importante que sejam realizadas avaliações frequentes com o intuito de identificar os pontos de insatisfação dos servidores, os quais poderão ser solucionados para que serviços de qualidade sejam oferecidos para a população.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Estratégias de gestão de pessoas e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total.** Revista de Administração, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, abr./jun. 1998.

ALBUQUERQUE, Veruska; FERREIRA, Mário César; ANTLOGA, Carla; MAIA, Marina. **Representações de Qualidade de Vida no Trabalho em uma Agência Reguladora Brasileira.** Revista Subjetividades, [s.l.], v. 15, n. 2, p.287-301, 31 ago. 2015. Fundação Edson Queiroz.

ANTLOGA, Carla Sabrina; DO CARMO, Marina Maia; TAKAKI, Katsumi Taís. **O que é qualidade de vida no trabalho? Representações de trabalhadores de um instituto de pesquisa.** Trabalho (En) Cena, v. 1, n. 1, p. 132-142, 2016

ARRUDA, Ariana Trindade de; DALPINO, Camila Reis; NASCIMBEM, Natalia de Agostini. **A QUALIDADE DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES COMO FATOR INFLUENCIADOR NA PRODUTIVIDADE DE SEUS COLABORADORES.** 2016. 65 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração de Empresas, Faculdade G & P, Pederneiras, 2016

BAUMGARTEN, M. (2002). **Reestruturação produtiva e industrial.** Em A. D. Cattani (Org.), Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia (268-271). Porto Alegre: Editora Da UFRGS.

BITENCOURT, Claudia et al. **Gestão contemporânea de pessoas – novas práticas, conceitos tradicionais.** Porto Alegre, Bookman, 2004.

BOAS, Ana Alice Vilas; MORIN, Estelle M. **Qualidade de Vida no Trabalho: Um Modelo Sistêmico de Análise.** Revista Administração em Diálogo - Rad, [s.l.], v. 19, n. 2, p.62-90, 1 maio 2017.

BOM SUCESSO, E. P. **Trabalho e qualidade de vida.** Rio de Janeiro: Qualimark / Dunya,1998

BOSCO, M. D. (2014). **Satisfação no trabalho: Estudo de Caso na SACKE Indústria de Calçados Ltda.** Brasil

BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. **Qualidade de vida no trabalho.** Revista de Ciências Humanas. v. 15, n. 22, p. 90-111, Florianópolis/SC: ed. UFSC, 2º sem, 1997.

CAMPOS, Vicente Falconi. **TQC- Controle da Qualidade Total.** 2. ed. São Paulo: Bloch, 1992.

COSTA, Simone; COELHO, Giselle Floriano. **Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Análise dos Técnicos Administrativos do Instituto Federal de Santa Catarina-IFSC,**

CAMPUS de São Miguel Do Oeste-Sc. 2018. 19 F. Monografia (Especialização) - **Curso de Gestão Pública na Educação Profissional e Tecnológica, Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC)**, São Miguel do Oeste, 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel de recursos humanos nas organizações**. 3. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3. Ed. Campus: Elsevier, 2008.

_____, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral de Administração**. São Paulo: Atlas 1993.

DEWYDAR, W. (2015). *The Optimum Relationship between Managers and Employees*. *International Journal of Business and Social Science*, 135-141.

DE SOUSA, Aline Rodrigues et al. **Estresse ocupacional e qualidade do sono em docentes da área da saúde**. Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste, v. 19, 2018.

FERNANDES, Eda, Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES, Livia Carolina; FERREIRA, Mário César. **Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro**. Psicologia USP, v 26, n 2, p.296-306, 2015

FERNANDES GAIER, Andressa, et al. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma cooperativa agrícola do Rio Grande do Sul**. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 2019.

FERREIRA, T. K. M; TODESCAT, M; WEINZIERL, G. **Qualidade de Vida no Trabalho: um desafio a ser perseguido**. Anais... Congresso Virtual Brasileiro de Administração - CONVIBRA, 2010.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. **Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília, v. 25, n. 3, p. 319-327, Jul-Set 2009.

FERRO, Fernanda Fernandes. **Instrumentos para medir a qualidade de vida no trabalho e a ESF: Uma revisão de literatura**. 2012. 92 f. Monografia (Especialização) – Curso de Atenção Básica em Saúde da Família, Universidade de Minas Gerais, Brumadinho, 2012.

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**, São Paulo: Atlas, 2007.

_____, A. C. L. **Prática de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. 1. ed. - 13. reimpr. São Paulo: Atlas, 2015.

FREIRE, A.C.; PAIXÃO, Juscélia V.J.M.; RODRIGUES, Luzia C.; LEAL, Rael S.

MEDEIROS, V.P.R. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Uma análise sobre o ponto de vista dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Capim Grosso – Bahia. *Id on Line*, Revista Multidisciplinar e de Psicologia, Julho de 2017, vol.11, n.36, p.363-384.

FROSSARD, Maiby Carestiatto. **Qualidade de Vida no Serviço Público** – Um Programa para a Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Bicomustíveis – ANP. 2009. 140 f.

Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – **Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresa**. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2009.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. 120 p.

KLEIN, Leander Luiz et al. **Qualidade de Vida no Serviço Público: Uma Avaliação em uma Instituição de Ensino Superior**. *Read*. Revista Eletrônica de Administração (porto Alegre), [s.l.], v. 23, n., p.317-344, dez. 2017

LI, Yuhua et al. *The Status of Occupational Stress and Its Influence the Quality of Life of Copper-Nickel Miners in Xinjiang, China*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, [s.l.], v. 16, n. 3, p.353-455, 27 Jan. 2019.

MACEDO, Juliano de MATOS, Raquel Dorigan de. **Qualidade de vida no trabalho**: um estudo realizado com os funcionários da UNICENTRO, do Campus de Irati. In:

CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO, 2008. Anais... Ponta Grossa: Congresso ADM, 2008.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho, - 7 ed. - São Paulo: Saraiva 2016.

MEDEIROS, Sandro Alves de; DANTAS, Anderson de Barros. **Avaliação da satisfação no trabalho com o uso de indicadores de qualidade de vida no trabalho**. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 25, out./nov. 2005, Porto Alegre. Anais Eletrônicos... Porto Alegre: ABEPRO/PUCRS, 2005. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2005_Enegep0404_1439.pdf>. Acesso em: 11 Set. 2019.

MENDES, Ricardo Alves; LEITE, Neiva. **Ginástica Laboral**: Princípios e aplicações práticas. 3. Ed. ver. e ampl. Barueri, SP: Manole, 2012.

MOREIRA, Paulo Henrique Cinelli. **A importância da ginástica laboral na diminuição das algias e melhora da qualidade de vida do trabalhador**. *Fisioterapia Brasil*, v. 6, n. 5, p. 349-353, 2005.

MOREIRA, Daniela Zanoni; RODRIGUES, Maria Beatriz. **Saúde mental e trabalho docente**. *Estudos de Psicologia*, [s.l.], v. 23, n. 3, p.236-247, set. 2018. Tikinet Edição Ltda.

- OLIVEIRA, José Arimatés de; MEDEIROS, Maria da Penha Machado de. **Gestão de Pessoas no Setor Público**. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2011.184p.
- PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no Trabalho: um debate necessário. **Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI**. Campinas, SP: Ipês, 2010.
- RODRIGUES, Andrea Leite et al. O trabalho e seus sentidos: Um estudo com peritos criminais da Polícia Federal. **Revista de Administração Pública-RAP**, v. 51, n. 6, p. 1058-1084, 2017.
- ROMERO, Sonia Mara Thater; COSTA E SILVA, Selma França; KORPS, Lucia Maria. **Gestão de Pessoas: conceitos e estratégias**. Curitiba: Inter Saberes, 2013.
- SANTOS, Glauber Eduardo de Oliveira. **Cálculo amostral: calculadora on-line**. Disponível em: <http://www.calculoamostral.vai.la>
- SÁ, Maria Auxiliadora Diniz de; HONÓRIO, Jose Bezerra; OLIVEIRA, Rodrigo Cesar Reis de; VIANA, Karoline Morais Porto. **Qualidade de vida no trabalho docente - uma questão de prazer!** XXXI Encontro da ANPAD - Associação Nacional de Pós - Graduação e Pesquisa em Administração. Rio de Janeiro. Anais ...2007
- SAMPAIO, Jáder dos Reis. **Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais**. Rev. Psicol., Organ. Trab., Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 121-136, abr. 2012 .
- SCHIMIDT, Denise Rodrigues Costa; DANTAS, Rosana Aparecida Spadoti. **Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação**. Revista Latino-Americana de Enfermagem, v. 14, n. 1, jan./feb. 2006.
- SILVA, Jaqueline Miranda Barros. **Nível de satisfação: fator gerador de qualidade de vida no trabalho / Level of satisfaction**. Revista de Pesquisa: **Cuidado é Fundamental Online**, [s.l.], v. 10, n. 2, p.343-350, 2 abr. 2018. Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, UNIRIO. (Doutorado) – Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, USP, São Paulo.
- SILVA, M. D.da; DE MARCHI, R. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: ed. Best Seller,1997.
- TRANSPARÊNCIA, Portal da (Org.). **Remuneração e Dados Funcionais dos Servidores**. Disponível em: <http://www.transparencia.sc.gov.br/remuneracao-servidores>>>. Acesso em: 20 out. 2019.
- TEMAM, Sofia et al. **Overall and work-related well-being of teachers in socially disadvantaged schools: a population-based study of French teachers**. *Bmj Open*, França, v. 9, n. 9, set. 2019.

APÊNDICE 1 - REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Tabela 1 – Nomes das revistas e quantidade de artigos utilizados

Nome da revista	Nome do artigo
Revista observatório de La Economía Latino Americana	Qualidade De Vida No Trabalho: Um Estudo De Caso Em Uma Cooperativa Agrícola Do Rio Grande Do Sul FERNANDES GAIER, Andressa, et al. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma cooperativa agrícola do Rio Grande do Sul. <i>Observatorio de la Economía Latinoamericana</i> , 2019
Revista multidisciplinar e de psicologia	Qualidade de Vida no Trabalho: Uma análise sobre o ponto de vista dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Capim Grosso – Bahia FREIRE, A.C.; PAIXÃO, Juscélia V.J.M.; RODRIGUES, Luzia C.; LEAL, Rael S.; MEDEIROS, V.P.R. Qualidade de Vida no Trabalho: Uma análise sobre o ponto de vista dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Capim Grosso – Bahia. Id on Line, <i>Revista Multidisciplinar e de Psicologia</i> , Julho de 2017, vol.11, n.36, p.363-384.
Revista de Ciências Humanas	Qualidade de vida no trabalho BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. Qualidade de vida no trabalho . <i>Revista de Ciências Humanas</i> . v. 15, n. 22, p. 90-111, Florianópolis/SC: ed. UFSC, 2º sem, 1997.
Revista eletrônica de administração	Qualidade De Vida No Serviço Público: Uma Avaliação Em Uma Instituição De Ensino Superior. KLEIN, Leander Luiz et al. QUALIDADE DE VIDA NO SERVIÇO PÚBLICO: UMA AVALIAÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR. Read. Revista Eletrônica de Administração (porto Alegre) , [s.l.], v. 23, n. , p.317-344, dez. 2017
Revista trabalho em cena	O Que É Qualidade De Vida No Trabalho? Representações De Trabalhadores De Um Instituto De Pesquisa ANTLOGA, Carla Sabrina; DO CARMO, Marina Maia; TAKAKI, Katsumi Taís. O que é qualidade de vida no trabalho? Representações de trabalhadores de um instituto de pesquisa. <i>Trabalho (En) Cena</i> , v. 1, n. 1, p. 132-142, 2016

Revista Rene UFC	Estresse ocupacional e qualidade do sono em docentes da área da saúde DE SOUSA, Aline Rodrigues et al. Estresse ocupacional e qualidade do sono em docentes da área da saúde. Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste, v. 19, 2018.
Revista estudos de psicologia	Saúde mental e trabalho docente MOREIRA, Daniela Zanoni; RODRIGUES, Maria Beatriz. Saúde mental e trabalho docente. Estudos de Psicologia, [s.l.], v. 23, n. 3, p.236-247, set. 2018. Tikinet Edição Ltda.
Revista psicologia organizações e trabalho	Qualidade de Vida no Trabalho: Perspectivas e Desafios Atuais SAMPAIO, Jáder dos Reis. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. Rev. Psicol., Organ. Trab., Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 121-136, abr. 2012 .
Revista subjetividades	Representações De Qualidade De Vida No Trabalho Em Uma Agência Reguladora Brasileira ALBUQUERQUE, Veruska; FERREIRA, Mário César; ANTLOGA, Carla; MAIA, Marina. Representações de Qualidade de Vida no Trabalho em uma Agência Reguladora Brasileira. Revista Subjetividades, [s.l.], v. 15, n. 2, p.287-301, 31 ago. 2015. Fundação Edson Queiroz
Revista de administração pública	O trabalho e seus sentidos: um estudo com peritos criminais da Polícia Federal RODRIGUES, Andrea Leite et al. O trabalho e seus sentidos: Um estudo com peritos criminais da Polícia Federal. Revista de Administração Pública-RAP, v. 51, n. 6, p. 1058-1084, 2017.
Revista administração e diálogo	Qualidade de Vida no Trabalho: Um Modelo Sistêmico de Análise BOAS, Ana Alice Vilas; MORIN, Estelle M.. Qualidade de Vida no Trabalho: Um Modelo Sistêmico de Análise. Revista Administração em Diálogo - Rad , [s.l.], v. 19, n. 2, p.62-90, 1 maio 2017.
Revista fisioterapia Brasil	A importância da ginástica laboral na diminuição das algias e melhora da qualidade de vida do trabalhador MOREIRA, Paulo Henrique Cinelli. A importância da ginástica laboral na diminuição das algias e melhora da qualidade de vida do trabalhador. Fisioterapia Brasil, v. 6, n. 5, p. 349-353, 2005.

Enviromental research and public health	The Status of Occupational Stress and Its Influence the Quality of Life of Copper-Nickel Miners in Xinjiang, China LI, Yuhua et al. <i>The Status of Occupational Stress and Its Influence the Quality of Life of Copper-Nickel Miners in Xinjiang, China</i> . International Journal Of Environmental Research And Public Health, [s.l.], v. 16, n. 3, p.353-455, 27 jan. 2019.
BMJ Open	Overall and work-related well-being of teachers in socially disadvantaged schools: a population-based study of French teachers TEMAM, Sofia et al. Overall and work-related well-being of teachers in socially disadvantaged schools:: a population-based study of French teachers. Bmj Open, França, v. 9, n. 9, set. 2019.
Revista Psicologia Teoria e Pesquisa.	Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais. Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília, v. 25, n. 3, p. 319-327, Jul-Set 2009.
Revista Psicologia USP	Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro FERNANDES, Livia Carolina; FERREIRA, Mário César. Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro. Psicologia USP, v 26, n 2, p.296-306, 2015
Revista Latino-Americana de Enfermagem	Qualidade De Vida No Trabalho De Profissionais De Enfermagem, Atuantes Em Unidades Do Bloco Cirúrgico, Sob A Ótica Da Satisfação SCHIMIDT, Denise Rodrigues Costa; DANTAS, Rosana Aparecida Spadoti. Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. Revista Latino-Americana de Enfermagem, v. 14, n. 1, jan./feb. 2006.
Repositório do IFSC	Gestão Da Qualidade De Vida No Trabalho: Uma Análise Dos Técnicos Administrativos Do Instituto Federal De Santa Catarina-Ifsc. Costa, Simone; Coelho, Giselle Floriano. Gestão Da Qualidade De Vida No Trabalho: Uma Análise Dos Técnicos Administrativos Do Instituto Federal De Santa Catarina-Ifsc, Campus De São Miguel Do Oeste-Sc. 2018. 19 F. Monografia (Especialização) - Curso DE Gestão Pública NA Educação Profissional E Tecnológica, Instituto Federal DE Santa Catarina (IFSC), São Miguel Do Oeste, 2018.

Figura 1 - Distribuição dos anos das publicações dos artigos



Fonte: Os autores

Tabela 2 – Classificação por ano, autor, título e tipo.

Ano	Autor	Título	Tipo
2016	Ariana Trindade de Arruda et al.	A qualidade de vida nas organizações como fator influenciador na produtividade de seus colaboradores. ARRUDA, Ariana Trindade de et al. A qualidade de vida nas organizações como fator influenciador na produtividade de seus colaboradores. 2016. 65 f. TCC (Graduação) - Curso de Bacharel em Administração de Empresas, Faculdade G & P., Pederneiras, 2016.	Monografia
2012	Fernanda Fernandes Ferro	Instrumentos para medir a qualidade de vida no trabalho e a ESF FERRO, Fernanda Fernandes. Instrumentos para medir a qualidade de vida no trabalho e a ESF: Uma revisão de	Monografia

		literatura. 2012. 92 f. Monografia (Especialização) – Curso de Atenção Básica em Saúde da Família, Universidade de Minas Gerais, Brumadinho, 2012.	
2010	Idalberto Chiavenato	Gestão de Pessoas: o novo papel de recursos humanos nas organizações	Livro
2009	Tatiana Engel Gerhardt, Denise Tolfo Silveira	Métodos de Pesquisa GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. Métodos de Pesquisa. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. 120 p.	Livro
2009	Maiby Carestiatto Frossard	Qualidade de Vida no Serviço Público – Um Programa para a Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Bicombustível. FROSSARD, Maiby Carestiatto. Qualidade de Vida no Serviço Público – Um Programa para a Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Bicombustíveis – ANP. 2009. 140 f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresa, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2009.	Dissertação de Mestrado
2004	Claudia Bitencourt,	Gestão contemporânea de pessoas – novas práticas, conceitos tradicionais. BITENCOURT, Claudia et al. Gestão contemporânea de pessoas – novas práticas, conceitos tradicionais. Porto Alegre, Bookman, 2004.	Livro

2005	Sandro Alves de Medeiros e Anderson de Barros Dantas	Avaliação da satisfação no trabalho com o uso de indicadores de qualidade de vida no trabalho MEDEIROS, Sandro Alves de; DANTAS, Anderson de Barros. Avaliação da satisfação no trabalho com o uso de indicadores de qualidade de vida no trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 25, out./nov. 2005, Porto Alegre. Anais Eletrônicos... Porto Alegre: ABEPRO/PUCRS, 2005.	Anais em congresso
1992	Vicente Falconi Campos	TQC- Controle da Qualidade Total CAMPOS, Vicente Falconi. TQC- Controle da Qualidade Total. 2. ed. São Paulo: Bloch, 1992.	Livro

Fonte: Os autores

APÊNDICE 2 – QUESTIONÁRIO

Tabela 03 – Fatores organizacionais.

Pergunta	Sempre	Quase sempre	Às vezes	Raramente	Nunca
1 – integração social com os funcionários fora da empresa	20,6 %	10,3 %	48,2%	17,2%	3,4%
2 – Capacitação Profissional	13,7%	17,2%	41,3%	24,1%	3,4%
3 – Benefícios extras					
3.1 – Assistência médica	10,3%	13,7%	17,2%	0	58,6%
3.2 – Assistência odontológica	6,9%	6,9%	10,3%	0	75,8%
3.3 – Auxílio Creche	3,4%	0	3,4%	86,2%	6,9%
3.4 – Vale Transporte	3,4%	6,9%	3,4%	62%	24,1%
4 – Preocupação da organização com a assistência de saúde no ambiente de trabalho					
4 – Preocupação da organização com a assistência de saúde no ambiente de trabalho	6,9%	20,6%	31%	20,6%	20,6%
5 – Construção de carreira e avanços salariais	10,3%	10,3%	13,7%	20,6%	44,8%
6 – Realização de horas extras	0%	6,9%	31%	10,3%	51,7%
7 – Crescimento profissional baseado na competência e produtividade	6,9%	6,9%	24,1%	24,1%	37,9%
8 – Programa de incentivo a continuidade dos estudos	6,9%	10,3%	24,1%	17,2%	41,3%

9 – Conhecimento sobre os benefícios e direitos trabalhistas	Sim	Não	Não tenho certeza		
	79,3%	6,9%	13,7%		
Pergunta	Sempre	Quase sempre	Às vezes	Raramente	Nunca
10 – Benefícios e direitos trabalhistas são respeitados	51,7%	37,9%	10,3%	0%	0%
11 – Considera seu trabalho importante para o cumprimento da missão do CEDUP	93,1%	6,9%	0%	0%	0%
12 – Independência e liberdade para realizar o trabalho	62%	20,5%	17,2%	0%	0%
13 – Sente orgulho em dizer onde trabalha	65,5%	24,1%	10,3%	0%	0%

Fonte: Os autores

Tabela 04 – Fatores Ambientais

Pergunta	Sempre	Quase sempre	As vezes	Raramente	Nunca
Fatores Ambientais					
14 – Fatores como poeira, ruído e calor estão lhe causando mal e prejudicando sua saúde?					
14.1 Poeira	0	3,4%	17,2%	24,1%	55,1%
14.2 Ruído	3,4%	6,9%	27,5%	24,1%	37,9%

14.3 Calor	3,4%	10,3%	24,1%	27,5%	34,4%
15 – Suas necessidades básicas são satisfeitas adequadamente					
15.1 Alimento	68,9%	24,1%	0%	6,9%	0%
15.2 Conforto	62%	24,1%	6,9%	6,9%	0%
15.3 Moradia	68,9%	24,1%	3,4%	0%	3,4%
15.4 Lazer	48,2%	27,5%	13,9%	3,4%	6,9%
16 – Você considera que seu trabalho coloca em risco a sua segurança física?	0%	0%	6,9%	24,1%	68,9%
17 – Como você classifica as condições de trabalho?					
Pergunta	Ótima	Boa	Razoável	Ruim	Péssima
17.1 Iluminação	34,4%	51,7%	13,8%	0%	0%
17.2 Higiene	34,4%	58,6%	6,9%	0%	0%
17.3 Ventilação	31%	55,1%	13,8%	0%	0%
17.4 Organização	31%	51,7%	17,2%	0%	0%
18 – Como você classifica os recursos e materiais necessários oferecidos?	17,2%	58,6%	20,6%	3,4%	0%
19 – Como você classifica o espaço físico disponível para a execução da sua função?	24,1%	55,1%	20,6%	0%	0%

Tabela 05 – Fatores Comportamentais.

Pergunta	Ótima	Boa	Razoável	Ruim	Péssima
20. Relação com os seus colegas de trabalho	37,9%	48,2%	13,7%	0%	0%
21. Relacionamento com o superior	48,2%	37,9%	13,7%	0%	0%
22. Relacionamento dos seus colegas com o seu superior	37,9%	41,3%	20,6%	0%	0%
Pergunta	Sempre	Quase Sempre	Às Vezes	Raramente	Nunca
23. Os servidores são tratados de forma igual sem favoritismo?	41,3%	24,1%	24,1%	10,3%	0%
24. Com que frequência você falta o trabalho por motivo de doença?	0%	3,4%	6,9%	55,1%	34,4%
25. Com que frequência você fica doente devido ao seu trabalho	3,4%	0%	13,7%	41,3%	41,3%
26. Com que frequência seus colegas e superiores ficam doentes?	0%	3,4%	41,3%	41,3%	0%
27. Com que frequência você pensa em mudar radicalmente de emprego?	6,9%	6,9%	31%	34,4%	20,6%

Fonte: Os Autores