

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SANTA  
CATARINA - IFSC  
CÂMPUS SÃO MIGUEL DO OESTE  
CURSO TÉCNICO EM AGROINDÚSTRIA INTEGRADO AO ENSINO MÉDIO

**JOSÉ TAVARES BASTOS NETO ZANCANARO**  
**LEOQUIAN ZORZO WRONSKI**  
**PABLO PELLE DELPINO**

**PERCEPÇÕES SOBRE A SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA DOS  
TRABALHADORES DAS AGROINDÚSTRIAS EM SÃO MIGUEL DO OESTE**

SÃO MIGUEL DO OESTE

2018

**JOSÉ TAVARES BASTOS NETO ZANCANARO**  
**LEOQUIAN ZORZO WRONSKI**  
**PABLO PELLE DELPINO**

**PERCEPÇÕES DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA DE TRABALHADORES  
DE AGROINDÚSTRIAS EM SÃO MIGUEL DO OESTE**

Projeto apresentado à unidade curricular -  
Projeto Integrador do Curso Técnico em  
Agroindústria Integrado ao Ensino Médio do  
Instituto Federal de Educação, Ciência e  
Tecnologia de Santa Catarina – IFSC,  
Campus São Miguel do Oeste.

Orientador: Prof. Dr. Juliano Daniel Boscatto

**SÃO MIGUEL DO OESTE**  
**2018**

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Nutrição questão A	20
Gráfico 2: Nutrição questão B	21
Gráfico 3: Nutrição questão C	22
Gráfico 4: Atividade Física questão C	23
Gráfico 5: Atividade Física questão B	24
Gráfico 6: Atividade Física questão C	25
Gráfico 7: Comportamento preventivo questão A	26
Gráfico 8: Comportamento preventivo questão B	27
Gráfico 9: Comportamento preventivo questão C	28
Gráfico 10 :Controle do estresse questão A	29
Gráfico 11 :Controle do estresse questão B	29
Gráfico 12: Controle do estresse questão C	30
Gráfico 13: Relacionamento Social questão A	31
Gráfico 14: Relacionamento Social questão B	32
Gráfico 15: Relacionamento Social questão C	33
Gráfico 16: Fatores Intrínsecos questão 01	34
Gráfico 17: Fatores Intrínsecos questão 02	35
Gráfico 18: Fatores Intrínsecos questão 03	36
Gráfico 19 Fatores Intrínsecos questão 04	36
Gráfico 20: Fatores Intrínsecos questão 05	37
Gráfico 21: Fatores Intrínsecos questão 06	38
Gráfico 22: Fatores Extrínsecos questão 01	39
Gráfico 23: Fatores Extrínsecos questão 02	40
Gráfico 24: Fatores Extrínsecos questão 03	41
Gráfico 25: Fatores Extrínsecos questão 04	42
Gráfico 26: Fatores Extrínsecos questão 05	42

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Objetivos</b>	<b>6</b>
1.1.1 Objetivo geral:	6
1.1.2 Objetivos específicos:	6
<b>2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA</b>	<b>7</b>
<b>2.1 Aspectos gerais e históricos da qualidade de vida</b>	<b>7</b>
<b>2.2 Abordagens e perspectivas sobre qualidade de vida</b>	<b>8</b>
<b>2.3 Aspectos objetivos</b>	<b>10</b>
<b>2.4 Qualidade de vida no trabalho</b>	<b>10</b>
<b>2.5 Qualidade de vida na agroindústria</b>	<b>14</b>
<b>3 MATERIAL E MÉTODOS</b>	<b>16</b>
<b>3.1 Caracterização da pesquisa</b>	<b>16</b>
3.1.1 População	16
3.1.2 Amostra	16
3.1.3 Procedimentos de coleta de dados	16
3.1.4 Instrumento de coleta de dados.	17
<b>3.2 Determinações analíticas</b>	<b>18</b>
<b>4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b>	<b>19</b>
<b>4.1 Qualidade de Vida</b>	<b>19</b>
4.1.1 Nutrição	19
4.1.2 Atividade Física	22
4.1.3 Comportamento Preventivo	25
4.1.4 Controle do Estresse	28
4.1.5 Relacionamento Social	31
<b>4.2 Qualidade de Vida no Trabalho</b>	<b>33</b>

4.2.1 Fatores Intrínsecos	33
4.2.2 Fatores Extrínsecos	39
4.2.3 Pergunta Aberta	43
<b>5 CONCLUSÃO</b>	<b>44</b>
<b>6 CRONOGRAMA</b>	<b>45</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>46</b>
<b>APÊNDICE A</b>	<b>51</b>
<b>APÊNDICE B</b>	<b>52</b>
<b>APÊNDICE C</b>	<b>53</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Podemos entender qualidade de diferentes maneiras como, por exemplo, a qualidade como a observação precisa das especificações ou, em outras palavras, a manutenção de padrões como tamanho, cor, peso, etc., a qualidade como a capacidade de satisfazer necessidades de consumidores e usuários, ou seja, um produto ou um serviço tem qualidade se satisfaz as necessidades a que se destina e a qualidade como adequação ao uso, semelhante à anterior, está definida pela capacidade do produto em atender às finalidades aos usos a que se propõe (SILVA, 2008).

A qualidade de vida pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem-estar. O termo abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo, portanto, uma construção social com a marca da relatividade cultural (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000).

Pode-se dizer também que a QV de uma população depende de suas condições de existência, do seu acesso a certos bens e serviços econômicos e sociais: emprego e renda, educação básica, alimentação adequada, acesso a bons serviços de saúde, saneamento básico, habitação, transporte de boa qualidade, entre outros. (ADRIANO et al., 2000). Nesta perspectiva, o termo QV tem sido muito utilizado nas últimas décadas pela mídia, por acadêmicos e em conversas do dia a dia devido à crescente preocupação individual e coletiva com a saúde e o bem-estar da população (GORDIA, et al, 2010).

Contudo, ainda que o interesse sobre a temática QV tenha aumentado recentemente, há diversas lacunas na literatura que ainda precisam ser exploradas, tornando-se necessária à realização de estudos que visem sistematizar o conhecimento produzido até o momento.

Através de qualitativo pretendeu-se responder a seguinte questão de pesquisa: Como os trabalhadores das agroindústrias de São Miguel do Oeste percebem a saúde e a qualidade de vida? Nesse sentido, serão verificados

aspectos inerentes à organização de trabalho, ao estilo de vida saudável que contemple atividade física regular, dieta baseada em alimentos saudáveis e, comportamento preventivo relacionado ao estresse e à prevenção de doenças degenerativas.

## **1.1 Objetivos**

### 1.1.1 Objetivo geral:

- Verificar e analisar a percepção que os trabalhadores de agroindústria de São Miguel do Oeste possuem sobre sua qualidade de vida no trabalho.

### 1.1.2 Objetivos específicos:

- Analisar elementos da qualidade de vida no trabalho de funcionários de agroindústria de São Miguel do Oeste.

- Realizar entrevista com os trabalhadores de agroindústria de São Miguel do Oeste buscando identificar aspectos inerentes à qualidade de vida (QV) e qualidade de vida no trabalho (QVT).

## **2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

### **2.1 Aspectos gerais e históricos da qualidade de vida**

Segundo Rodrigues (1999), com outros títulos e em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas, a qualidade de vida sempre foi objeto de preocupação da raça humana. Historicamente exemplificando, os ensinamentos de Euclides (300 a.C.) de Alexandria sobre os princípios da geometria serviram de inspiração para a melhoria do método de trabalho dos agricultores à margem do Nilo, assim como a Lei das Alavancas, de Arquimedes, formulada em 287 a.C., veio a diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores. No século XX, muitos pesquisadores contribuíram para o estudo sobre a satisfação do indivíduo no trabalho que foram importantes para estudar o comportamento e a motivação humana visando metas organizacionais na qualidade de vida no trabalho (RODRIGUES, 1999).

O estilo de vida é o conjunto das ações cotidianas que refletem nas atitudes e valores das pessoas (NAHAS, 2006). Estes hábitos e ações estão associados à percepção de qualidade de vida do indivíduo (NAHAS, 2006). Os componentes do estilo de vida podem mudar ao longo dos anos, mas isso só acontece se a pessoa enxergar algum valor em algum comportamento que deva incluir ou excluir, além de se perceber capaz de realizar as mudanças pretendidas. A qualidade de vida é a percepção de bem-estar que reflete um conjunto de parâmetros individuais, socioculturais e ambientais que caracterizam as condições em que vive o ser humano (NAHAS, 2006).

A respeito do conceito de qualidade de vida, três aspectos fundamentais referentes ao construto qualidade de vida foram obtidos através de um grupo de experts de diferentes culturas, subjetividade, multidimensionalidade, presença de dimensões positivas (ex. mobilidade) e negativas (ex. dor) (WHOQOL GROUP, 1994).

Com desenvolvimento desses aspectos foi conduzido a definição de qualidade de vida como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida no



contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (WHOQOL GROUP, 1994). O reconhecimento da multidimensionalidade do construto refletiu-se na estrutura do instrumento que avalia a qualidade de vida, baseada em seis domínios: domínio físico, domínio psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambientes, espiritualidade, religião, crenças pessoais sendo analisados grupos compostos por indivíduos através de idade, sexo, nível educacional, nível socioeconômico, estado civil e grupo étnico (WHOQOL GROUP, 1994).

## **2.2 Abordagens e perspectivas sobre qualidade de vida**

A qualidade de vida conta com quatro abordagens gerais: socioeconômica; psicológica; biomédica; e geral ou holística.

Uma abordagem socioeconômica tem como principal elemento, indicadores sociais (DAY & JANKEY, 1996). O termo qualidade de vida popularizou-se por volta de 1960 quando os políticos norte-americanos o usaram como plataforma política (DAY & JANKEY, 1996). Mencionar qualidade de vida naquele momento seria como uma recomendação para o sucesso administrativo. Segundo registros um dos presidentes dos Estados Unidos utilizou o termo em um de seus discursos, abordando o que as pessoas estavam interessadas em ouvir, que era ter uma vida boa ou uma vida de qualidade (DAY & JANKEY, 1996).

A abordagem psicológica, busca tratar das reações subjetivas de um indivíduo dentro das suas vivências, dependendo assim da experiência direta da pessoa cuja qualidade de vida está sendo avaliada, indicando como os indivíduos percebem suas próprias vidas, felicidades, satisfações. O fato das abordagens psicológicas considerarem a qualidade de vida somente nos aspectos subjetivos às pessoas, desconsidera o contexto ambiental em que a mesma vive, sendo essa é a principal limitação dessa linha de pensamento. (DAY & JANKEY, 1996). Nesta abordagem, os indicadores sociais ou objetivos são limitados e servem como parâmetros indiretos de qualidade de vida.

Qualidade de vida deveria, então, ser analisada considerando a vida atual e um padrão a ser comparado. Esta abordagem reúne múltiplos aspectos de seis dimensões de análise (DAY & JANKEY, 1996).

A primeira dimensão refere-se a um objetivo-realização e se relaciona às questões entre o que se tem e o que se quer ter. A segunda dimensão da teoria analisa o que os povos realmente consideram ser o seu ideal real de vida. Por outro lado a terceira dimensão envolve a relação percebida entre as circunstâncias atuais e o que se espera se tornar. Já a quarta dimensão inclui relação percebida entre qualidade de vida atual e a melhor qualidade de vida que já se teve no passado. A quinta dimensão sugere que uma questão importante a ser analisada é o que é possuído por uma pessoa e pelo grupo de referência e, a sexta dimensão considera importante buscar esclarecer o quão bom é o ajuste da pessoa no ambiente em que se está inserido (DAY & JANKEY, 1996).

Já na abordagem biomédica, ou médica, procura-se identificar no indivíduo a parte da sua saúde física, ergonômica, as condições de vida, dentro e fora do trabalho. (DAY & JANKEY, 1996). Dois termos bastantes utilizados são, qualidade de vida relacionada à saúde (“healthrelated quality of life”) e estado subjetivo e saúde (“subjective health status”). São conceitos relacionados à avaliação subjetiva do trabalhador e ao impacto do estado de saúde na capacidade de se viver plenamente (GILL & FEINSTEIN, 1994).

A abordagens geral ou holística baseia-se na premissa de que o conceito de qualidade de vida é multidimensional, apresenta uma organização complexa e dinâmica dos seus componentes, difere de pessoa para pessoa de acordo com seu ambiente e mesmo entre duas pessoas inseridas em um contexto similar. Características como valores, inteligência, interesses são importantes de serem considerados. Além disso, qualidade de vida é um aspecto fundamental para se ter uma boa saúde e não o contrário (RENEWICK & BROWN, 1996).

### **2.3 Aspectos objetivos**

Conforme sustenta Silva (2008, p. 409) “qualidade é a totalidade de aspectos e características de um produto ou serviço que propiciam a habilidade de satisfazer dadas necessidades”.

Ao passar dos anos, seu entendimento foi se tornando mais objetivo, dando o conceito de qualidade como um sistema de gerenciar as empresas visando satisfazer os trabalhadores para que todos os funcionários possam ajudar com o crescimento da empresa (CAMPOS, 1998, p. 07).

Há indícios de que o termo qualidade surgiu primeiramente na literatura médica por volta da década 30, segundo um levantamento de estudos que tinham por objetivo um modo de definir uma avaliação da QV (COSTA, 2002).

O conceito qualidade de vida (QV) é utilizado de duas formas: (1) na linguagem cotidiana, por pessoas da população em geral, jornalistas, políticos, profissionais de diversas áreas e gestores ligados às políticas públicas; (2) no contexto da pesquisa científica, em diferentes campos do conhecimento, como economia, sociologia, educação, medicina, enfermagem, psicologia e algumas especialidades referentes à saúde (BOWLING, 1995).

“Quanto mais aprimorada a democracia, mais ampla é a noção de qualidade de vida, o grau de bem-estar da sociedade e a igualdade no acesso a bens materiais e culturais” (MATOS, 1999).

### **2.4 Qualidade de vida no trabalho**

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem sendo utilizada para reajustar os valores humanos e ambientais, que estão sendo omitidos pelas indústrias para o maior avanço tecnológico e do crescimento econômico. A mesma vem ao encontro de dois pontos básicos, a produtividade e a melhor condição de trabalho (FERNANDES, 1996, p. 39).

Conforme Limongi-França (2004, p. 42), “Embora ainda haja enorme lacuna entre o discurso e a ação, as preocupações com a Gestão da QVT vêm ganhando grande expressão e forma em âmbito mundial e, também, no

ambiente organizacional brasileiro.”

O exato significado do termo QVT ainda deixa dúvidas. Limongi-França (2004, p. 24) ressalta que:

O tema QVT tem sido tratado como um leque amplo e, geralmente, confuso. As definições de QVT vão desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas áreas de lazer, motivação, entre inúmeras outras. A maioria desses caminhos leva à discussão das condições de vida e do bem estar de pessoas, grupos, comunidades e até mesmo do planeta inteiro e de sua inserção no universo. Na verdade, a base da discussão sobre o conceito de qualidade de vida encerra escolhas de bem estar e percepção do que pode ser feito para atender a expectativas criadas tanto por gestores como por usuários das ações de QVT nas empresas.

A satisfação no ambiente de trabalho não pode estar distanciada da vida do trabalhador. Como dito por Rodrigues a QVT é um ponto vital, não só para a realização do homem no trabalho, mas também, em toda sua existência (VIANNA, 1994, RODRIGUES, 1994 DEMO, 1995).

A QVT observa os colaboradores como pessoas de grande importância para as empresas que são abordados como parceiros e, não mais como recursos do ambiente de trabalho, havendo uma integração harmoniosa dos trabalhadores, fazendo assim, com que se mantenha a integridade física e mental, considerando fatores psicológicos, econômicos e sociais dos trabalhadores (SAMPAIO,1999).

Bergeron (1982), afirma que a QVT se baseia em aplicar uma filosofia humanista para a introdução de métodos participativos, buscando uma modificação em vários aspectos do meio de trabalho com o objetivo de criar um modo de satisfazer tanto o empregado quanto a produtividade da empresa.

É indispensável que haja um cuidado com os aspectos psicológicos e emocionais, tendo como foco a questão do autoestima. Reservar um período para o lazer é essencial. O trabalhador tem que conseguir conciliar seus afazeres profissionais com a sua vida pessoal, dedicando tempo a familiares (NERI,1993)

Para que ocorra a lucratividade dentro da empresa, é de fundamental importância que os seus trabalhadores consigam exercer suas tarefas de

maneira adequada e com satisfação, fazendo assim, com que ocorra o seu reconhecimento e crescimento dentro da empresa (AQUINO, 1976).

A condição de trabalho influencia diretamente na produtividade, reduzindo os fatores que prejudicam de alguma forma o funcionário, que não só geram benefícios para ele, mas também para a empresa (AQUINO, 1979).

Vários pesquisadores ajudaram nos estudos sobre a satisfação do trabalhador na empresa. Entre eles, destaca-se Maslow (1982), que criou a hierarquia das necessidades, a partir das quais fez a classificação quanto às necessidades básicas do homem em cinco partes de uma pirâmide.

a) Necessidades fisiológicas - é a base da pirâmide, representam as necessidades do organismo. O corpo necessita de coisas básicas, como a alimentação, exercícios, entre outros.

b) Necessidades de segurança - após a necessidade fisiológica estar satisfeita, ocorrerá outros desejos ao indivíduo. Então, surge a necessidade do mesmo se livrar do perigo e ameaças que o cercam.

c) Necessidades sociais - é a terceira parte da pirâmide, diz respeito aos sentimentos do indivíduo, que começará a sentir falta de amigos e familiares e irá procurar desenvolver relacionamentos afetivos que o apoiam emocionalmente.

d) Necessidades de status - aparecem aqui os desejos de prestígio, de reputação e de autoestima.

e) Necessidade de se auto realizar - está no topo da pirâmide, ocorre quando todos os passos da pirâmide já foram alcançados e o indivíduo só pensa na necessidade de crescer psicologicamente, tentando alcançar um maior grau de autonomia e escolha (ROCHA; APUD MASLOW, 1982).

Conforme Nadler e Lawler (apud Fernandes, 1996), a qualidade de vida no trabalho é vista como uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações. Ambos os autores falam sobre a preocupação com a influência do trabalho sobre os trabalhadores, a ideia da participação dos mesmos na resolução de problemas e decisões da empresa, inovação nas recompensas, promoções como exemplo, e a melhoria do ambiente de trabalho.

Segundo França (1997) a construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa (FRANÇA, 1997).

Podem estar associados às condições humanas, ética, identificação, eliminação, controle de riscos ocupacionais, padrões de relações trabalhistas, carga física e mental. A qualidade de vida auxilia para manter a organização entre as pessoas e os locais onde estão, para uma melhor produtividade e desenvolvimento da indústria (FRANÇA, 1997).

QVT é um modelo de racionalização que procura principalmente, maximizar a produtividade e reduzir os custos, assim, tentando o máximo possível voltar a empresa para as necessidades oferecidas por seus funcionários. Tentando resolver essa questão do ambiente de trabalho, é visto que não é possível resolver sem a ajuda e envolvimento das pessoas para alcançarem seu objetivo no programa. Observa-se a preocupação das empresas em incrementar novos modos de gestão e desenvolvimento dos funcionários, pois os seu maior objetivo visado é o lucro da empresa e posteriormente a melhoria da qualidade de vida e dos trabalhadores da empresa (FERNANDES, 1988, p. 30).

As indústrias têm encontrado um modo para alcançar a maior produtividade nos projetos de qualidade de vida. Porém, se perguntam se esse projeto está realmente beneficiando a melhoria na vida dos seus funcionários. É uma questão relativamente discutida pois com discursos referentes a responsabilidade social da empresa, palestras sobre o bem-estar e valorização do trabalhador, podem se tornar ineficazes quanto ao nível prático do trabalho de diferentes cargos da empresa (FERNANDES, 1988, p. 30).

## 2.5 Qualidade de vida na agroindústria

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em agroindústrias parece ter surgido como uma resposta para as mudanças ocorridas nos contextos produtivos. No Brasil, o conceito de QVT popularizou-se nas duas últimas décadas de forma independente da atuação sindical, sendo que a formulação de políticas e programas de QVT tornaram-se como um meio de amenizar os males organizacionais, como foi dito por Ferreira, Almeida, Guimarães e Wargas (2010).

Como exemplo, será utilizado a indústria de rações, que é uma das maiores e mais importantes no agronegócio brasileiro. No ano de 1991, foi produzido um total de 15,8 milhões de toneladas de rações, e no ano de 2001 a produção aumentou para 37,8 milhões de toneladas. Havendo uma evolução de quase 140% em apenas dez anos (ANFAL/SINDIRAÇÕES, 2001).

Observando esses valores, podemos pensar que as empresas estão cada vez mais tornando-se competitivas para a sua própria sobrevivência. Em muitas ocasiões, o foco só nos fins lucrativos da empresa, acaba minimizando ou até esquecendo as propostas de melhorias para a vida e bem-estar dos trabalhadores. Assim vemos o quão necessário é o estudo sobre a qualidade de vida dentro das indústrias de alimento, para que haja uma análise mostrando até que ponto pode-se intensificar os esforços no lucro sem que prejudique os seus trabalhadores.

Pelo Montmollin (1996, p. 69) quando se melhora as condições individuais no trabalho, irá resultar em uma melhora na produção, e ainda acrescenta que as mudanças na organização do trabalho não pode se opor a produtividade.

Roesch (2005) diz que a abordagem da QV e da organização dentro do trabalho é de grande importância, pois é necessário para que as empresas tenham um bom quadro funcional e profissionais motivados, que procuram cada vez mais melhorar e subir dentro da empresa. Assim, é importante para a empresa identificar os fatores que estão provocando problemas e tentar resolvê-los, que ocasionará em um melhor desempenho.

A QVT tem sido usada para descrever práticas relacionadas com a qualidade de experiências de pessoas em seus trabalhos. As estratégias para a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho contribuem para o indispensável subproduto melhoria da produtividade (LASZLO apud LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Uma melhora na produtividade significa produzir mais, melhores resultados e ter um gerenciamento efetivo e participativo, ocasionando em uma boa comunicação com os funcionários, que desenvolva pessoas no sentido completo e que simboliza uma atitude de apoio. "A melhora da produtividade significa motivação, participação no desenho e no desempenho do trabalho na organização. Significa desenvolver indivíduos cujas vidas podem ser produtivas em todos os sentidos" (BENNETT apud LIMONGI-FRANÇA; ARELLANO, 2002, p. 302).

Para Lima (apud Limongi França, 2004) A melhora da QV deve levar o reconhecimento de que o conceito de produtividade vai além da ideia de uma boa produção ou de ser eficiente, mas é um conceito que se encontra nos trabalhos em geral, fazendo a qualidade de vida dentro de qualquer empresa ser importante para que ocorra um desenvolvimento tanto pessoal quanto empresarial.



### **3 MATERIAL E MÉTODOS**

#### **3.1 Caracterização da pesquisa**

A pesquisa foi realizada em um modelo no formato qualitativo e quantitativo, que não procura preocupar-se com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo de pessoas dentro de indústrias. Assim, os pesquisadores que visam os métodos qualitativos, não podem fazer julgamentos nem permitir que seus preconceitos e crenças contaminem a pesquisa realizada (GOLDENBERG, 1997, p. 34).

A mesma preocupa-se com os aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se em compreender e explicar a dinâmica das relações sociais (MINAYO, 2001, p. 14).

##### **3.1.1 População**

Funcionários de diferentes agroindústrias localizadas em São Miguel do Oeste, onde a faixa de idade não é especificada, abrangendo diversos setores dentro das agroindústrias que foram selecionadas.

##### **3.1.2 Amostra**

Trabalhadores de 3 três agroindústrias que atuam no ramo de sorvetes, grãos e laticínio. Nas agroindústrias foram entrevistados um total de 32 indivíduos, sem distinção de gênero.

##### **3.1.3 Procedimentos de coleta de dados**

O estudo avançou a partir da coleta de dados dos funcionários das agroindústrias, disponíveis no momento da entrevista, sendo que os mesmos participaram de uma entrevista visando avaliar os seus aspectos referentes ao seu nível de qualidade de vida.

Os trabalhadores receberam um Termo de Consentimento Livre e Esclarecimento (TCLE) para assinar, concordando com nossa pesquisa qualitativa. Após a assinatura do TCLE, ocorreu uma conversa individualmente com cada funcionário. O modelo que foi utilizado para o TCLE será exposto no Apêndice A.

As respostas são mantidas em sigilo mesmo após o término dos estudos do projeto.

#### 3.1.4 Instrumento de coleta de dados.

Foram realizadas entrevistas com os trabalhadores buscando identificar aspectos inerentes à qualidade de vida (QV) e qualidade de vida no trabalho (QVT). sendo repassado um questionário de vinte e nove perguntas para medir a QV e QVT. Com base no questionário foram realizadas entrevistas específicas relacionadas com a qualidade de vida pessoal e a qualidade de vida no trabalho. As mesmas foram efetuadas oralmente e anotadas em um notebook sendo posteriormente transformadas em gráficos para análise. Realizou-se 01 entrevista com uma pergunta foi aberta sobre a QV e QVT do indivíduo.

O método de avaliação escolhido foi o Pentágono do bem-estar, tendo em vista que o mesmo procura medir a nutrição, atividade física, comportamento preventivo, relacionamento social e o controle de stress. Tendo 3 questões sobre cada um desses tópicos com 4 formas de respostas: 0 nunca, 1 raramente, 2 quase sempre e 3 sempre, visando analisar os aspectos da QV (NAHAS, 2006).

A imagem com a tabela de perguntas sobre o pentágono do bem-estar está exposta no apêndice B.

O questionário para medir a QVT foi modificado para conter cerca de 11 perguntas e o modelo utilizado como base das perguntas será o QWLQ-bref (PEDROSO, 2018).

A imagem da tabela de perguntas referentes a QVT está exposta no apêndice C. Os dados foram armazenados diretamente no Drive, por um

aparelho celular ou notebook.

### **3.2 Determinações analíticas**

Após ser feita a pesquisa nas agroindústrias, com o decorrer do projeto as respostas foram analisadas conforme as respostas dos indivíduos selecionados para a pesquisa em cada agroindústria. Pelos dados houve os resultados sobre o nível de qualidade de vida dos trabalhadores pessoal.

Os dados do questionário sobre a QV e a QVT medidos pela forma de gráficos foram tabulados em formato de gráfico de pizza, que ocasiona uma melhor análise e observação dos resultados finais.

## **4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Após a coleta de dados entre as 3 agroindústrias selecionadas, os dados foram coletados e armazenados diretamente no Drive. Sendo formados gráficos no formato de pizza. Tendo 26 por agroindústria, totalizando 78 gráficos. Dentre os mesmos, 5 blocos, falam sobre a qualidade de vida QV e 2 blocos específicos sobre a QVT.

### **4.1 Qualidade de Vida**

Com um aumento na preocupação de questões referentes à qualidade de vida ocorre a partir de um movimento dentro das ciências humanas e biológicas procurando valorizar parâmetros mais amplos que o controle de possíveis doenças, a diminuição da mortalidade ou o aumento da expectativa de vida. Fazendo com que a qualidade de vida seja abordada por muitos autores, como sinônimo da saúde do indivíduo, e por outros como um conceito que abrange mais tópicos, sendo a saúde somente um dos aspectos considerados (FLECK, LOUZADA, XAVIER, CHACHAMOVICH, VIEIRA, SANTOS & PINZON, 1999).

Para medir a QV o método mais efetivo encontrado foi o modelo do pentágono do bem-estar, que visa medir aspectos da qualidade de vida dos trabalhadores, como sua nutrição, atividade física, comportamento preventivo, relacionamento social e controle de estresse (NAHAS, 2006).

#### **4.1.1 Nutrição**

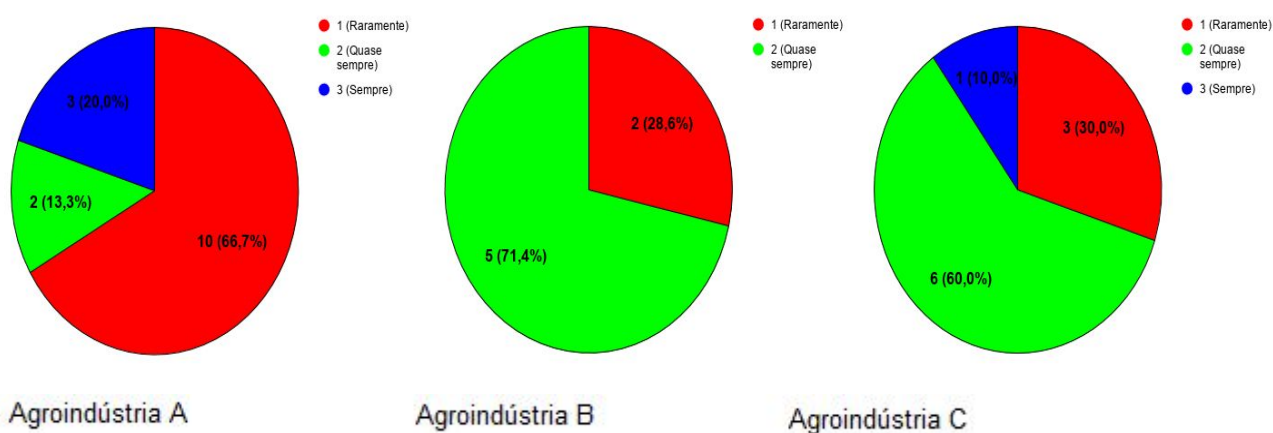
Para ter uma boa saúde, o corpo necessita de uma quantidade de alimentos saudáveis. Com base em uma boa nutrição, é possível reparar tecidos e manter o sistema imunológico saudável e assim, permitir que o corpo consiga exercer suas tarefas diárias. A alimentação não saudável é uma das principais causas das doenças não transmissíveis mais importantes, como as cardiovasculares, diabetes e alguns tipos de câncer, contribuindo com a

mortalidade mundial e incapacidades físicas (OMS, 2004).

Os gráficos abaixo tratarão do bloco nutrição, aonde encontram-se três questões ( A, B e C) objetivas, com respostas numeradas de 0 a 3, sendo 0 (Nunca), 1 (Raramente), 2 (Quase Sempre) e 3 (Sempre).

A questão A trata-se da pergunta “Sua alimentação diária inclui ao menos 5 porções diárias de frutas e verduras?”, onde é possível analisar que as agroindústrias B e C tiveram um maior rendimento dentro de suas perguntas, possuindo uma grande taxa de quase sempre (superior ou igual a 70%) Enquanto a Agroindústria A ficou com um alto índice de raramente, estando abaixo do padrão indicado. Este fator pode prevenir o desenvolvimento de doenças cardiovasculares. Atualmente, considera-se que para uma alimentação balanceada é necessário ingerir ao menos 400g destes alimentos (OMS, 2005) ao dia ou 4 a 5 porções de hortaliças e de 3 a 5 porções de frutas conforme (PHILIPPI, 2003).

Gráfico 1: Nutrição dos funcionários - questão A

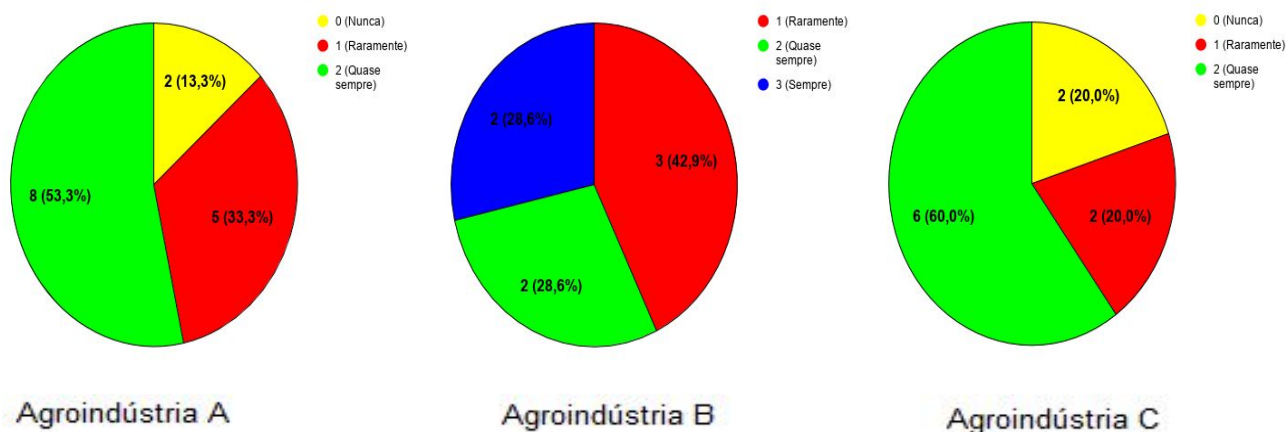


Fonte: Os autores, (2018).

A questão B trata-se de “Você evita ingerir alimentos gordurosos (carnes gordas, frituras) e doces?” Onde foi possível constatar que a agroindústria A e C acabaram ficando com uma porcentagem maior de 50% em relação a escolha “Quase sempre”, tendo alguns “raramente” e “nunca” em ambas. Enquanto a agroindústria B acabou por ficar mais semelhante entre as respostas, estando inferior as demais agroindústrias. Ultimamente, as

estratégias nutricionais bem aceitas pela comunidade científica, para a redução dos riscos de doenças cardiovasculares e da síndrome metabólica, falam sobre a diminuição da proporção de gordura saturada da dieta, uma vez que este é o tipo de gordura dietética que está mais fortemente relacionado a risco cardiovascular (NIH, 2002).

Gráfico 2: Nutrição questão B

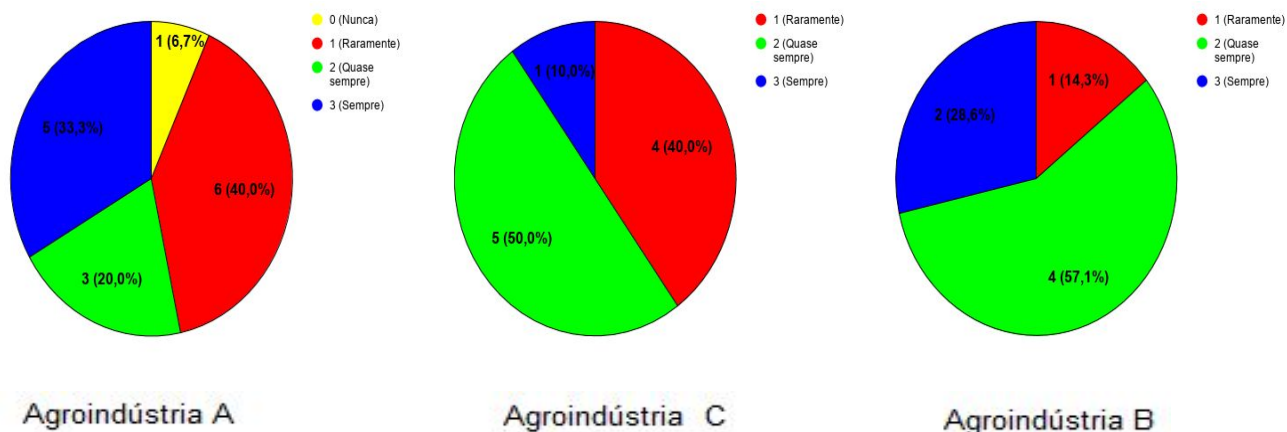


Fonte: Os autores, (2018).

A questão C trata-se da pergunta “Você faz 4 a 5 refeições variadas ao dia, incluindo café da manhã completo?”. Analisando os gráficos obtidos, fica perceptível que as 3 agroindústrias estão próximas nesse quesito, tendo a B mais a frente que as demais com 85,7% de respostas entre “quase sempre” e “sempre”. As demais também apresentaram índices acima de 50%, porém a agroindústria A fica um pouco atrás das demais pela grande quantidade de “raramente”.

Um dos meios de prevenção contra o desenvolvimento de doenças cardiovasculares é uma maior ingestão de frutas, verduras e legumes. Atualmente, considera-se que para uma alimentação balanceada é necessário ingerir ao dia ou 4 a 5 refeições de 3 a 5 porções de frutas conforme (PHILIPPI, 2003).

Gráfico 3: Nutrição questão C



Fonte: Os autores, (2018).

Com base nas perguntas referentes à nutrição e ao modelo de análise de Nahas (2000), é perceptível em um contexto mais geral que os trabalhadores possuem algumas diferenças variando das indústrias A, B e C. Isso se dá pela falta de uma alimentação saudável na agroindústria A, fazendo com que raramente os seus funcionários se alimentem de uma forma propícia a melhorar sua QV. Enquanto a agroindústria B e C possuem uma taxa que é considerável boa pelo padrão estabelecido por Nahas (2006), sendo a maioria da porcentagem como “quase sempre” ou “sempre”. Uma possível solução para tal tópico seria a implementação de almoços/lanches mais saudáveis para os funcionários, oferecendo uma maior variedade de frutas, verduras e diminuir os alimentos gordurosos e/ou frituras.

#### 4.1.2 Atividade Física

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

O sedentarismo é considerado um dos maiores problemas de saúde

pública no Brasil e no mundo, tendo como uma de suas principais consequências, as doenças cardiovasculares (AROUCA, 2003).

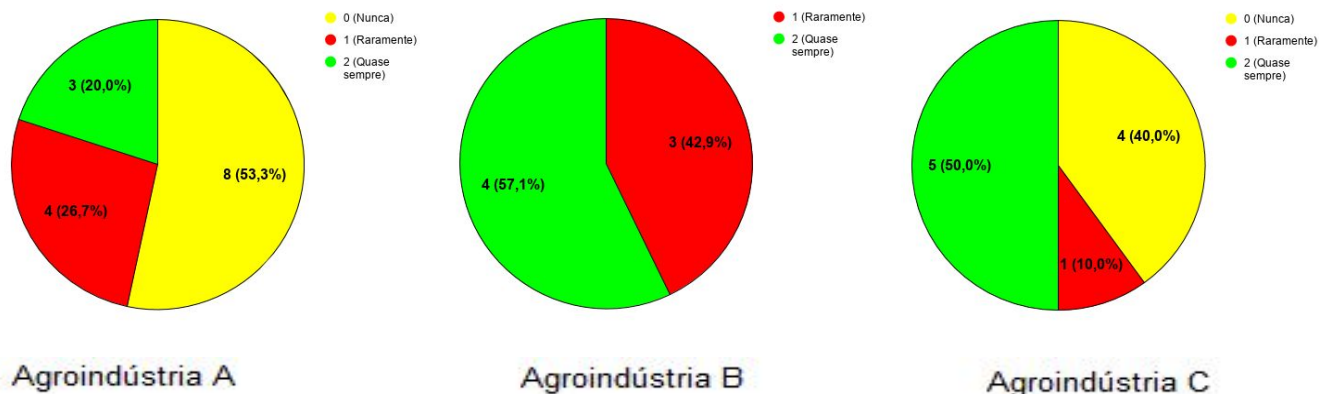
Estudos demonstram que a prática regular de atividade física durante 90 a 120 minutos semanais já melhora as condições vitais do ser humano deixando de ser sedentário (GOLDBERG, 2001; FANCHI, 2005).

Os gráficos abaixo tratarão do bloco atividade física onde encontram-se três questões ( A, B e C) objetivas, com respostas numeradas de 0 a 3, sendo 0 (Nunca), 1(Raramente), 2(Quase Sempre) e 3(Sempre).

A questão A trata-se de “Realiza ao menos 30 minutos de atividades físicas moderadas ou intensas, de forma contínua ou acumulada, 5 ou mais dias na semana?”. Onde os melhores resultados obtidos ficaram nas agroindústrias B e C, tendo 50% ou mais de respostas “quase sempre”. Mesmo com essa quantia, as 3 agroindústrias possuem um grande número de funcionários que acabam não praticando atividades físicas contínuas durante a semana. Existem estudos que demonstram sobre a prática regular de atividade física durante 90 a 120 minutos semanais, dizendo que a mesma promove a melhora da composição corporal, a diminuição de dores nas articulações, o aumento da densidade mineral dos ossos, uma melhora na utilização de glicose no corpo, também ocorre um aumento da capacidade aeróbia, a melhora de força e de flexibilidade, a diminuição da resistência vascular, diminuição da manifestação de certos tipos de câncer, etc. Da mesma forma possuem alguns benefícios psicossociais, diminuindo a depressão, aumentando a autoconfiança e a melhora da auto-estima (GOLDBERG, 2001; FANCHI, 2005).



Gráfico 4: Atividade Física questão A

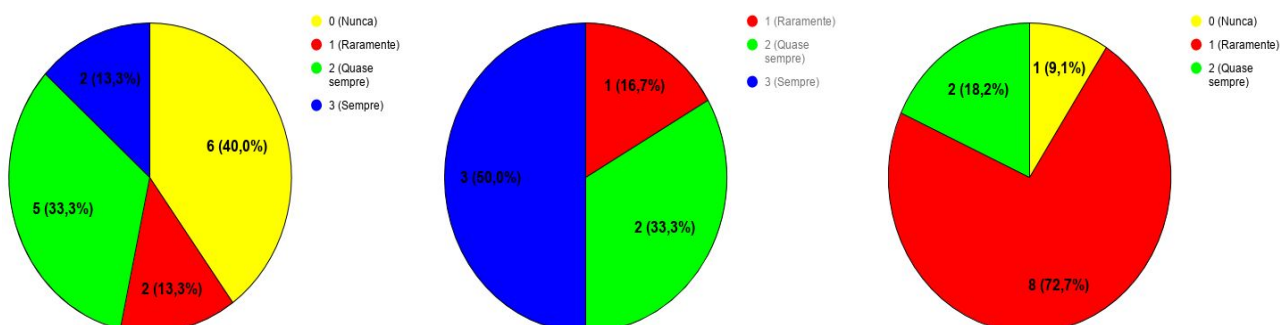


Fonte: Os autores, (2018).

A questão B trata-se “Ao menos duas vezes por semana você realiza exercícios que envolvam força e alongamento muscular?” Baseado nas análises sobre os resultados, a agroindústria que transparece os melhores resultados é a B, enquanto a A e C ficam com um nível mais inferior quanto exercícios físicos feitos durante a semana.

O alongamento acaba por diminuir a tensão nos músculos, também pode melhorar a circulação sanguínea, reduz a ansiedade, o estresse e a fadiga, diminui o risco de lesões, ajuda na hora do trabalho e desenvolve uma maior consciência corporal do indivíduo, podendo ser utilizado antes de práticas mais pesadas, como esportes ou alguns tipos de trabalhos (BRACHT, 1999, p.24).

Gráfico 5: Atividade Física questão B



## Agroindústria A

## Agroindústria B

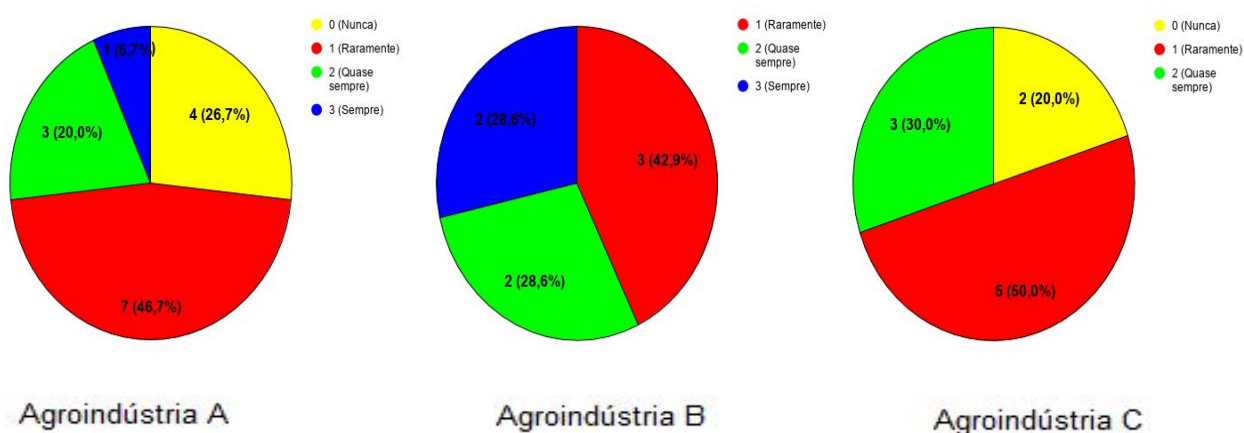
## Agroindústria C

Fonte: Os autores, (2018).

A questão C trata-se “No seu dia-a-dia, você caminha ou pedala como meio de transporte e, preferencialmente, usa as escadas ao invés do elevador?”. Pelos gráficos gerados, existe uma percepção que a agroindústria B acaba se destacando das demais. Tanto a A quanto a C, proporciona uma grande quantia de pessoas que raramente procuram praticar caminhadas e a preferência na utilização das escadas em seu cotidiano.

Um indivíduo não necessita de um grande regime de atividades físicas para ter um estilo de vida mais ativo, com base em pequenas mudanças como caminhar e pedalar, são capazes de diminuir os riscos de doenças crônicas e contribui para uma melhora na qualidade de vida do mesmo (PATE, 1993).

Gráfico 6: Atividade Física questão C



Fonte: Os autores, (2018).

Com a observação dos três gráficos acima, é possível perceber que em média existe uma grande diferença entre a A, B e C. Sendo que a agroindústria A possui um alto índice de pessoas nas quais não se preocupam em exercer atividades físicas, assim, tendo uma alta porcentagem de respostas “Nunca” e “Raramente”. Sendo que na atividade física exercida na agroindústria B, um número elevado de trabalhadores procura efetuar atividades físicas mais continua, deixando com uma alta taxa de aprovação quanto a esse quesito. Enquanto a agroindústria C demonstrou um gráfico abaixo do esperado para

uma boa qualidade de vida, fazendo com que precise de melhorias para que haja o aumento no padrão de QV dos mesmos. Pode-se resolver isso com pequenos intervalos de tempo distribuídos ao longo do dia para alongamentos dentro da indústria e atividades físicas feitas regularmente, como caminhada e ciclismo.

#### 4.1.3 Comportamento Preventivo

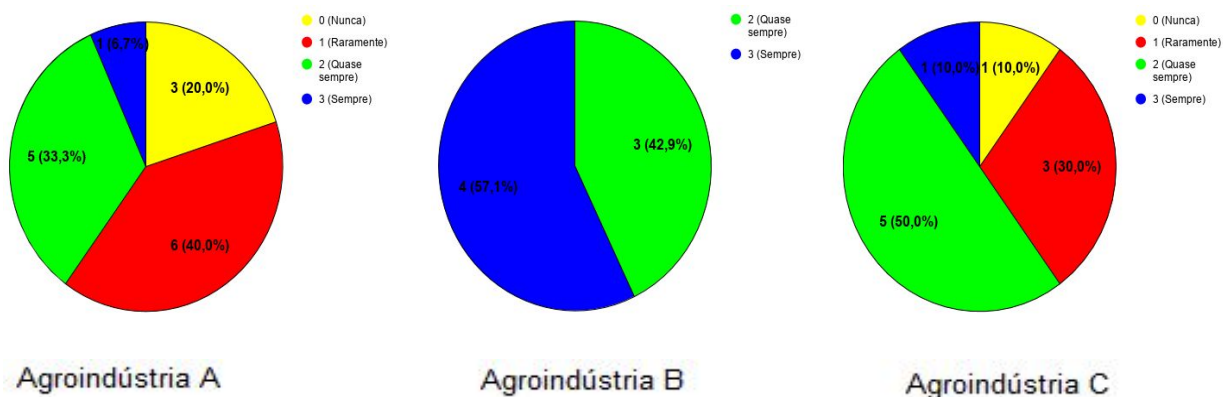
O resultado das combinações da boa condição alimentar, de habitação, de renda, de emprego, de transporte, entre outros é que determinam a “saúde” do trabalhador. Se não houver equilíbrio destes itens pode, futuramente gerar grandes desigualdades nos níveis de vida (Minayo 1992).

Os gráficos abaixo tratarão do bloco comportamento preventivo, onde encontram-se três questões ( A, B e C) objetivas, com respostas numeradas de 0 a 3, sendo 0 (Nunca), 1(Raramente), 2(Quase Sempre) e 3(Sempre).

A questão A trata-se sobre a questão “Você conhece sua PRESSÃO ARTERIAL, seus níveis de COLESTEROL e procura controlá-los?”. Coletando as respostas de tal pergunta, foi possível constatar que a agroindústria B está em um nível muito elevado em relação às demais. Tendo o rendimento da agroindústria A muito inferior ao desejado nesse quesito, e a agroindústria C está em um nível mediano, porém aceitável.

Importante sobre o comportamento preventivo é conhecer a pressão arterial e os níveis de colesterol. Quando esses controles não são realizados, o indivíduo fica mais suscetível aos problemas cardiovasculares, podendo ocorrer acidentes que podem ocasionar o falecimento do indivíduo (NAHAS, et al., 2000).

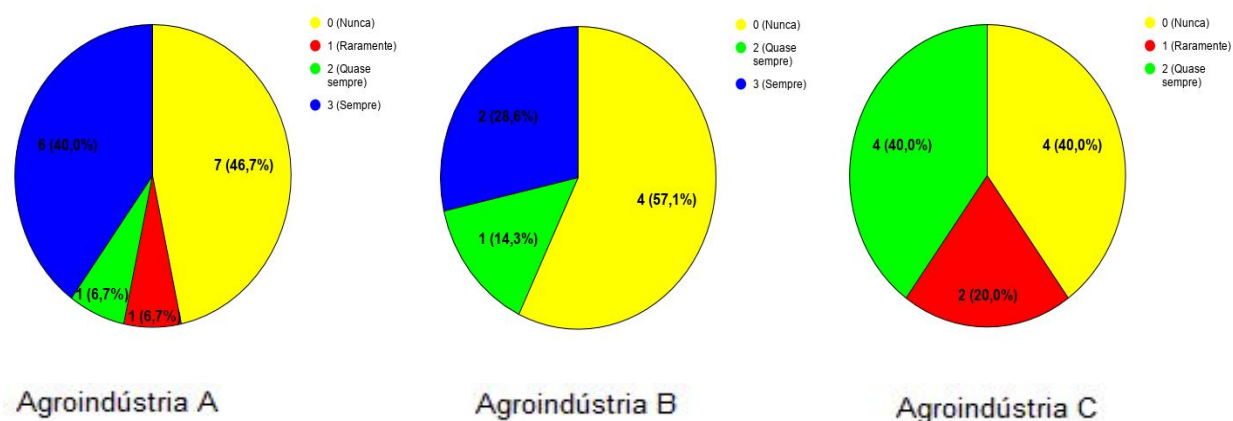
Gráfico 7: Comportamento preventivo questão A



Fonte: Os autores, (2018).

A questão B trata-se de “Você NÃO FUMA e ingere ÁLCOOL com moderação (menos de 2 doses ao dia)?”. O gráfico acima deixa possível observar que existe uma grande semelhança entre as escolhas dos funcionários, tendo um grande número que fumam e/ou ingerem álcool acima da média durante o dia, tendo a maior porcentagem apresentada na agroindústria B, com mais de 50% de pessoas que praticam tais atos. Comparando com estudos feitos por Geraldes (2006) 100% dos indivíduos estudados por ele apresentaram um comportamento preventivo no aspecto referente ao consumo de álcool e tabaco, estando em uma realidade bem diferente dos funcionários das agroindústrias que foram visitadas no seguinte projeto de pesquisa.

Gráfico 8: Comportamento preventivo questão B

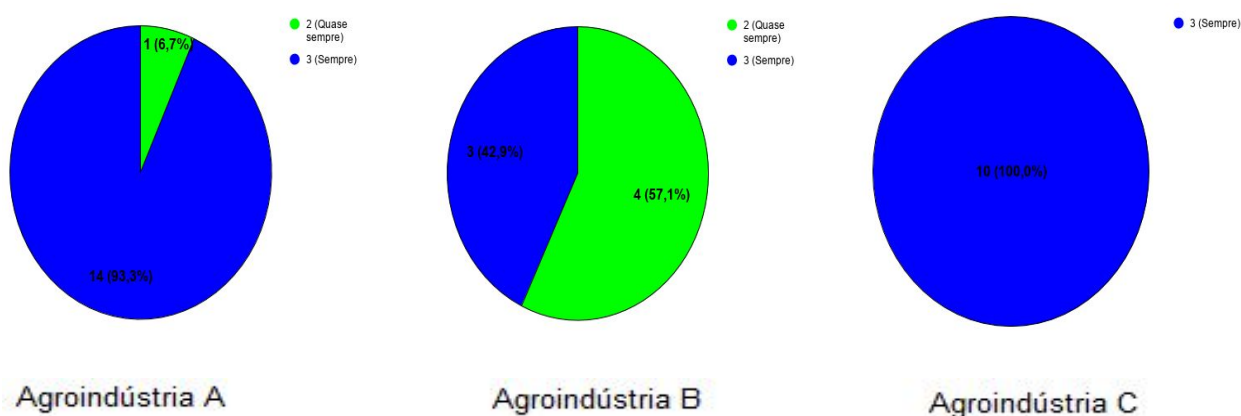


Fonte: Os autores, (2018).

A questão C trata-se da questão “Você sempre usa cinto de segurança e, se dirige, o faz respeitando as normas de trânsito, nunca ingerido álcool, se vai dirigir?”. Baseado nas respostas, a agroindústria C possui um melhor desempenho que as demais, porém todas em um nível de excelência no quesito da utilização do cinto de segurança, tendo somente a agroindústria B com uma grande quantia de “quase sempre”.

Com base nos estudos de Geraldes (2006), em relação ao comportamento preventivo no trânsito, o mesmo revela que 96% dos entrevistados afirmaram colaborar para a diminuição da probabilidade em se envolver em acidentes com a correta utilização do cinto de segurança, estando em um nível de respostas idênticas com as dos funcionários das agroindústrias.

Gráfico 9: Comportamento preventivo questão C



Fonte: Os autores, (2018).

Abrangendo os três gráficos referentes ao comportamento preventivo, houve um maior número de funcionários que se importam em realizar diariamente atividades físicas nas agroindústrias A e B, sendo que a agroindústria C ficou perceptivelmente com uma maior variedade nas respostas. Com base nisso, devem ser tomadas alternativas para que os funcionários da agroindústria C tenham uma melhor ou continuem a exercer atividades físicas durante seu lazer. Possíveis medidas a serem tomadas, são

exercer mais atividades físicas como alongamentos diários e um maior controle do consumo de álcool e cigarro para prolongar o tempo de vida de cada indivíduo.

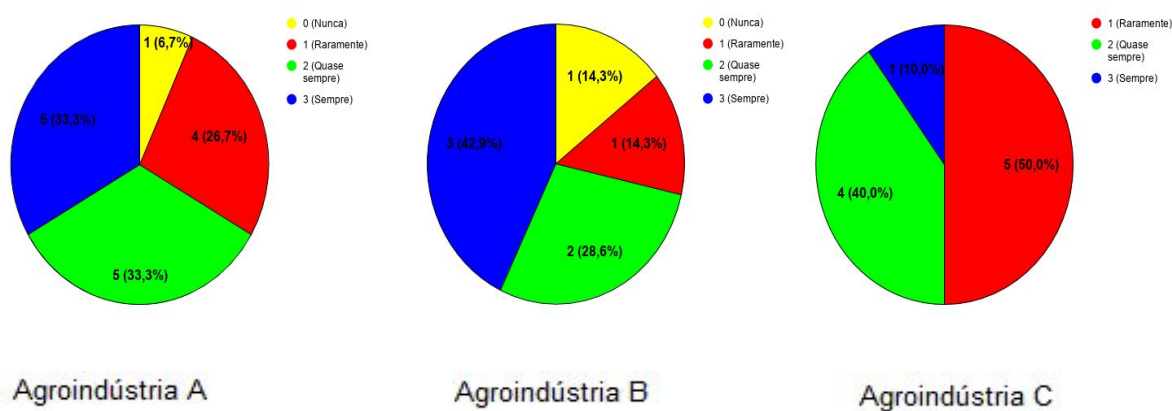
#### 4.1.4 Controle do Estresse

O uso da palavra estresse acabou tornou-se um uso corriqueiro, utilizadas pelo meios de comunicação. Pode ser usado para interpretar fatos que afligem a vida do indivíduo moderno. A utilização generalizada desta palavra, acaba ocultando os reais significados de suas implicações para a vida humana (GOLDBERG, 2001).

Para Mcgrath (1970) o estresse é entendido como um desequilíbrio das condições físicas ou psicológica, estando sugestionado a falhas nas mesmas. Os gráficos abaixo tratarão do bloco controle do estresse, onde encontram-se três questões ( A, B e C) objetivas, com respostas numeradas de 0 a 3, sendo 0 (Nunca), 1(Raramente), 2(Quase Sempre) e 3(Sempre).

A questão A trata-se de “Você reserva tempo (ao menos 5 minutos) todos os dias para relaxar?”. Analisando as respostas, a agroindústria C está muito inferior às demais, tendo somente 10% dos funcionários que sempre reservam um tempo para relaxar, enquanto na agroindústria existe uma grande quantia que sempre ou quase sempre tentam organizar seu tempo para criar um período de relaxamento, sendo mais de 65% dos resultados.

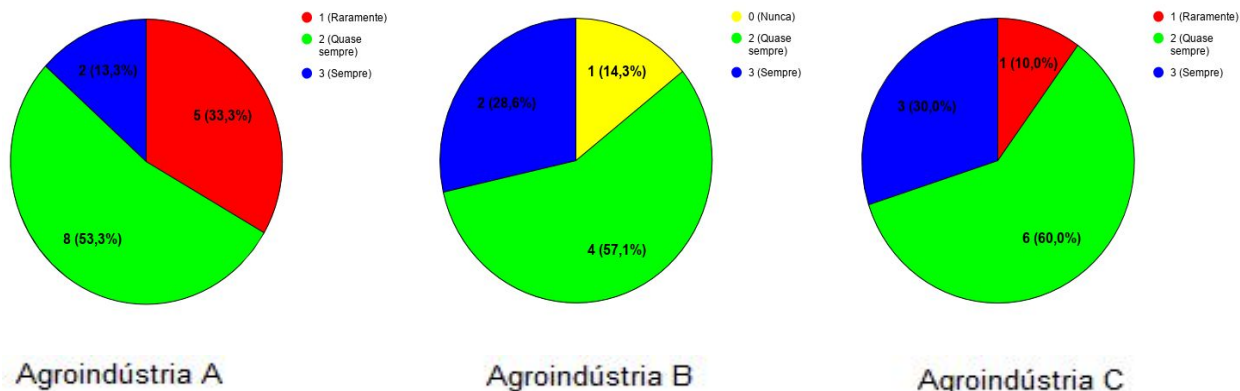
Gráfico 10 :Controle do estresse questão A



Fonte: Os autores, (2018).

A questão B trata-se da pergunta “Você mantém uma discussão sem alterar-se, mesmo quando contrariado?”. Com base nos resultados obtidos, as agroindústrias possuem um bom nível neste quesito, tendo uma grande quantidade de funcionários optando pelas alternativas “sempre” e “quase sempre”.

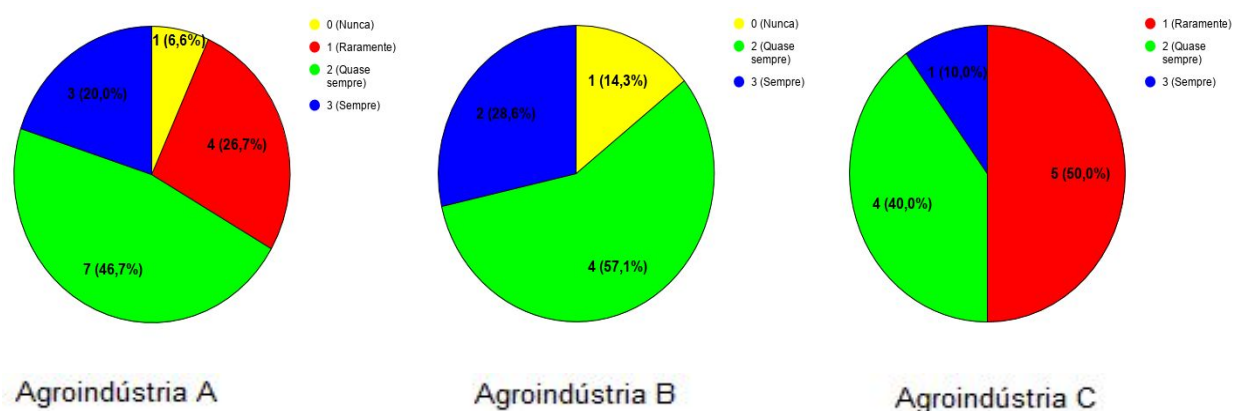
Gráfico 11 :Controle do estresse questão B



Fonte: Os autores, (2018).

No gráfico abaixo a questão C trata-se da questão “Você procura equilibrar o tempo dedicado ao trabalho com o tempo dedicado ao lazer?”. Referente aos gráficos acima, é possível constatar que as agroindústrias A e B apresentam-se acima da média nesse quesito, enquanto a C fica defasada com 50% de respostas “raramente”, mostrando que os funcionários de tal agroindústria necessitem organizar melhor seus tempos de lazer/trabalho.

Gráfico 12: Controle do estresse questão C



Fonte: Os autores, (2018).

Baseado no estudo anterior de Geraldles (2006) sobre tais tópicos, o mesmo discorre que dentre o grupo entrevistado, 74% reservam ao menos 5 minutos por dia para relaxar e que 52% dos indivíduos equilibram o tempo entre trabalho e lazer. Tendo em comparação estes resultados, referente a pergunta A, o projeto que está a ser apresentado estaria com um nível um pouco mais baixo comparado com o trabalho de Geraldles, enquanto a questão C está com uma maior paridade entre os trabalhos.

Com base nos gráficos demonstrados acima e em uma média geral, pode-se observar que a qualidade de vida dos trabalhadores quanto o seu nível de estresse está mais semelhante entre as agroindústrias A e B, enquanto a C apresenta gráficos com uma grande diferença comparado aos demais, estando abaixo da média esperada. Isso se deve ao fato de uma falta de organização da utilização do tempo quanto suas atividades de lazer/descanso. Uma possível solução para este tópico seria a criação de uma tabela de horário na qual ficaria com uma maior facilidade de observar quais são os períodos disponíveis para a criação de tempos de descanso.

#### 4.1.5 Relacionamento Social

O ser humano tem de ter constantes relações com outras pessoas, formando uma necessidade de companhia, compaixão, compreensão a comunicação, etc (PEREIRA et al, 2008).

É necessário haver um partilhamento em seu meio social, tendo momentos de lazer, onde acabam “esquecendo” de seus problemas cotidianos (DUMAZEDIER,1973).

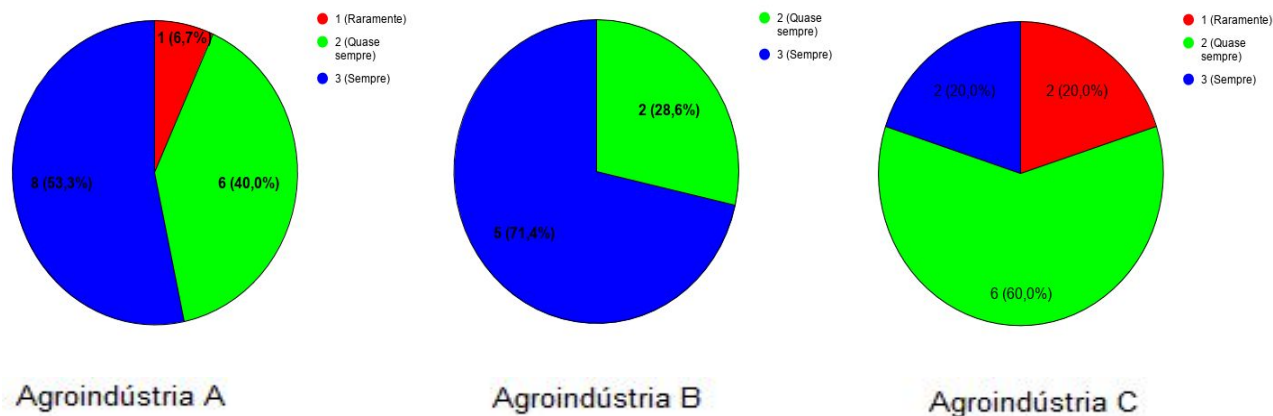
Os gráficos abaixo tratarão do bloco relacionamento social, onde encontram-se três questões ( A, B e C) objetivas, com respostas numeradas de 0 a 3, sendo 0 (Nunca), 1(Raramente), 2(Quase Sempre) e 3(Sempre).

A questão A trata-se de “Você procura cultivar amigos e está satisfeito com seus relacionamentos?”. Analisando as respostas, às agroindústrias tem



um bom nível neste tópic, sendo que as 3 oferecem uma grande quantia de respostas entre “sempre” e “quase sempre”, o que é importante pois para DUMAZEDIER (1973) cada indivíduos necessitam de partilhar suas vitórias e conquistas com seu meio social, seja familiar ou profissional, tendo momentos de lazer, para desligar-se de problemas do dia-a-dia.

Gráfico 13: Relacionamento Social questão A



Fonte: Os autores, (2018).

A questão B trata-se da pergunta “Seu lazer inclui reuniões com amigos, atividades esportivas em grupo ou participação em associações?”. Com base nos resultados obtidos, as agroindústrias A e B apresentam uma grande porcentagem de funcionários que praticam reuniões com os amigos, atividades esportivas em grupo e/ou participam de associações. Enquanto a agroindústria C tem 50% das suas respostas como “raramente”, sendo assim, apresentando um resultado inferior às demais agroindústrias. Deve-se existir uma constante interação entre as pessoas, tais como a necessidade de companhia, de compaixão, a capacidade de compreensão, a importância de tolerar, a necessidade e o desejo de comunicar, a constituição de vida comunitária (PEREIRA et al, 2008).

Gráfico 14: Relacionamento Social questão B

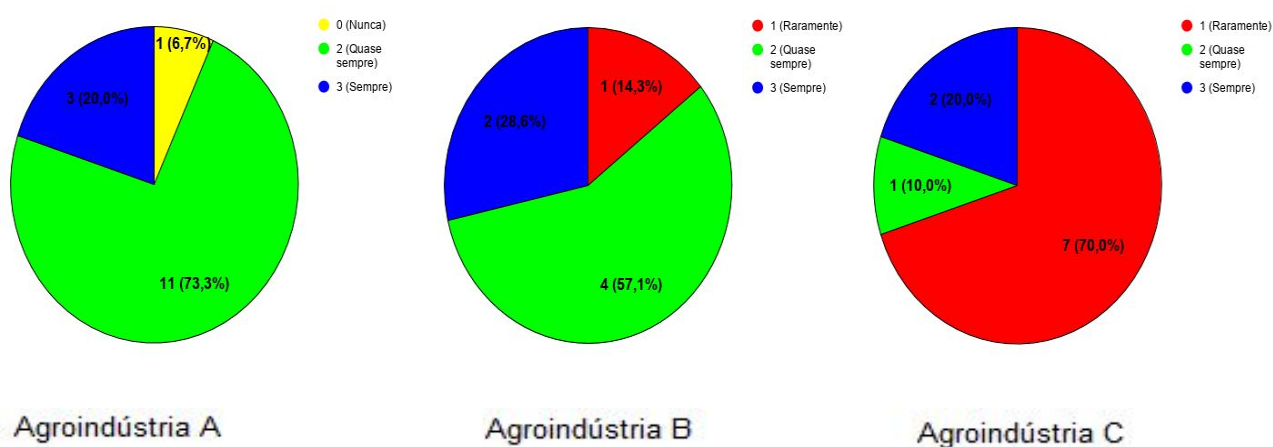


Fonte: Os autores, (2018).

A questão C trata-se da questão “Você procura ser ativo em sua comunidade, sentindo-se útil no seu ambiente social?”. Referente aos gráficos acima, é possível constatar que a agroindústria C está em um nível inferior às demais, tendo 70% das respostas como “raramente”. Enquanto na agroindústria A e B possuem uma grande quantidade de pessoas que procuram ser ativos em suas respectivas comunidades.

Estudos feitos mostram que exercícios regulares fazem ter uma vida mais ativa, que podem acabar por diminuir índices de estresse, ansiedade e depressão no ambiente social dos indivíduos (GOLDBERG, 2001; WEINBERG, 2001).

Gráfico 15: Relacionamento Social questão C



Fonte: Os autores, (2018).

Com base nos gráficos demonstrados acima, pode-se observar que a

qualidade de vida dos trabalhadores em média ao relacionamento social está bom nas agroindústrias A e B, enquanto a C apresenta necessitar de melhorias nesse quesito. Isso se deve ao fato de haver uma falta de interações com amigos/colegas, fazendo com que o relacionamento social de tais pessoas estejam abaixo do necessário no cotidiano dos funcionários. Uma possível solução para este tópico seria a participação dos trabalhadores em atividades em grupos, tanto quanto esportivas, quanto para conversas em “mesas redondas” assim, aumentando a interação social.

## **4.2 Qualidade de Vida no Trabalho**

A Qualidade de Vida no Trabalho observa duas posições diferentes. Uma delas é a reivindicação dos empregados quanto ao bem estar e satisfação em seu trabalho. Enquanto o outro segue o interesse das organizações quanto aos seus efeitos sobre os trabalhadores que podem acabar potencializando a produtividade e a qualidade (CHIAVENATO, 1999).

### **4.2.1 Fatores Intrínsecos**

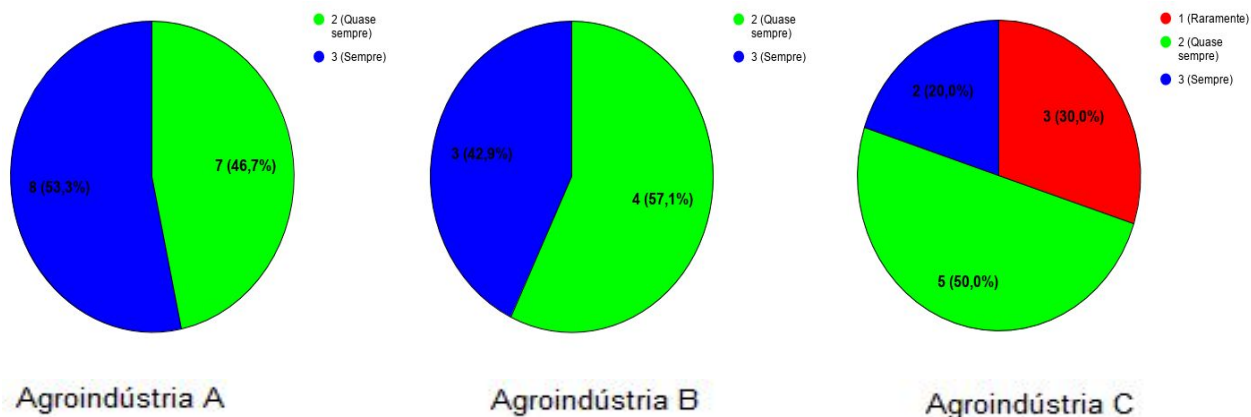
Para Bergamini e Coda (1997), a motivação acaba se tornando uma energia intrínseca que se liga a alguns meios que referem-se a natureza do trabalho que acabe sendo realizado pelo funcionário, visando medir o QVT nos aspectos influentes dentro da agroindústria trabalhada.

Os gráficos abaixo tratarão dos fatores intrínsecos, onde encontram-se seis questões ( 1, 2, 3, 4, 5 e 6) objetivas, com respostas numeradas de 0 a 3, sendo 0 (Nunca), 1(Raramente), 2(Quase Sempre) e 3(Sempre).

A questão 1 trata-se de “Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?”. Onde foi possível avaliar que a agroindústria C existe um maior número de pessoas que onde não se encontra uma grande motivação para o ambiente de trabalho, enquanto no agroindústria A e B possui estatísticas acima da média neste quesito, demonstrando resultados nos quais aparentam somente respostas “sempre” ou “quase sempre”.

Ter empregados motivados em sua área de trabalho é a garantia de melhor desempenho deles em suas funções, de maior produtividade e de um bem estar do trabalhador (BARROS, 2015).

Gráfico 16: Fatores Intrínsecos questão 01

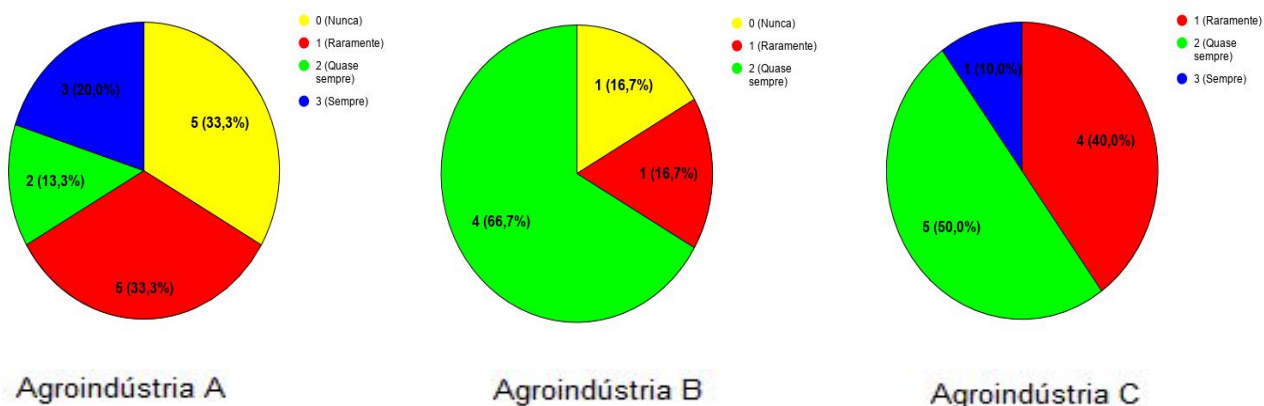


Fonte: Os autores, (2018).

A questão 2 trata-se de “Em que medida você avalia o seu sono? Isso o prejudica em seu trabalho?”. Com base nos gráficos, percebe-se que a agroindústria A, 33,3% de seus funcionários tem sono e o prejudicam no trabalho por base nas quantias de resposta “quase sempre” ou “sempre”. Enquanto na agroindústria B e C aparentam existir muitos trabalhadores nos quais o sono acaba prejudicando em suas atividades dentro do trabalho, estando ambos abaixo das metas esperadas para as agroindústrias.

O sono é necessidade básica para a manutenção de nosso corpo. Ele deixa o indivíduo em um estado em que o organismo permanece temporariamente e parcialmente sem qualquer comunicação com os estresses do ambiente, assim, acaba por reorganizar o ritmo circadiano e os ciclos rítmicos orgânicos e temporais (KUCHARCZYK; MORGAN; HALL, 2012).

Gráfico 17: Fatores Intrínsecos questão 02

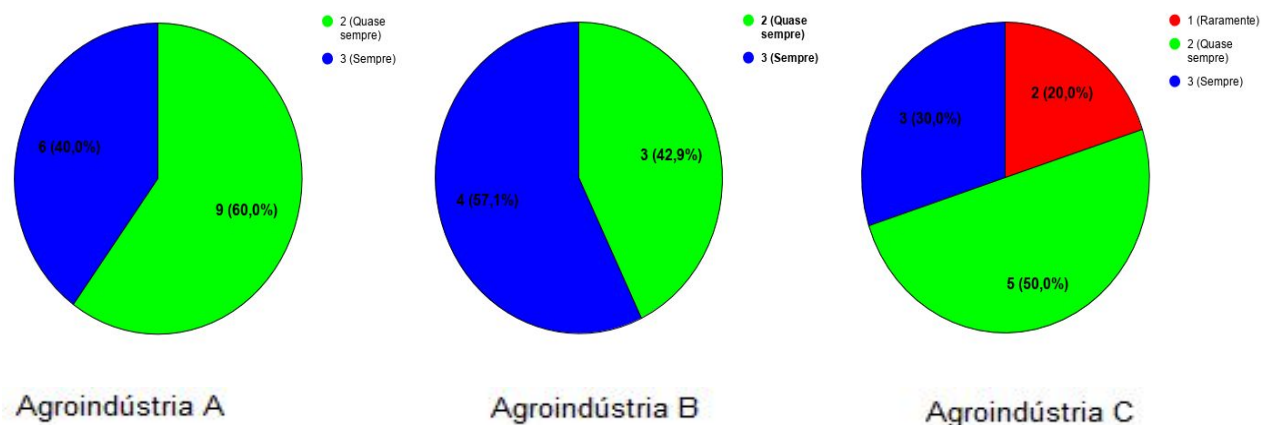


Fonte: Os autores, (2018).

A questão 3 trata-se de “Você se sente realizado com o trabalho que faz?”. Analisando os resultados, é possível afirmar que dentro das agroindústrias A, B e C os funcionários estão “sempre” ou “quase sempre” realizados pessoalmente com seus trabalhos exercidos, somente com 2 respostas “raramente” dentro do gráfico da agroindústria C.

Uma boa parte da felicidade do ser humano, provém de como é seu ambiente de trabalho. A realização pessoal e a felicidade não são capazes de ser alcançadas se as pessoas não conseguirem construí-la em seu ambiente de trabalho (TAMAYO, 2000, p. 41).

Gráfico 18: Fatores Intrínsecos questão 03



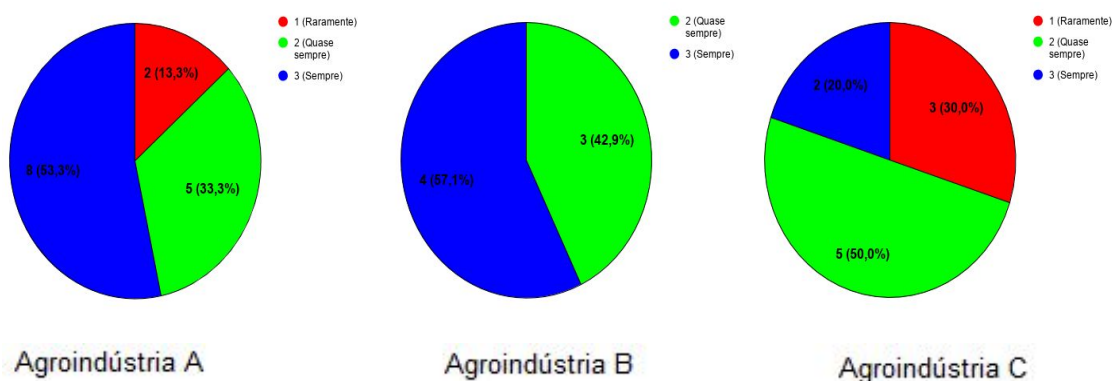
Fonte: Os autores, (2018).

A questão 4 trata-se de “Em que medida você avalia o orgulho por sua

profissão?”. Com as respostas obtidas, constata-se que a agroindústria B apresenta os melhores resultados obtidos, tendo uma grande quantia de funcionários com orgulho de sua profissão exercida, mostrando um gráfico acima da média. Já o gráfico A e C, apresenta 2 e 3 “raramente” em suas respostas respectivamente, ficando ainda em um nível aceitável dentro de uma agroindústria por possuir a grande maioria de respostas como “quase sempre” e “sempre”.

De acordo com Paz (2004), a gratificação pelo trabalho seria a valorização do trabalho, reconhecimento pessoal, autonomia, expectativa de crescimento, suporte ambiental, recursos financeiros e também, com uma grande importância, o orgulho do trabalho exercido pelo funcionário.

Gráfico 19: Fatores Intrínsecos questão 04



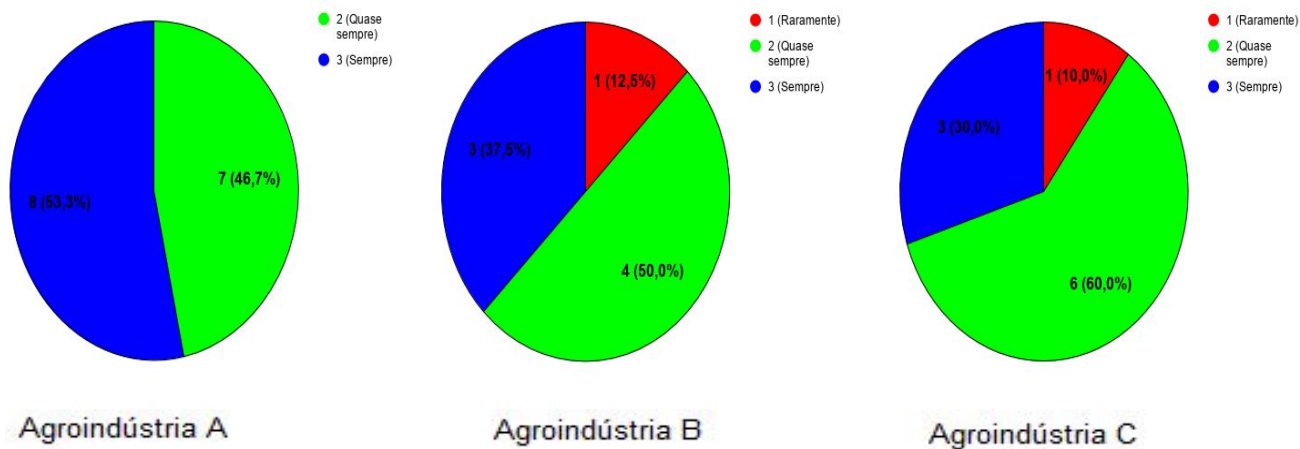
Fonte: Os autores, (2018).

A questão 5 trata-se de “Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?” Observando os gráficos, vê-se que as 3 agroindústria possuem um grande número de funcionários que se sentem confortáveis em seu ambiente de trabalho. Com destaque na agroindústria A, onde só existem respostas maiores ou iguais a “quase sempre”.

Segundo Siqueira e Padovam (2008), a literatura ainda não contempla concepções claras sobre o bem-estar dentro do ambiente de trabalho. Porém, o mesmo pode ser entendido como um conceito que engloba três dimensões, que seriam: a satisfação com o trabalho; envolvimento com o trabalho; e o comprometimento organizacional afetivo. Com esses três tópicos, ocorreria uma

melhora no bem-estar do indivíduo, assim aumentando a sua confortabilidade no ambiente de trabalho.

Gráfico 20: Fatores Intrínsecos questão 05

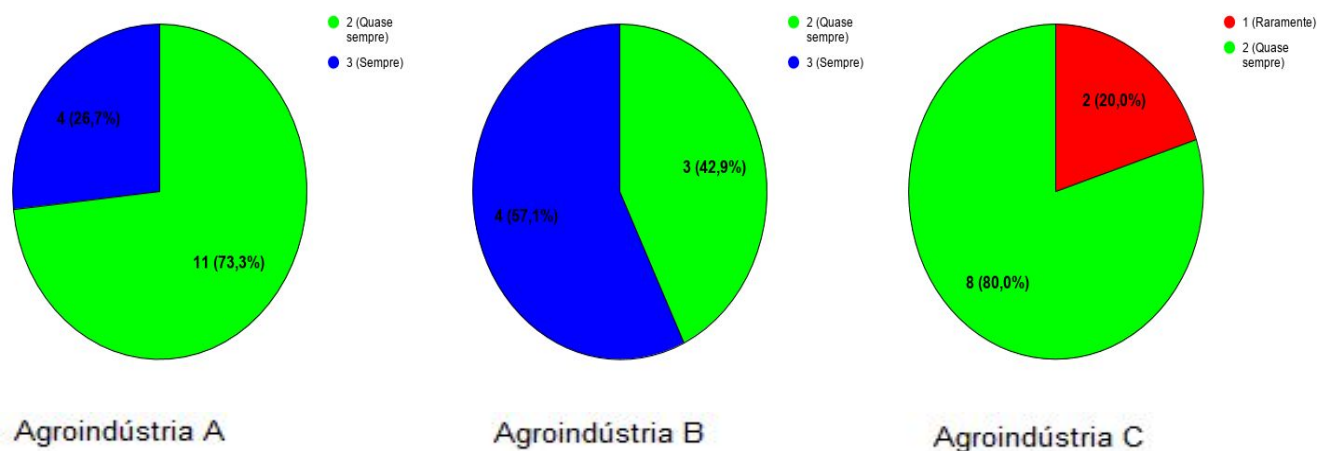


Fonte: Os autores, (2018).

A questão 6 trata-se de “O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?”. Com os gráficos, é possível constatar que dentro das agroindústrias a satisfação dos funcionários referente a sua qualidade de vida está em um nível alto, tendo somente respostas “quase sempre” e “sempre” nas agroindústrias A e B, enquanto as respostas da C ficaram focadas na alternativa “quase sempre” e algumas em “raramente”.

Para Chiavenato (2010) satisfação com a o seu trabalho é muito impactante na QVT do indivíduo, juntamente com vários outros tópicos nos quais também a influenciam. Sendo eles: as possibilidade de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, os benefícios auferidos, o relacionamento humano dentro da equipe e da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões e a possibilidade de estar engajado e de participar ativamente na organização.

Gráfico 21: Fatores Intrínsecos questão 06



Fonte: Os autores, (2018).

Com base nos gráficos acima, é possível constatar que os fatores intrínsecos sobre a QVT dos funcionários ficou em um nível alto nas agroindústrias A e B, tendo em média uma grande respostas de “quase sempre” ou “sempre”, mostrando que o nível da qualidade de vida dos trabalhadores com os fatores intrínsecos referentes a agroindústria estão em níveis ótimos para as mesmas. Já a agroindústria C, apresenta um nível mediano quanto às suas respostas, tendo uma quantia maior de funcionários insatisfeitos com sua qualidade de vida no trabalho. Com base nisso podemos supor que seria necessário criar um melhor ambiente de trabalho, no qual motive seus trabalhadores a ter uma maior vontade de exercer sua profissão. O que poderia ocasionar em melhorias tanto para a saúde e bem estar dos funcionários, quanto para uma melhora significativa dentro da respectiva agroindústria. Uma forma de fazer as alterações necessária, seria acrescentar meio de integração, espaços de lazer e confraternização dentro da agroindústria. Visando aumentar o interesse do trabalhador por seu trabalho por haver motivos nos quais daria maior ânimo em prestar serviços no mesmo.

#### 4.2.2 Fatores Extrínsecos

Para Bergamini e Coda (1997), a satisfação acabaria por ser uma energia extrínseca que se liga em aspectos como salários, benefícios,

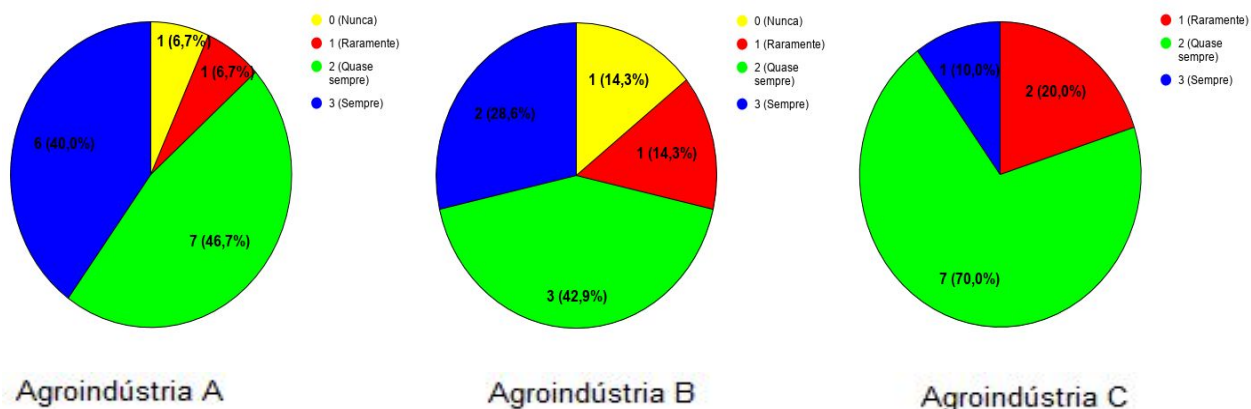


reconhecimento, chefia, colegas e outros. Estes aspectos são baseados na visão do empregado em relação ao seu ambiente de trabalho que é um indicador do nível de satisfação ou insatisfação apontado pelos empregados no trabalho.

Os gráficos abaixo tratarão dos fatores extrínsecos, onde encontram-se cinco questões ( 1, 2, 3, 4 e 5) objetivas, com respostas numeradas de 0 a 3, sendo 0 (Nunca), 1(Raramente), 2(Quase Sempre) e 3(Sempre).

A questão 1 trata-se de “Como você avalia a igualdade de tratamento entre funcionários?” Onde foi possível avaliar que as agroindústrias A, B e C possuem um bom resultado perante as expectativas. Com base nos resultados, podemos observar que a agroindústria C acaba possuindo muitas respostas “quase sempre”, porém nenhum “nunca”, o que acaba deixando-a perto do nível das demais. Com as respostas abertas feitas para cada funcionário, foi possível perceber que em algumas agroindústrias, ocorre um melhor tratamento para funcionários específicos, que acabaram pedindo para que houvesse uma maior igualdade de tratamento entre todos.

Gráfico 22: Fatores Extrínsecos questão 01



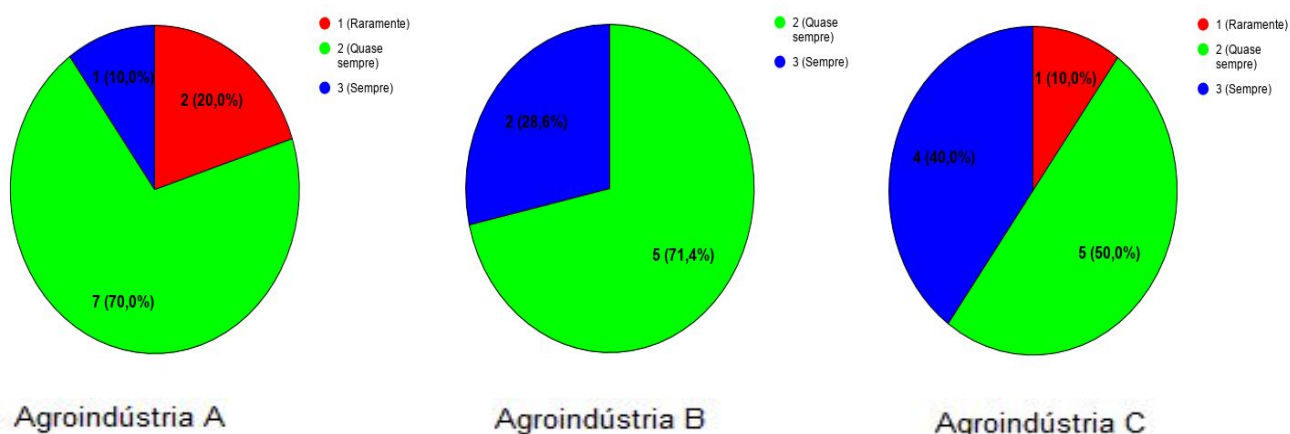
Fonte: Os autores, (2018).

A questão 2 trata-se de “Como você avalia a sua liberdade de expressão no trabalho?”. Com base nos gráficos, percebe-se que a agroindústria B fica superior às demais neste quesito, tendo somente as respostas “sempre” e “quase sempre”. Enquanto a agroindústria A e C também possuem uma grande

quantia, porém apresenta respostas como “raramente” em seu gráfico.

A liberdade de expressão pode ser entendida como um conjunto de direitos relacionados às liberdades de comunicação. O direito de expressar-se livremente reúne diferentes as liberdades fundamentais do ser humano, que devem ser seguidas para que ocorra uma liberdade de expressão em seu sentido total. (MAGALHÃES, 2008, p. 74).

Gráfico 23: Fatores Extrínsecos questão 02

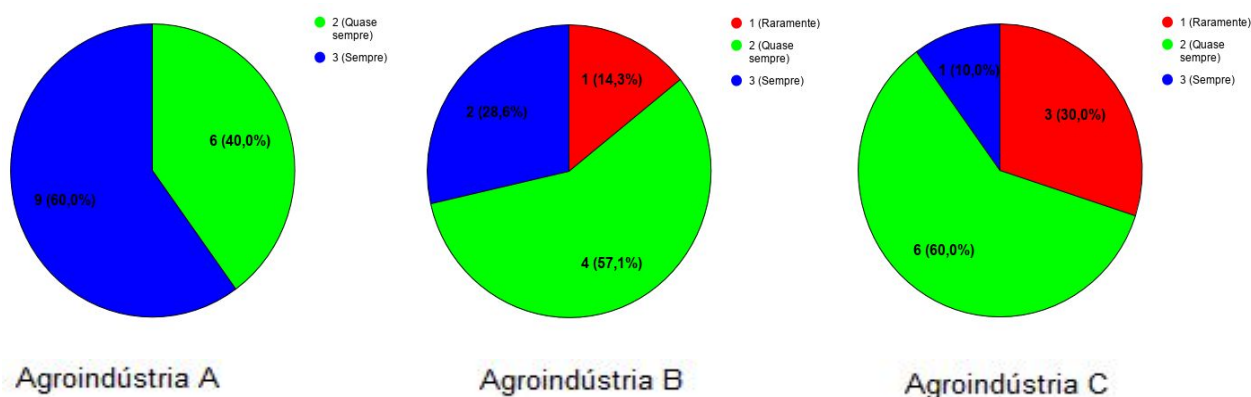


Fonte: Os autores, (2018).

A questão 3 trata-se de “Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?”. Analisando os resultados, é possível afirmar que a agroindústria A acaba por se destacar em suas relações com superiores e/ou subordinados, apresentando-se acima da média nesse quesito. Enquanto a agroindústria B fica com suas respostas em um nível aceitável e apesar da agroindústria C ter uma maior quantia de “raramente”, também continua dentro dos padrões.

No seu cotidiano, o ser humano deve exibir comportamentos que beneficiem uma coesão e harmonia. Estes comportamentos traduzem-se em princípios éticos e normas de conduta humana tais como a lealdade, a honestidade, a caridade e o evitamento de calúnia, o que pode levar a garantir uma boa relação com seus superiores ou subordinados no ambiente de trabalho (BENAVIDES; ANTON, 1987).

Gráfico 24: Fatores Extrínsecos questão 03

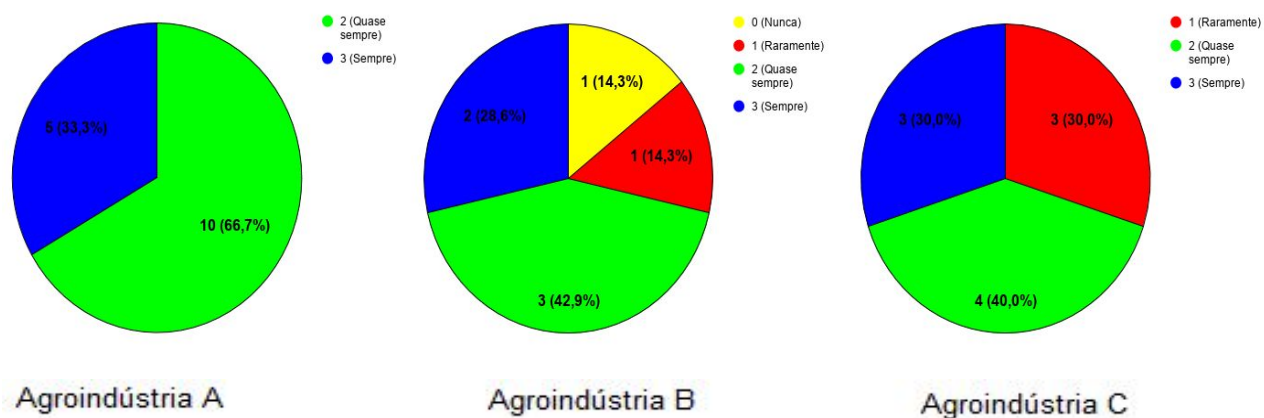


Fonte: Os autores, (2018).

A questão 4 trata-se de “Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação dentro da empresa?”. Com as respostas obtidas, constata-se que a agroindústria A possui uma boa satisfação pela participação dos funcionários dentro da mesma, estando acima do resultado esperado. A agroindústria B apresenta uma maior amplitude de respostas, estando mais perceptível a alternativa “quase sempre”, estando em um nível bom nas participações de seus funcionários. Já a agroindústria C, apresentou respostas semelhantes, onde a maior foi em “quase sempre” com 40%, seguida por “sempre” e “raramente” com 30% cada.

A participação dos trabalhadores em suas indústrias é um tema bastante amplo, que tem sido tratado de forma de lutas dos cidadãos pela gestão democrática dos espaços sociais. A introdução de programas participativos nas empresas é frequentemente associada com a ideia de manipulação dos trabalhadores, já que estes programas estão sendo criados para, acima de tudo, aumentar a eficiência empresarial com base na satisfação de seus trabalhadores (FLEURY, 1993 e HUMPHREY, 1994).

Gráfico 25: Fatores Extrínsecos questão 04

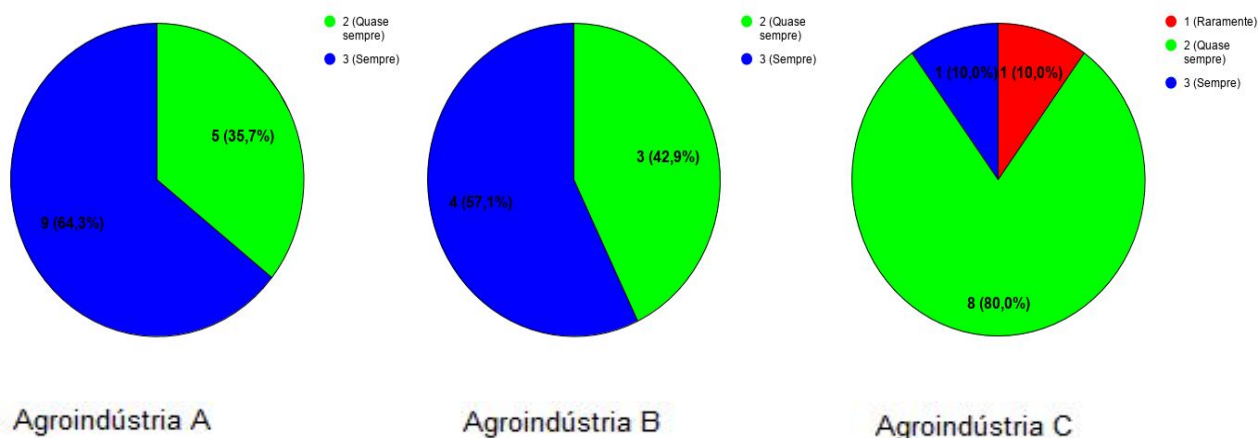


Fonte: Os autores, (2018).

A questão 5 trata-se de “Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores”. Observando os gráficos, vê-se que as agroindústria A e B possuem um desempenho parecido no mesmo, mostrando respostas acima da média quanto o respeito empregado dentro do ambiente de trabalho. Já a agroindústria C, também aparenta estar acima da média, porém, contendo quase o total de suas votações como “quase sempre” e somente 10% “sempre”.

O'Donnell (2006), afirma que o ato de respeitar acaba por gerar relacionamentos baseados na confiança e na integridade. Esse ambiente é propício à descoberta de potencialidades da equipe, que poderiam ser impedida pelo medo da falta de compreensão das ideias, se não ocorresse o respeito. Pode-se observar que um local de trabalho permeado pela confiança e respeito potencializa a produtividade da indústria.

Gráfico 26: Fatores Extrínsecos questão 05



Fonte: Os autores, (2018).

Tendo estes gráficos, pode-se presumir que a QVT dos funcionários, estão em um nível elevado dentro da agroindústria A, estando superior as outras duas. Enquanto a agroindústria B está em um bom nível em seus fatores extrínsecos e a agroindústria C necessita de melhorias para alcançar o padrão médio desejado de QVT. Isso se dá pelo motivo de uma falta ou má relação entre funcionário e superior, fazendo com que haja conflitos internos e assim, uma maior complicação dentro da qualidade de vida dentro do trabalho. É possível que haja melhoras se algumas medidas simples forem tomadas, como aumentar o entrosamento dos funcionários entre si e também com superiores, fazendo com que a convivência se torne menos estressante e mais saudável, visando aumentar os índices de saúde e da qualidade de vida dos trabalhadores na agroindústria.

#### 4.2.3 Pergunta Aberta

A pergunta selecionada para ser repassada aos funcionários foi “Você mudaria algo em seu ambiente de trabalho? Se sim, o que?”. Com base nas respostas dessas perguntas, pode-se presumir que grande parte dos funcionários não deseja mudanças em seu trabalho, enquanto uma pequena porcentagem acaba por pedir uma maior conciliação entre funcionários, demonstrando um maior respeito e igualdade sobre os trabalhadores. Também houve o pedido de uma maior organização das agroindústrias em geral. As

respostas dos entrevistados da agroindústria A foram: “Sim. Mais respeito em seu grupo de trabalho. Uma maior comunicação.” e “Sim que todos temos que ser tratados com igualdade e que os as pessoas fossem mais humildes.”. Da agroindústria B, houve tais respostas: “Uma maior organização” e “Melhor divisão de tarefas”. Na agroindústria C, as respostas obtidas foram: “Eu gostaria que a empresa planejasse planos para uma maior integração dos funcionários” e “Mudaria um pouco do respeito e ajuda dos companheiros, que façam menos fofocas”

## 5 CONCLUSÃO

Observou-se que o nível de qualidade de vida é regido por múltiplos componentes, que deve ser trabalhado de forma integrada ao estilo de vida do indivíduo, visando alcançar uma sensação de bem estar.

Ao final do projeto foi possível perceber que os trabalhadores possuem poucas informações sobre a sua qualidade de vida tanto dentro como fora das agroindústrias. Sendo que os mesmos possuem defasagens gerais maiores nas áreas de nutrição e atividades físicas, tendo que haver uma melhoria principalmente nesses setores, pois podem prejudicar tanto a sua saúde física e mental quanto o rendimento no trabalho.

Baseado no seguinte trabalho, ficou perceptível que os trabalhadores das agroindústrias A e B são os que possuem um maior conhecimento sobre a sua qualidade de vida pessoal e no trabalho. Enquanto a agroindústria C fica abaixo das expectativas para que haja um bom nível de qualidade de vida (QV) e níveis médios referentes a sua qualidade de vida no trabalho (QVT). A mesma se encontra geralmente em níveis inferiores as demais, fazendo com que sejam necessárias melhorias para um aumento da saúde e qualidade de vida dos trabalhadores.

Conseguiu-se cumprir o objetivo do projeto, com base nas entrevistas foi possível medir a percepção de QV e QVT dos funcionários das agroindústrias escolhidas no município de São Miguel do Oeste e debatê-las com o intuito de compreender o porquê de tais respostas.

## 6 CRONOGRAMA

Tabela 1 - Cronograma para execução das atividades do Projeto Integrador

<b>Atividade</b>	<b>Ago/18</b>	<b>Set/18</b>	<b>Out/18</b>	<b>Nov/18</b>	<b>Dez/18</b>
Agendamento de visitas agroindustriais	X				
Entrevistas feitas nas agroindústrias		X	X		
Transformação em gráficos QV		X	X	X	
Transformação em gráficos QVT		X	X	X	
Elaboração do trabalho final		X	X	X	
Apresentação do trabalho final				X	



## REFERÊNCIAS

- ADRIANO, J. R. et al. **A construção de cidades saudáveis: uma estratégia viável para a melhoria da qualidade de vida?** *Ciência e Saúde Coletiva*, v. 5, n. 1, p. 53-62, 2000.
- AQUINO, C. P. **Administração de recursos humanos: uma introdução**. São Paulo: Atlas, 1976.
- BARROS, F. C. **Motivação e satisfação no trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação**. [manuscrito], 2015. 177 f.
- BENAVIDES, M. F. B.; ANTON, E. C. **Ética profissional** - Deontologia da profissão de psicólogo. Brasília: DF. Thesaurus, 1987.
- BERGAMINI, C. W.; CODA, R. **Psicodinâmica da vida organizacional: Motivação e liderança**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- BERGERON, T. **Ultrastructure and histochemical assessment of the granule cells of the rainbow trout (*Salmo gairdneri*) small intestine**. M.Sc. Thesis, University of Guelph, Guelph, Ontario, Canadá. 1982.
- BOGDAN, Robert C. & BIRTEN, S. K. **Qualitative research for education; an introduction for to theory and methods**. Boston, Allyn and Bacon, 1982. 253 p., p. 27-30.
- BOWLING, A. (1995). **The most important thing in life**. Comparison between older and younger populations age group by gender. Results from a national survey of the publics judgement. *International Journal of Health Sciences*, 6 (12), 169-175.
- BRACHT, V. **A constituição das teorias pedagógicas da educação física**. In: *Caderno CEDES (UNICAMP)*, v.19, n.48, p. 69-88, Campinas, 1999.
- BRUYNE, P. de. **Dinâmica da pesquisa em ciências sociais: os pólos da prática metodológica**. Rio de Janeiro : F. Alves, 1977.
- CAMPOS, Vicente Falconi. **Gestão da Qualidade: Compromisso que gera Satisfação e Confiança**. *Correios Hoje*. Revista bimestral, ano IV, n. 25, jan./fev. 1998.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos humanos**. 4 Ed. São Paulo: Editora Atlas, 1999.
- COSTA, Neto SB. **Qualidade de vida dos portadores de câncer de cabeça e pescoço**: [Tese de Doutorado]. Brasília: Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília; 2002.

DAY, H.; JANKEY, S.G. **Lessons from the literature: toward a holistic model of quality of life.** In: RENWICK, R.; BROWN, I.; NAGLER, M. (Eds.). **Quality of life in health promotion and rehabilitation: conceptual approaches, issues and applications.** Thousand Oaks: Sage, 1996.

AROUCA, S. **O Dilema Preventivista:** contribuição para a compreensão e crítica da medicina preventiva. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2003.

DEMO, P. **Metodologia Científica em Ciências Sociais.** São Paulo: Atlas, 1995.

DUMAZEDIER, J. **Lazer e cultura popular.** São Paulo: Ed. Perspectiva S. A., 1973.

ETZIONI, A. **Sociologia industrial : o estudo das organizações econômicas.** In: \_\_\_\_\_. (Org). Organizações complexas. São Paulo : Atlas, 1981.

FRANCHI, K. M. B. MONTENEGRO, R. M. J. **Atividade física:** uma necessidade para a boa saúde na terceira idade. RBPS. v. 18 n.3, p.152-156, 2005.

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L.H. **Qualidade de vida no trabalho (QVT)** – uma experiência brasileira. RAUSP – Revista de Administração, v. 23, n. 4, p. 29-38, 1988.

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

FERREIRA, M. C., ALMEIDA, C. P. de, GUIMARÃES, M. C. & WARGAS, R. D. (2010). **Qualidade de vida no trabalho:** a ótica da restauração corpo-mente e o olhar dos trabalhadores. In: M. C. Ferreira, J. N. G. Araújo, C. P. Almeida & A. M. Mendes (Orgs.). Dominação e resistência no contexto trabalho-saúde (pp. 159-182). São Paulo, SP: Universidade Presbiteriana Mackenzie.

FLECK, M.P.A.; LOUZADA, S.; XAVIER, M.; CHACHAMOVICH, E.; VIEIRA, G.; SANTOS, L.; PINZON, V. Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100). **Revista de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.33, n.2, p.198-205, 1999.

FLEURY, M.T.L. (1993). **Mudanças e persistências no modelo de gestão de pessoal em setores de tecnologia de ponta:** o caso brasileiro em contraponto com o japonês. Em H.S. Hirata (Org.), Sobre o modelo japonês (pp. 123-138). São Paulo: EDUSP.

GERALDES, C.B. et al. **Nível de qualidade de vida dos colaboradores da diretoria de esportes e lazer do SESI.** Revista Mackenzie de Educação Física e Esporte. v. 5, 2006.

- GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar**. Rio de Janeiro: Record, 1997.
- GOLDBERG, L. **O poder da cura dos exercícios: guia para prevenir e tratar diabetes, depressão, artrite, pressão alta**. tradução de Ana Beatriz Rodrigues. Rio de Janeiro: ed. Campus, 2001.
- GORDIA, A. P. et al. **Variáveis comportamentais e sociodemográficas estão associadas ao domínio psicológico da qualidade de vida de adolescentes**. Revista Paulista de Pediatria, v.28, n.1, p. 29- 35, 2010.
- HUMPHREY, J. (1994). **O impacto das técnicas “japonesas” de administração na indústria brasileira**. Novos estudos CEBRAP. 8, 148-167.
- KUCHARCZYK, E. R.; MORGAN, K.; HALL, A. P. **The occupational impact of sleep quality and insomnia symptoms**. Sleep Medicine Reviews, v. 16, n. 6, p. 547-559, 2012.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade Pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2004.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; ARELLANO, Eliete Bernal. **Qualidade de Vida no Trabalho**. In: FLEURY, Maria Tereza Leme (Coord.) et al. As Pessoas na Organização. São Paulo: Gente, 2002. p. 295-306.
- MAGALHÃES, José Luiz Quadros de. **Direito constitucional: curso de direitos fundamentais**. 3. ed. São Paulo: Método, 2008.
- MCEWEN, B.S., LASLEY E. **Carga alostática: quando a proteção dá lugar ao dano**. In: McEwen BS, Lasley E, organizadores. O fim do estresse como nós o conhecemos. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira; 2003.
- MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. **Qualidade de vida e saúde: um debate necessário**. Ciência e Saúde Coletiva, v. 5, n. 1, p. 7-18, 2000.
- MONTMOLLIN, M. **A ergonomia**. Lisboa : Instituto Piaget, 1990.
- MATOS, Olga 1998. **As formas modernas do atraso**. Folha de S. Paulo, Primeiro Caderno, 27 de setembro, p. 3.
- MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2001.
- MINAYO, M. C. S. **A saúde em estado de choque**. Rio de Janeiro: Editora Espaço e Tempo, 1992.
- NAHAS, M. V. **O pentágulo do bem-estar - base conceitual para avaliação do estilo de vida de indivíduos ou grupos**. Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde. v.5, n.2, 2000.

- NAHAS, Markus. **Atividade física, saúde e qualidade de vida**. 4ª ed. Londrina: Midiograf, 2006. 284 p.
- NIH. National Institutes of Health. National Heart, Lung and Blood Institute. **Third Report of the National Cholesterol Education Program (NCEP)**. Expert Panel on Detection, Evaluation, and Treatment of High Blood Cholesterol in Adults (Adult Treatment Panel III). NIH Publication. n.2, 2002.
- NERI, A. L. **Qualidade de Vida e Idade Madura**. Campinas - SP, 1993.
- O' DONNELL, K. **Valores Humanos no Trabalho**. São Paulo: Gente, 2006.
- PEREIRA, E.P. et al. **Atividade física e estilo de vida de idosos com idade entre 60 a 69 anos**. EFDeportes.com, Revista Digital - Buenos Aires.v.12, n.118, 2008.
- PATE, R. P. (1993). In: American College of Sports Medicine: **Resource manual for guidelines for exercise testing and prescription** (2nd), Indiana.
- PHILIPPI, S. T. **Nutrição e Técnica Dietética**. São Paulo: Editora Manole, 2003.
- QUEIROZ, C. M. B.; SÁ, E. N. C.; ASSIS, M. M. A. **Qualidade de vida e políticas públicas no município de Feira de Santana**. Ciência e Saúde Coletiva, v. 9, n. 2, p. 411-421, 2004.
- RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e Análise no Nível Gerencial**. –Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.
- RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 8. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.
- ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2005.
- SABA, F. **Aderência à prática do exercício físico em academias**. São Paulo: Manole, 2001.
- SAMPAIO, J. R. **Qualidade de Vida, Saúde Mental e Psicologia Social: estudos contemporâneos II** 1999.
- SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. **Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem estar psicológico e bem-estar no trabalho**. Psic.: Teor. E Pesq., Brasília, 2008, vol 24, n.2, PP 201-209
- SILVA, Reinaldo Oliveira da. **Teorias da Administração**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008. 480 p.

TAMAYO, A. **Prioridades axiológicas e satisfação no trabalho**. Revista de Administração, São Paulo, n. 35, p. 37-47.2000.

TRIVIÑOS, Augusto N. S. **INTRODUÇÃO À PESQUISA EM CIÊNCIAS SOCIAIS**: A pesquisa qualitativa em educação. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 176 p.

VIANNA, Marco Aurélio. et al. **Recursos humanos: excelência de idéias, prática e ação**.Rio de Janeiro. Quartet, 1994a.

WEINBERG, R. S.; GOULD, D. **Fundamentos da psicologia do esporte e do exercício**. Porto Alegre: Artmed, 2001.

## APÊNDICE A

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) PERCEPÇÕES SOBRE A SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES DAS AGROINDÚSTRIAS DE SÃO MIGUEL DO OESTE

Nome dos Pesquisadores: Leoquian Zorzo, José Neto, Pablo Delpino

Nome do Orientador: Juliano Boscatto

O(a) sr.(a) está sendo convidado (a) a participar desta pesquisa que tem como finalidade, analisar a percepção que os trabalhadores de agroindústria de São Miguel do Oeste possuem sobre sua qualidade de vida.

O(a) sr.(a) tem liberdade de se recusar a participar e ainda se recusar a continuar participando em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer prejuízo para o(a) sr.(a). Sempre que quiser poderá pedir mais informações sobre a pesquisa através do telefone 49 988124242 dos pesquisadores do projeto.

Sua participação será por meio de um questionário com 25 questões referentes à qualidade de vida no trabalho que serão realizadas individualmente.

A participação nesta pesquisa não infringe as normas legais e éticas. Nenhum dos procedimentos usados oferece riscos à sua dignidade ou integridade física.

Todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais. Somente os pesquisadores e seu orientador terão conhecimento de sua identidade e nos comprometemos a mantê-la em sigilo ao publicar os resultados dessa pesquisa.

Ao participar desta pesquisa o(a) sr.(a) não terá nenhum benefício direto. Entretanto, esperamos que este estudo resulte em informações importantes sobre a qualidade de vida geral dos trabalhadores em agroindústrias. O conhecimento que será construído a partir desta pesquisa serão analisados e os pesquisadores se comprometem a divulgar os resultados obtidos, respeitando-se o sigilo das informações coletadas, conforme previsto no item anterior. O(a) sr.(a) não terá nenhum tipo de despesa para participar desta pesquisa, bem como nada será pago por sua participação.

Após estes esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de forma livre para participar desta pesquisa. Portanto preencha, por favor, os itens que se seguem: Confiro que recebi via deste termo de consentimento, e autorizo a execução do trabalho de pesquisa e a divulgação dos dados obtidos neste estudo. Obs: Não assine esse termo se ainda tiver dúvida a respeito.

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento em participar da pesquisa.

\_\_\_\_\_  
Nome do Participante da Pesquisa

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Participante da Pesquisa

\_\_\_\_\_  
Assinatura dos Pesquisadores

São Miguel do Oeste. \_\_\_\_, \_\_, \_\_\_\_.

## APÊNDICE B

Imagem 1- Questões do pentagrama do bem-estar

0	nunca = absolutamente não faz parte do seu estilo de vida;				
1	raramente = às vezes corresponde ao seu comportamento;				
2	quase sempre = quase sempre verdadeiro no seu comportamento;				
3	sempre = a afirmação é sempre verdadeira no seu dia-a-dia; faz parte do seu estilo de vida.				
<b>Nutrição</b>					
A	Sua alimentação diária inclui ao menos 5 porções diárias de frutas e verduras?	0	1	2	3
B	Você evita ingerir alimentos gordurosos (carnes gordas, frituras) e doces?	0	1	2	3
C	Você faz 4 a 5 refeições variadas ao dia, incluindo café da manhã completo?	0	1	2	3
<b>Atividade Física Comportamento Preventivo</b>					
D	Você realiza ao menos 30 minutos de atividades físicas moderadas ou intensas, de forma contínua ou acumulada, 5 ou mais dias na semana?	0	1	2	3
E	Ao menos duas vezes por semana você realiza exercícios que envolvam força e alongamento muscular?	0	1	2	3
F	No seu dia-a-dia, você caminha ou pedala como meio de transporte e, preferencialmente, usa as escadas ao invés do elevador?	0	1	2	3
<b>Comportamento Preventivo</b>					
G	Você conhece sua PRESSÃO ARTERIAL, seus níveis de COLESTEROL e procura controlá-los?	0	1	2	3
H	Você NÃO FUMA e ingere ÁLCOOL com moderação (menos de 2 doses ao dia)?	0	1	2	3
I	Você sempre usa cinto de segurança e, se dirige, o faz respeitando as normas de trânsito, nunca ingerido álcool, se vai dirigir?	0	1	2	3
<b>Relacionamento Social</b>					
J	Você procura cultivar amigos e está satisfeito com seus relacionamentos?	0	1	2	3
K	Seu lazer inclui reuniões com amigos, atividades esportivas em grupo ou participação em associações?	0	1	2	3
L	Você procura ser ativo em sua comunidade, sentindo-se útil no seu ambiente social?	0	1	2	3
<b>Controle de Estresse</b>					
M	Você reserva tempo (ao menos 5 minutos) todos os dias para relaxar?	0	1	2	3
N	Você mantém uma discussão sem alterar-se, mesmo quando contrariado?	0	1	2	3
O	Você procura equilibrar o tempo dedicado ao trabalho com o tempo dedicado ao lazer?	0	1	2	3

Fonte: Atividade física, saúde e qualidade de vida (2006)

## APÊNDICE C

Imagem 2 – Questões referentes à qualidade de vida no trabalho (QVT)

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente	
1	2	3	4	5	
1	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?				
	1	2	3	4	5
2	Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?				
	1	2	3	4	5
3	Em que medida você avalia o seu sono?				
	1	2	3	4	5
4	Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?				
	1	2	3	4	5
5	Você se sente realizado com o trabalho que faz?				
	1	2	3	4	5
6	Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?				
	1	2	3	4	5
7	Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?				
	1	2	3	4	5
8	Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?				
	1	2	3	4	5
9	Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?				
	1	2	3	4	5
10	Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?				
	1	2	3	4	5



<b>11</b>	<b>Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>12</b>	<b>O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Fonte: Bruno Pedroso (2018)