

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A SATISFAÇÃO DOS SERVIDORES EM SAÚDE PÚBLICA

Sidriane Rodrigues Marques¹

Resumo

Frente ao cenário atual de constantes mudanças estruturais, em que o trabalho passou a ocupar maior espaço na vida das pessoas, é grande o interesse por estudos sobre a satisfação no trabalho e sua influência na qualidade de vida. O presente estudo objetiva descrever o grau de insatisfação/ satisfação quanto à qualidade de vida no trabalho dos servidores de um estabelecimento de saúde pública do município de Santo Antônio das Missões/RS. Para tal, foi utilizada uma pesquisa aplicada, de cunho quantitativo, exploratório e descritivo. A pesquisa foi bibliográfica, documental, de campo e de levantamento, e os resultados foram avaliados de acordo com o Modelo de Walton para a aferição da Qualidade de Vida no Trabalho. Com os resultados, verificou-se uma insatisfação com a compensação justa e adequada, porém satisfação com as demais categorias. No entanto, através do questionamento, a satisfação por parte dos colaboradores predominou na organização em que trabalham.

Palavras- chave: Gestão de pessoas, Qualidade de vida no trabalho, Saúde pública.

Abstract

Against the current scenario of Constant structural changes, where work began to occupy more space in people's lives, is great interest in studies on job satisfaction and influence on quality of life. This study aims to describe the degree of dissatisfaction/ satisfaction with the quality of working life of the servers of a public health establishment of Santo Antônio das Missões/RS. To this end, a survey was used applied imprint Quantitative, exploratory and descriptive. The research was bibliographical, documentary, field and survey and the results were evaluated according to the Walton model for the assessment of Quality of Life at Work. With the results, there was a dissatisfaction with fair and adequate compensation, but satisfaction with the other categories. However, through questioning, satisfaction by employees predominated in the organization they work for.

Keywords: People Management, Quality of life at work, public health.

¹ Fisioterapeuta. Mestranda do PPG Biociências e Reabilitação Centro Universitário Metodista- IPA.

1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), inicialmente, foi definida em termos de reação e/ou percepção das pessoas em relação ao trabalho, particularmente resultados individuais relacionados à satisfação com as tarefas e saúde mental. O foco era dirigido às consequências pessoais da experiência de trabalho e à forma de enriquecer tal atividade com vistas à satisfação de necessidades individuais. Mais tarde, ela passou a ser definida em termos de técnicas específicas usadas para reformular o trabalho, como o enriquecimento de cargos e tarefas, grupos de trabalho autônomos e semiautônomos, comissões, entre outros. Em seguida, QVT foi definida como um movimento, uma ideologia a ser promovida em função de seus valores sociais positivos. Termos como "administração participativa" e "democracia industrial" caracterizam essa ideologia (PAIVA, 2008, p.46).

Para Bom Sucesso (2002, p.87), qualidade de vida no trabalho não decorre apenas de salário acima do mercado e de invejável plano de benefícios. Resulta também do tratamento humano, da gentileza, de leveza nas relações, da possibilidade de expressão de pontos de vista divergentes, do relacionamento sincero, do respeito aos ausentes e do orgulho pelo que se faz.

Desta maneira a presente pesquisa visa diagnosticar a Qualidade de Vida no Trabalho, com ênfase voltada à satisfação do trabalhador, junto à equipe de trabalhadores de um estabelecimento de Saúde Pública do município de Santo Antônio das Missões, RS. Com os resultados coletados, foram analisadas as

possibilidades de uma mudança no cotidiano da vida no trabalho desses colaboradores.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

Trata-se de uma pesquisa quantitativa. A pesquisa foi realizada com os profissionais da Equipe de um estabelecimento de Saúde Pública do município de Santo Antônio das Missões, RS. Propôs-se o questionário a esses colaboradores dispostos a participar da pesquisa. Foram entrevistados 16 colaboradores de um total de 94, que mantiveram suas identidades preservadas.

A amostra contou com a predominância de colaboradores do sexo feminino (80%). Assim, esse fato permite obter percepções diferentes, considerando que saúde e qualidade de vida em algumas situações são percebidas de forma diferente por homens e por mulheres. No entanto, essas situações obtidas com a pesquisa, não revelaram nenhuma variação nos resultados, pois estes resultados não consideram grupos específicos de idade e sexo, mas a totalidade da amostra. Em relação à faixa etária dos funcionários avaliados, verificou-se que em sua maioria estão pessoas entre os 30 e 39 anos de idade, ocupando um percentual de 40%, sendo que os mais novos ficaram com 34% e os colaboradores acima de 40 anos com 26% do total geral dos participantes da pesquisa. No aspecto escolaridade foi registrado um índice de 60% dos indivíduos com Ensino Médio completo e 40% com Ensino Superior completo dos entrevistados na empresa citada. Destes, 60% têm até 5 anos de tempo de serviço e 40% com 6 anos ou mais no estabelecimento de saúde do município de Santo Antônio das Missões- RS (Quadro 1).

Os aspectos analisados foram: compensação justa e adequada, condições de trabalho, capacidades no trabalho, oportunidades no trabalho, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e vida e relevância social. Esses aspectos foram desenvolvidos segundo os oito critérios de WALTON (1973).

Para desenvolver esse trabalho, foram coletadas informações dos participantes, reiterando que todo e qualquer dado coletado não provocou nenhuma exposição direta ou indireta aos colaboradores, seguindo todas as normas preconizadas pela resolução 466/2012.

Quadro 1: Perfil dos participantes

GÊNERO	FEMININO	80%
	MASCULINO	20%
FAIXA ETÁRIA	ATÉ 29 ANOS	34%
	DE 30 a 39 ANOS	40%
	COM 40 ANOS OU MAIS	26%
ESCOLARIDADE	ENSINO MÉDIO	60%
	SUPERIOR COMPLETO	40%
TEMPO DE SERVIÇO	ATÉ 5 ANOS	60%
	COM 6 ANOS OU MAIS	40%

A coleta dos dados foi realizada com aplicação de um questionário (Apêndice A), segundo o Modelo de QVT de Walton, que assume a forma de levantamento de dados, que poderá servir na elaboração de novas fundamentações para a área do conhecimento da QVT (SILVA, 2001, p.87). As questões foram em perguntas fechadas, fonte primária de dados. As respostas para cada questão é em escala de insatisfação ou satisfação, sendo usadas as letras I e S, respectivamente. I= Insatisfeito

S= Satisfeito

A elaboração do instrumento de pesquisa objetivou especificamente:

- . avaliar o grau de insatisfação ou satisfação dos funcionários perante o estabelecimento de saúde;
- . conhecer o nível de Qualidade de Vida no Trabalho em que o estabelecimento de saúde se encontra.

A interpretação dos dados tem por finalidade descrever como o estudo foi realizado. Esta, que aconteceu de forma qualitativa, realizando uma análise e interpretação que foram obtidas através de questionário juntamente com a teoria para assim atingir os objetivos desta pesquisa, sendo usado para tabular os dados o programa Microsoft Excel 2010. Para cada critério foram propostas quatro questões e para cada questão, cada um dos 16 colaboradores respondeu Insatisfeito ou Satisfeito. A partir daí, realizada a porcentagem de quantos I ou S. Após, ainda para cada categoria, somados todos os insatisfeitos e satisfeitos e divididos por 4 (nº de questões). Assim, com esses resultados, para finalizar, somaram-se os valores de Insatisfeitos e Satisfeitos e dividiu-se por 8 (nº de categorias), contemplando os valores finais.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4. 1 Qualidade de vida no trabalho: abordagem conceitual

O conceito de qualidade de vida no trabalho apresenta várias definições, por vezes divergentes, que dependem, dentre outros fatores, da área de interesse das investigações. Apesar disso, é consenso que não inclui apenas fatores relacionados à saúde, como bem-estar físico, funcional, emocional e mental, mas também outros elementos importantes da vida das pessoas como trabalho, família, amigos, e outras circunstâncias do cotidiano, sempre considerando que a percepção pessoal de quem pretende se investigar é primordial (GILL, 1994, p. 272).

A origem do conceito está ligada às condições humanas e éticas do trabalho, que compreende desde exposição a riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relação entre o trabalho contratado e a retribuição a esse esforço- com suas implicações éticas e ideológicas- até a dinâmica do uso do poder formal e informal; enfim, inclui o próprio significado do trabalho (FRANÇA, 2002, p. 111).

Em se tratando de qualidade geral podem ser apontados alguns componentes que auxiliam na compreensão teórica do tema. Ghorayeb (1999, p. 84) considera a qualidade de vida em seis dimensões ou domínios:

- **Físico:** engloba não apenas o quadro clínico do indivíduo (presença/ausência, gravidade/intensidade de doença orgânica demonstrável), mas também, a adoção de uma alimentação saudável, a não aderência a hábitos nocivos de vida e, também, ao uso correto do sistema de saúde;
- **Emocional:** envolve desde uma adequada capacidade de gerenciamento das tensões e do estresse até uma forte autoestima, somadas a um nível elevado de entusiasmo em relação à vida;
- **Social:** significa alta qualidade dos relacionamentos, equilíbrio com o meio ambiente e harmonia familiar;
- **Profissional:** composta de uma clara satisfação com o trabalho, desenvolvimento profissional constante e reconhecimento do valor do trabalho realizado;
- **Intelectual:** significa utilizar a capacidade criativa sempre que possível, expandir os conhecimentos permanentemente e partilhar o potencial interno com os outros;
- **Espiritual:** traduzida em propósito de vida baseado em valores e ética, associado a pensamentos positivos e otimistas.

Em outras palavras, a qualidade de vida no trabalho tem sido relacionada, por um lado, a uma gama de práticas organizacionais e, por outro, aos efeitos de determinadas condições do ambiente da organização sobre a saúde e bem-estar do indivíduo (FERREIRA, 2008, p. 143).

Para Padilha (2009, p. 549), as primeiras teorias sobre QVT começaram a ser publicadas entre os anos 1950 e os anos 1970. Naquela época, ainda não se falava em precarização ou flexibilização do trabalho, mas estava em destaque uma Psicologia Organizacional baseada na ideia de que eficiência se treina, de que saúde no trabalho é resistência ao cansaço e na perspectiva psicotécnica de que a saúde deve ser pré-requisito de seleção para o trabalho.

4. 2 Qualidade de vida no trabalho: modelos

Para Chiavenato (1999, p. 342), a importância das necessidades humanas varia conforme a cultura de cada indivíduo e de cada organização. Portanto, a QVT não é determinada apenas pelas características individuais (necessidades, valores, expectativas) ou situacionais (estrutura organizacional, tecnologia, sistemas de recompensas, políticas internas), mas, sobretudo, pela atuação sistêmica dessas características individuais e organizacionais. Por essa razão, vários autores apresentam modelos de QVT.

Para demonstrar os fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho foram desenvolvidos modelos de indicadores de qualidade de vida. Diversos estudiosos ao longo dos anos, entre eles Walton, Hackman e Oldhan, Westley, Nadler e Lawler, criaram uma espécie de indicadores mostrando os fatores que influenciam na qualidade de vida dos trabalhadores (OLIVEIRA, 2006, p.91).

Segundo o Modelo de Hackman e Oldhan (1974), há três fatores que influenciam na motivação no ambiente laboral, denominados Estados Psicológicos Críticos: conhecimento e resultados do seu trabalho, responsabilidade percebida pelos resultados de seu trabalho e significância percebida de seu trabalho. Esses são processos individuais que não podem ser influenciados durante o gerenciamento do trabalho, portanto, é preciso determinar propriedades do trabalho que sejam passíveis de avaliação e mudança, e que possuam influência direta nos Estados Psicológicos Críticos, ou seja, a tarefa pode ser simples, mas de vital importância para o processo, e isso ser entendido pelo executor, o que traz um sentido de satisfação pessoal ao indivíduo no ato de desempenhar o trabalho que lhe foi designado (TIMOSSI *et al*, 2009, p. 395).

O Modelo de Westley (1979) realiza uma retrospectiva histórica do ambiente laboral, inserindo as dimensões abordadas em seu modelo no contexto de trabalho, articulando-as paralelamente à QVT. Para Westley, os problemas oriundos do ambiente de trabalho podem ser de ordem política (insegurança), econômica (injustiça), psicológica (alienação) e sociológica (anomia), ou seja, carência de uma

legislação trabalhista. Cada uma dessas categorias deve ser analisada individualmente para a busca de soluções para os problemas existentes e a QV é alcançada quando os postos de trabalho são humanizados (OLIVEIRA, 2006, p. 91). Para o Modelo de Werther e Davis (1981) muitos fatores afetam a QVT, como a supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e o projeto do cargo. Por mais que os colaboradores possuam um bom salário, boas condições de trabalho e uma boa supervisão, as atividades que estes desenvolvem podem, sob a ótica dos mesmos, ser tediosas. Para eles, os desafios ambientais, organizacionais e comportamentais influenciam diretamente na QVT. Então, esses ícones devem ser associados a um projeto apropriado de cargo (OLIVEIRA, 2006, p.91).

Para Timossi et al (2009, p. 405), no Modelo de Nadler e Lawler (1983) partem do preceito de que a variável QVT deveria ser claramente definida em um conceito que expresse o seu real significado e que por sua vez deve abarcar o que é QVT, quais resultados esta pode proporcionar, quais os benefícios e quais as condições para que esta produza os resultados desejados e colocam um conceito particular para cada contexto: QVT como uma variável (reação do indivíduo ao trabalho), QVT como uma abordagem(o foco era o indivíduo antes do resultado organizacional), QVT como um método(um conjunto de abordagens , métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho), QVT como um movimento (declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização, QVT como tudo (como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais) e QVT como nada (caso alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará apenas de um “modismo” passageiro).

4.3 Modelo de Walton para QVT

Inserida nesse contexto, onde o ser humano é o centro motor, a Qualidade de Vida no Trabalho, procura oferecer aos trabalhadores boas condições laborais para o desenvolvimento de suas tarefas com satisfação e bem-estar. Para WALTON (1973),

o modelo recebe destaque como forma de resgatar valores humanos e ambientais, negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico. (TIMOSSO *et al.* 2009, p.405).

O Modelo de QVT de Walton (1973) é o modelo constituído por oito dimensões, enfatizando o trabalho como um todo, não se limitando a abordar somente o ambiente laboral em si, fazendo menção aos aspectos presentes na vida de não-trabalho. Para OLIVEIRA (2006, p.91), ao contrário dos demais modelos de QVT, Walton procura associar o máximo de dimensões relacionadas ao trabalho que são:

- **Compensação justa e adequada:** relaciona-se à remuneração recebida pelo trabalhador em troca da realização de seu trabalho.
- **Condições de trabalho:** refere-se à saúde e ao ambiente físico em que o trabalhador possui para utilizar no seu cotidiano o seu conhecimento e suas aptidões profissionais.
- **Uso ou desenvolvimento das capacidades:** relativo às oportunidades que a organização oferece ao trabalhador para seu crescimento e desenvolvimento pessoal e para sua segurança no trabalho.
- **Oportunidade de crescimento e segurança:** compreende as oportunidades que a organização oferece ao trabalhador para seu crescimento e desenvolvimento pessoal e para sua segurança no trabalho.
- **Integração social na organização:** visa mensurar a integração social e a ausência de diferenças entre os trabalhadores.
- **Constitucionalismo:** garante o respeito da organização em relação aos direitos dos trabalhadores.
- **Trabalho e espaço total da vida:** trata-se do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do trabalhador.
- **Relevância social da vida no trabalho:** refere-se à percepção do trabalhador sobre a organização que trabalha. Este é considerado o modelo mais completo, sendo utilizado por estudiosos de recursos humanos e da psicologia organizacional.

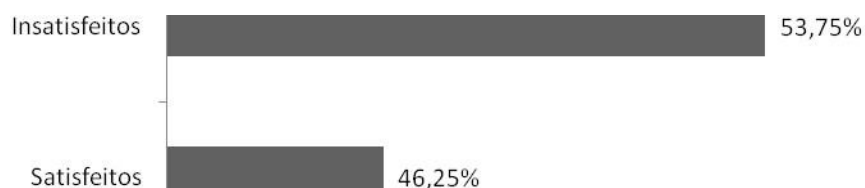
Nas organizações, modelos semelhantes são usados para pesquisar o chamado clima organizacional, no qual se reconhece os sentimentos e crenças que movem os trabalhadores na realização de suas tarefas, e indo mais longe, se obtém importantes informações sobre o modo como as organizações funcionam (RIOS, 2008, p. 84).

4.4 Compensação Justa e Adequada

No primeiro aspecto, foi analisada a satisfação com a remuneração. Para OLIVEIRA (2006, p. 91), envolve as relações entre o pagamento e fatores do trabalho, como treinamento, responsabilidade e condições de trabalho.

Segundo Freitas (2009, p. 56), deve haver um equilíbrio salarial tanto internamente quanto externamente com base no piso salarial da categoria.

Para a primeira categoria, questionou-se sobre a satisfação com o salário, o salário comparado à capacidade profissional, satisfação com benefícios extras e o salário comparado ao custo de vida.



Para essa fase, os resultados foram na maioria negativos, pois a maioria está insatisfeita com o salário recebido (Figura 1).

4.5 Condições de trabalho

Envolve variáveis como horas razoáveis de trabalho, condições físicas do trabalho que minimizem risco de doenças relacionadas ao trabalho e acidentes de trabalho, imposição de limites de idade quando o trabalho é potencialmente destrutivo para o bem-estar das pessoas abaixo ou acima de uma certa idade.

Na segunda categoria analisada, perguntou-se sobre a jornada de trabalho semanal, sobre a quantidade de trabalho, ao uso de tecnologias, sobre a salubridade e sobre o bem-estar no trabalho.

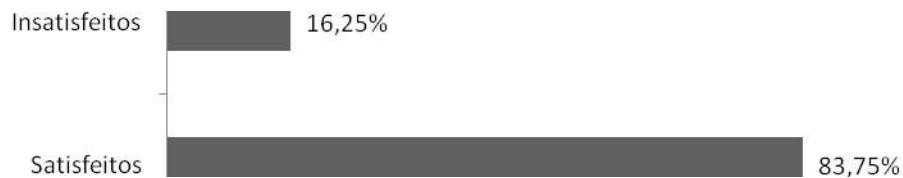


Nesse item, a maioria respondeu estar satisfeito com as condições de trabalho(Figura 2).

4.6 Capacidades no trabalho

Segundo Freitas (2009, p. 56), cinco variáveis são necessárias para que haja este desenvolvimento, afetando a participação, a autoestima e mudanças no trabalho: (a) autonomia (quando o trabalho permite a autonomia e autocontrole das atividades); (b) habilidades múltiplas (quando o trabalho permite o empregado usar suas habilidades); (c) informação e perspectiva (está relacionada a obtenção de informações significativas sobre o processo total do trabalho e os resultados de sua própria ação, tal que permita o funcionário apreciar a relevância e as consequências destas ações); (d) tarefas completas(se o trabalho envolve uma tarefa completa ou é apenas uma parte significativa desta); (e) planejamento (se o trabalho envolve o planejamento e implementação do próprio trabalho).

Para a categoria capacidades no trabalho, as perguntas foram sobre a autonomia, a importância da tarefa/trabalho, as possibilidades de desempenhar várias tarefas e trabalhos e a avaliação de desempenho.



Para essa questão, houve predominância de satisfação, pois 83,75 responderam estar satisfeitos com as capacidades no trabalho(Figura 3).

4.7 Oportunidades no trabalho

Os aspectos referem-se a oportunidades de carreira no emprego, como: desenvolvimento (intensidade com que as atividades atuais- atribuições de trabalho e atividades educacionais); aplicação futura (a expectativa de utilizar conhecimentos avançados ou novos conhecimentos e habilidades em futuros trabalhos); oportunidades de progresso (disponibilidade de oportunidades de avançar em termos organizacionais ou de carreira reconhecidos por pares, por membros da família ou associados; e segurança (emprego ou renda segura associada ao trabalho).

Na quarta categoria, questionamentos sobre as oportunidades de crescimento profissional, capacitações recebidas, incentivo aos estudos e incentivo para realização de atividades laborais.



Houve uma maior satisfação para essa categoria, porém sem uma diferença expressiva, assim, 57,5 se mostraram satisfeitos com as oportunidades no trabalho (Figura 4).

4.8 Integração social na organização

Segundo Walton (1973), desde que o trabalho e a carreira são perseguidos tipicamente dentro da estrutura de organizações sociais, a natureza de relacionamentos pessoais transforma-se numa outra dimensão importante da qualidade de vida no trabalho. Os seguintes atributos são considerados no ambiente de trabalho: ausência de preconceitos; igualitarismo; mobilidade, onde o empregado com potencial poderia se qualificar para níveis mais elevados; grupos preliminares de apoio, caracterizados pela ajuda recíproca e sustentação sócio-emocional; senso comunitário, para além dos grupos de trabalho e abertura interpessoal, forma com que os membros da organização relatam entre si ideias e sentimentos.

Na quinta categoria observa-se satisfação para a grande maioria dos entrevistados, quando questionados sobre status social, relacionamento com colegas, comprometimento da equipe de trabalho e relação com o tratamento para com os funcionários (Figura 5).



Nesta categoria, houve o predomínio para satisfação, já que 87,5% dos entrevistados sentem-se nessa condição.

4.9 Constitucionalismo (respeito às leis)

Está relacionado aos direitos e deveres que um membro da organização tem quando é afetado por alguma decisão tomada em relação a seus interesses ou sobre seu status na organização, e a maneira como ele pode se proteger. Os seguintes aspectos são elementos chaves para fornecer qualidade de vida no trabalho: privacidade, ou seja, não revelando informações do comportamento do empregado fora do trabalho ou de membros da sua família; liberdade de expressão, sob o direito de discordar abertamente da visão de seus superiores; equidade, com o direito a

tratamento igual em todos os aspectos, incluindo sistema de compensação, premiações e segurança no emprego e processo justo, assim, o uso da lei em caso de problemas no emprego.

Para a sexta categoria, questionou-se sobre o respeito aos direitos do trabalhador, a liberdade de expressão, as normas e regras no trabalho e o respeito à individualidade.



Para essa categoria, observou-se que, também a maioria está satisfeita, ou seja, há um predomínio em relação a satisfação com a leis(Figura 6)

4. 10 Trabalho e vida

A experiência individual no trabalho pode trazer efeitos positivos na vida pessoal e nas relações familiares. Prolongados períodos de trabalho podem causar sérios danos na vida familiar. O trabalho encontra-se em seu papel de maneira equilibrada quando as atividades e cursos requeridos não excedam ao tempo de lazer e o tempo com a família (FREITAS, 2009, p. 56).

Para a sétima categoria de Walton, ao serem questionados sobre a influência do trabalho na vida e rotina familiar, sobre os horários de trabalho e o espaço de tempo que o trabalho ocupa na vida, predominou a satisfação.

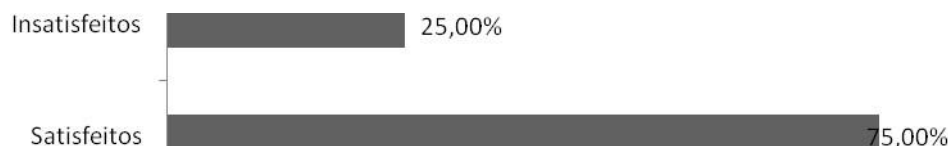


Nessa categoria, a maioria também sente-se satisfeita, pois 82,5% responderam positivamente(Figura 7).

4.11 Relevância social

A autoestima do trabalhador pode ser afetada quando a organização em que trabalha não é socialmente responsável, causando uma depreciação do próprio trabalho ou de sua carreira.

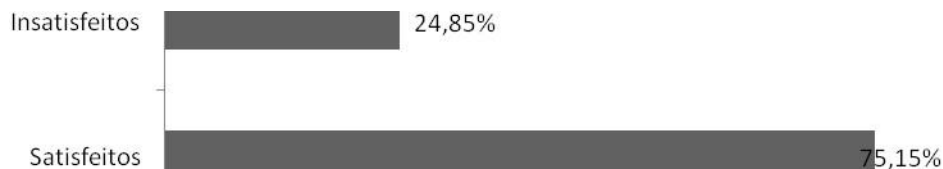
Para esta última categoria de Walton, houve o questionamento sobre o orgulho em realizar o trabalho atribuído, a imagem que o estabelecimento de saúde tem perante a sociedade, a integração comunitária e a qualidade dos serviços prestados.



A grande maioria sente-se satisfeita quanto a essa categoria, sendo que 75% respondeu satisfatoriamente (Figura 8).

4.12 Análise geral de satisfação e insatisfação com a QVT

Segundo Marqueze (2005, p. 34), satisfação no trabalho é o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar, em que se ressalta a diferença de valores e de necessidades. A satisfação no trabalho é um estado emocional, porque a emoção deriva da avaliação dos valores do indivíduo, e por tratar-se de um estado emocional, a satisfação possui dois fenômenos: o de alegria (satisfação) e o de sofrimento, desprazer (insatisfação). É um estado pessoal, subjetivo, dinâmico e constantemente modificável por condições intrínsecas e extrínsecas do trabalho e do trabalhador. Assim, o presente estudo mostra, a partir dos resultados obtidos, insatisfação de 24,85% e satisfação de 75,15% dos colaboradores perante a organização em questão, sobre Qualidade de vida no Trabalho.



Assim, há uma maior insatisfação na categoria compensação justa e adequada, em que predominou negativamente e para as demais categorias há o predomínio de satisfação, acredita-se que pelo bem-estar entre a equipe e o bom relacionamento entre gestores e colaboradores.

5 Conclusão

A partir dos resultados, verificou-se que a maior parte dos entrevistados mostra-se satisfeita com a qualidade de vida no trabalho, embora alguns aspectos deixem a desejar. Em face do exposto no presente artigo, pode-se concluir que a Qualidade de Vida é fator de essencial importância tanto na vida pessoal, quanto profissional dos colaboradores de qualquer empresa, tendo em vista que ela visa trazer satisfação e bem-estar ao cotidiano do empregado, deixando-o motivado e trazendo mais produtividade a organização.

Para tanto, as instituições públicas devem desenvolver e implantar programas específicos que envolvam o grau de satisfação do indivíduo com o ambiente de trabalho, como atividades laborais para melhoramento das condições ambientais gerais, promoção da saúde e segurança, integração social, desenvolvimento das capacidades humanas, entre outros fatores.

Com relação ao modelo de investigação de Walton, escolhido dentre os descritos nesta pesquisa, é o que melhor destaca as questões elementares à realização do trabalho, dando espaço para a concepção do modelo a ideia de um trabalho mais humano que permita a realização do indivíduo de forma integral.

REFERÊNCIAS

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Dunya, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

FERREIRA, Maria Cristina et al. **Desenvolvimento e validação de uma escala de afetos no trabalho**. Avaliação Psicológica: Atlas, 2008.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Stress e Trabalho: Uma abordagem Psicossomática**. São Paulo: Atlas, 2002.

FREITAS, André Luís Policani. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida em universidades públicas. **Revista Eletrônica Sistemas e Gestão**, Rio de Janeiro, vol.4, n.2, 2009. Disponível em: www.revistasg.uff.br/index.php/sg/article/view/V4N2A4. Acesso em mai. 2016.

GILL TM. **Uma avaliação crítica da qualidade das medições de qualidade de vida**. São Paulo: JAMA, 1994.

GHORAYEB, Nabil. **O exercício: preparação fisiológica, avaliação médica – aspectos especiais e preventivos**. São Paulo: Atheneu, 1999.

MARQUEZE, Elaine Cristina. Satisfação no trabalho- uma breve revisão. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v.30, n. 112, 2005. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572005000200007. Acesso em jul. 2016.

OLIVEIRA, Alizandra Cristina de. **Qualidade de Vida no Trabalho segundo e Modelo de Walton: um estudo de caso frente à percepção dos funcionários da Imperador Calçados**. Universidade do Vale do Itajaí. 2006.

PADILHA, Valquíria. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, 2009. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1981-77462009000300009&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: abr 2016.

PAIVA, Kely César Martins de. Qualidade de vida e estresse gerencial “pós-choque de gestão”: o caso da COPASA MG. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 42, n. 6, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n6/08.pdf>. Acesso em: fev 2016.



RIOS, Izabel Cristina. Humanização e ambiente de trabalho na visão de profissionais de saúde. **Saúde e Sociedade**. São Paulo, v. 17, n. 4, 2008. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902008000400015. Acesso em: mai 2016.

SILVA, Edna Lúcia da Silva. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2001.

TIMOSSI, Luciana da Silva et al. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vidano Trabalho. **Revista da Educação Física, Maringá**, v.20, 2009. Disponível em: <http://www.pg.utfpr.edu.br/ppgep/Ebook/E-book%202009/2009%20%20PERIODICO/18.pdf>. Acesso em: mai 2016.

WALTON, Sam. **Sam Walton made in America**. Editora Campus Elsevier: sd, 1973.

APÊNDICE A

QUESTIONÁRIO DA AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Prezado Colega!

Leia e responda as questões abaixo com sinceridade. Tal questionário será utilizado apenas para fins acadêmicos. A identidade de todos será preservada.

DADOS PESSOAIS:

SEXO: Feminino() Masculino()

IDADE: ___anos

ESCOLARIDADE: ()Ensino Médio () Superior Incompleto

()Superior Completo () Pós- Graduação

Instruções

Este questionário é sobre como você se sente a respeito da sua Qualidade de Vida no Trabalho. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada.

ESCALA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

I= Insatisfeito

S= Satisfeito

1. Em relação a compensação justa e adequada:
1.1 Você está satisfeito com o seu salário?
1.2 Você está satisfeito com seu salário comparado à sua capacidade profissional?
1.3 Há satisfação para você com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc) que seu emprego oferece?
1.4 Você está satisfeito com o seu salário comparado ao custo de vida?
2. Em relação as suas condições de trabalho:
2.1 Você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?
2.2 Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho, acúmulo de serviços), como você se sente?
2.3 Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?

2.4 Você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?
3. Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho:
3.1 Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?
3.2 Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?
3.3 Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?
3.4 Está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?
4. Em relação às oportunidades de crescimento que você tem no seu trabalho:
4.1 Está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?
4.2 Você está satisfeito com as capacitações recebidas para fazer bem o seu trabalho?
4.3 Em relação ao incentivo que a secretaria dá para você estudar, como você se sente?
4.4 Em relação ao incentivo que a secretaria dá para você realizar atividades laborais e culturais?
5. Em relação à integração social no seu trabalho:
5.1 Em relação ao status social, racial, religiosa ou sexual no seu trabalho como você se sente?
5.2 Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?
5.3 Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?
5.4 A sua satisfação em relação à percepção quanto sobre o tratamento com os funcionários independente de sexo, cor ou cargo (igualitário e sem preconceitos)
6. Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho:
6.1 Você está satisfeito com a Secretaria da Saúde por ela respeitar os direitos do trabalhador?
6.2 Você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?

6.3 Estás satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?
6.4 Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?
7. Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida:
7.1 Você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?
7.2 Você está satisfeito com seus horários de trabalho?
7.3 Você está satisfeito com o espaço de tempo (duração) que o trabalho ocupa na sua vida?
7.4 Em relação o tempo que resta, depois do trabalho para o lazer, como você se sente?
8. Em relação à relevância social e importância do seu trabalho:
8.1 Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?
8.2 Você está satisfeito com a imagem que a Secretaria da Saúde tem perante a sociedade?
8.3 Sente-se satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) nos serviços que a Secretaria da Saúde oferece?
8.4 Sente-se satisfeito com a qualidade dos serviços prestados pela Secretaria da Saúde?