



UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
CAMPUS PONTA GROSSA
DEPARTAMENTO DE PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO
PPGEP

MARCO ANTONIO SALLES ROSA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
ANÁLISE DO CASO DE TRABALHADORES DE UMA EMPRESA DO
RAMO DE METALURGIA DE PONTA GROSSA – PR.

PONTA GROSSA

AGOSTO - 2006

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

MARCO ANTONIO SALLES ROSA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
ANÁLISE DO CASO DE TRABALHADORES DE UMA EMPRESA DO
RAMO DE METALURGIA DE PONTA GROSSA – PR.**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Engenharia de Produção, do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Área de Concentração: Conhecimento e Inovação, do Departamento de Pesquisa e Pós-Graduação, do Campus Ponta Grossa, da UTFPR.

Orientador: Prof. Luiz Alberto Pilatti, Dr.

PONTA GROSSA

JULHO - 2006

R788 Rosa, Marco Antonio Salles

Qualidade de vida no trabalho: análise do caso de trabalhadores de uma empresa do ramo de metalurgia de Ponta Grossa – Pr. / Marco Antonio Salles Rosa. -- Ponta Grossa : UTFPR, Campus Ponta Grossa, 2006.

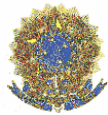
109 f.: il. ; 30 cm.

Orientador: Prof. Dr. Luiz Alberto Pilatti

Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Campus Ponta Grossa. Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Ponta Grossa, 2006.

1. Qualidade de vida. 2. Trabalho (Qualidade de vida) . 3. WHOQOL-100 (Instrumento de análise) . I. Pilatti, Luiz Alberto. II. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Campus Ponta Grossa. III.Título.

CDD 658.314



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
CÂMPUS PONTA GROSSA
Departamento de Pós-Graduação
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO



TERMO DE APROVAÇÃO

Título de Dissertação Nº 032

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE DO CASO DE TRABALHADORES DO
RAMO DE METALURGIA DE PONTA GROSSA - PR**

por

MARCO ANTONIO SALLES ROSA

Esta dissertação foi apresentada às **16 horas** do dia **29 de agosto de 2006** como requisito parcial para a obtenção do título de MESTRE EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, Com área de concentração em **Gestão Industrial**, linha de pesquisa em **Conhecimento e Inovação**, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. O candidato foi argüido pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho aprovado.

Prof. Dr. Fernando Marinho Mezzadri
(UTFPR)

Prof. Dr. Constantino Ribeiro de
Oliveira Junior (UEPG)

Profa. Dra. Nilcéia Aparecida Maciel
Pinheiro (UTFPR)

Prof. Dr. Luiz Alberto Pilatti (UTFPR) -
Orientador

Visto do Coordenador:

Prof. Dr. Kazuo Hatakeyama
Coordenador do PPGEP

Dedico este trabalho a minha querida família, a Carla, minha esposa, e aos meus filhos, Bruno e Felipe, pelo amor, carinho e apoio transmitidos em todas as fases de minha vida.

AGRADECIMENTOS

À Deus, pela luz e pela força com que guiou meus passos na realização desse projeto.

Aos meus colegas, pelo grande apoio transmitido nessa caminhada.

Ao meu orientador, Professor Luiz Alberto Pilatti, pelo profissionalismo e seriedade com que me auxiliou no desenvolvimento desse trabalho.

À empresa pesquisada, especialmente aos trabalhadores, que com presteza e atenção dispensaram alguns momentos de seu tempo, colaborando para o êxito da pesquisa.

Aos Professores Flávio Guimarães Kalinoski e Celso Bilynkievycz dos Santos, do Setor de Ciências Biológicas e da Saúde da Universidade Estadual de Ponta Grossa, pela valiosa colaboração no desenvolvimento dessa pesquisa.

RESUMO

Este estudo tem por objetivo demonstrar a percepção dos trabalhadores de uma indústria do setor metalúrgico na cidade de Ponta Grossa – PR, em relação à questão da qualidade de vida e sua influência no ambiente de trabalho. O trabalho foi desenvolvido buscando analisar estes fatores através de levantamento estatístico descritivo, onde se buscou analisar a Qualidade de Vida dos trabalhadores do ponto de vista dos avaliados. A metodologia utilizada quanto aos objetivos do trabalho caracteriza-se como quantitativa e quanto ao problema, de modelo exploratório. Como procedimento técnico foi realizado um estudo de caso, no qual foi selecionada a população de trabalhadores do setor de montagem de estruturas metálicas de uma empresa do ramo de metalurgia de Ponta Grossa – PR, onde foi aplicado o instrumento de análise WHOQOL-100, da Organização Mundial de Saúde. Conclui-se o presente trabalho, através das respostas obtidas com a aplicação do instrumento de análise no caso selecionado, constatando-se que os trabalhadores pesquisados têm uma percepção acerca de Qualidade de Vida no Trabalho que apontam, segundo a escala de respostas: frequência, capacidade e avaliação, que estes estão satisfeitos com a sua condição de Qualidade de Vida. Entretanto, detectaram-se problemas com o ambiente de trabalho entre outros fatores, os quais interferem sobre a qualidade de vida do indivíduo, concluindo-se que medidas são necessárias para minimizar esses problemas. É notório que o investimento no capital humano além de uma exigência, traz um enorme retorno em forma de qualidade e produtividade para a empresa.

Palavras chave: Qualidade de Vida; Qualidade de Vida no Trabalho; WHOQOL-100

ABSTRACT

This study has for objective to demonstrate the perception of the workers of an industry of the metallurgic sector in the city of Ponta Grossa - PR, in relation to the question of the quality of life and its influence in the work environment. The work was developed searching to analyze these factors through descriptive statistical survey, where it searched to analyze the Quality of Life of the workers of the point of view of the evaluated ones. The used methodology how much to the objectives of the work it is characterized as quantitative and how much to the problem, of exploratory model. As procedure technician a case study was carried through, in which the population of workers of the sector of assembly of metallic structures of a company of the branch of metallurgy of Ponta Grossa - PR, where the instrument of analysis WHOQOL-100 was applied, of the World-wide Organization of Health was selected. The present work is concluded, through the answers gotten with the application of the instrument of analysis in the selected case, evidencing that the searched workers have a perception concerning Quality of Life in the Work who point, according to scale of answers: frequency, capacity and evaluation, that these are satisfied with its condition of Quality of Life. However, problems with the work environment had been detected among others factors, which intervene on the quality of life of the individual, concluding itself that measured they are necessary to minimize these problems. He is well-known that the investment in the human capital beyond a requirement brings an enormous return in form of quality and productivity for the company.

Keywords: Quality of Life; Quality of Life in the Work; WHOQOL-100

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Maquinário da Empresa	32
Figura 2 - Maquinário da Empresa	32
Figura 3 - Maquinário com bancada	33
Figura 4 - Postura prolongada do trabalhador	34
Gráfico 1 - Representação Gráfica do Resumo Estatístico por Facetas (Máximo, Mínimo, Média e Desvio Padrão).....	44
Figura 5 - Médias dos Domínios da QV Ponto de Vista do Avaliado e Média Geral de QV .	45
Figura 6 - Domínio Físico	46
Figura 7 - Domínio Psicológico.....	51
Figura 8 - Domínio do Nível de Independência	56
Figura 9 - Domínio das Relações Sociais.....	60
Figura 10 - Domínio Meio Ambiente	63
Figura 11 - Faceta - Segurança Física e Proteção.....	65
Figura 12 - Faceta - Cuidados de Saúde e Sociais: Disponibilidade e Qualidade.....	67
Figura 13 - Faceta – Transporte.....	70
Figura 14 - Domínio dos Aspectos Espirituais/ Religião/ Crenças Pessoais	71
Figura 15 - Qualidade de Vida do Ponto de Vista do Avaliado	72
Quadro 1 - Evolução do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho.....	23
Quadro 2 - Domínios e Facetas do WHOQOL-100	36
Quadro 3 - Facetas do Domínio Físico	46
Quadro 4 - Facetas do Domínio Psicológico.....	51
Quadro 5 - Facetas do Domínio Nível de Independência	56
Quadro 6 - Facetas do Domínio Relações Sociais.....	60
Quadro 7 - Facetas do Domínio Meio Ambiente.....	63
Tabela 1- Escala de respostas para as escalas de Avaliação, Capacidade e Frequência.....	38
Tabela 2 - Sintaxe do WHOQOL-100 no SPSS (UFRGS, 1998)	38
Tabela 3 - Dados Estatísticos das Facetas.....	42
Tabela 4 - Dados Estatísticos dos Domínios	42
Tabela 5 - Resumo Estatístico por Domínio e Facetas	43
Tabela 6 - Questões da Faceta Dor e Desconforto	48
Tabela 7 - Questões da Faceta Energia e Fadiga	48
Tabela 8 - Questões da Faceta Sono e Repouso	49

Tabela 9 - Questões da Faceta Sentimentos Positivos.....	53
Tabela 10 - Questões da Faceta Pensar, Aprender, Memória e Concentração.....	53
Tabela 11 - Questões da Faceta Auto-estima	54
Tabela 12 - Questões da Faceta Imagem Corporal e Aparência.....	54
Tabela 13 - Questões da Faceta Sentimentos Negativos.....	55
Tabela 14 - Questões da Faceta Mobilidade	57
Tabela 15 - Questões da Faceta Atividades da Vida Cotidiana.....	57
Tabela 16 - Questões da Faceta Dependência de Medicação ou de Tratamentos	58
Tabela 17- Questões da Faceta Capacidade de Trabalho	58
Tabela 18 - Questões da Faceta Relações Pessoais	61
Tabela 19 - Questões da Faceta Suporte (Apoio) Social.....	61
Tabela 20 - Questões da Faceta Atividade Sexual.....	62
Tabela 21 - Questões da Faceta Segurança Física e Proteção	64
Tabela 22 - Questões da Faceta Ambiente no Lar.....	65
Tabela 23 - Questões da Faceta Recursos Financeiros	65
Tabela 24 - Questões da Faceta Cuidados de Saúde e Sociais: Disponibilidade e Qualidade .	66
Tabela 25 - Questões da Faceta Oportunidades de Adquirir Novas Informações/Habilidades	68
Tabela 26 - Questões da Faceta Participação em, e Oportunidades de Recreação/Lazer	68
Tabela 27 - Questões da Faceta Ambiente Físico: (Poluição/Ruído/Trânsito/Clima)	69
Tabela 28 - Questões da Faceta Transporte.....	69
Tabela 29 - Questões da Faceta Espiritualidade/Religião/Crenças pessoais.....	71
Tabela 30 - Questões da Faceta Qualidade de Vida do ponto de vista do avaliado	72

LISTA DE ABREVIATURAS

AP	Actual Performance
NR-17	Norma Regulamentadora nº 17
EPI	Equipamento de Proteção Individual
IP	Ideal Performance
OMS	Organização Mundial de Saúde
QV	Qualidade de Vida
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
SPSS	Statistical Package for Social Science
TMI	Time Manager International
WHOQOL	World Health Organization Quality of Life

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS	iv
RESUMO	v
ABSTRACT	vi
LISTA DE ILUSTRAÇÕES	vii
LISTA DE ABREVIATURAS	ix
CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO 2 – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO ASPECTOS LEGAIS.....	16
2.1 A NORMA REGULAMENTADORA 17	16
2.2 QUALIDADE DE VIDA.....	18
2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	21
CAPÍTULO 3 - METODOLOGIA	29
3.1 TIPO DE ESTUDO.....	29
3.2 POPULAÇÃO	29
3.3 LOCAL AVALIADO	30
3.4 INSTRUMENTO UTILIZADO: O WHOQOL-100.....	34
CAPÍTULO 4 - RESULTADOS E DISCUSSÕES	41
4.1 DOMÍNIO FÍSICO	46
4.2 DOMÍNIO PSICOLÓGICO.....	51
4.3 DOMÍNIO NÍVEL DE INDEPENDÊNCIA	56
4.4 DOMÍNIO RELAÇÕES SOCIAIS	60
4.5 DOMÍNIO MEIO AMBIENTE	63
4.6 DOMÍNIO ASPECTOS ESPIRITUAIS/ RELIGIÃO/ CRENÇAS PESSOAIS....	71
4.7 DOMÍNIO QUALIDADE DE VIDA PONTO DE VISTA DO AVALIADO	72
4.8 DISCUSSÃO	73
CAPÍTULO 5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	84
REFERÊNCIAS.....	87
ANEXO 1 – Domínios, Facetas e Questões do WHOQOL-100.	90
WHOQOL-100	94
CONSENTIMENTO INFORMADO	107

CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO

As mudanças provocadas dentro das empresas na busca de novas tecnologias, como exigência de um mercado cada vez mais competitivo, têm reflexos significativos na forma de gerenciamento das organizações. Os processos foram e continuam sendo metamorfoseados pela redivisão internacional do trabalho. O mercado econômico globalizado, desenhado por uma competição injusta, produz um cenário dinâmico com reflexos múltiplos em diferentes setores.

No centro do processo, e ao mesmo tempo cada vez mais alheio a ele, encontra-se o trabalhador. Com a revolução técnico-científica dos sistemas produtivos, os instrumentos e métodos de trabalhos tornaram-se bastante sofisticados. O trabalho mecânico e coisificado é substituído pelo não-trabalho ou, em muitos casos, pela ausência de trabalho. Os instrumentos que foram ideados para libertar o trabalhador do fardo mecânico acabaram coisificando esse trabalhador (SOUSA, 1989).

Nesse mundo, já lido pelos weberianos como desencantado, o trabalho, na perspectiva marxista, tornou-se uma categoria central. Nessa leitura, tudo que é trabalho tem uma conotação negativa ou compensatória. Conceitos como tortura, sofrimento e labuta, desde o início da humanidade, têm estreito relacionamento.

Para Dejours (1994), o sofrimento no trabalho se desdobra além do espaço laboral, na medida em que o sofrimento não se aplica apenas aos processos construídos no interior da fábrica, da empresa ou da organização. O sofrimento é acrescido de processos que se desenrolam fora da empresa, no espaço doméstico e na economia familiar do trabalhador.

Com o advento da sociedade pós-capitalista, que é a sociedade do conhecimento, a nova riqueza produzida nas organizações do conhecimento advém dos subutilizados ativos intangíveis, o capital humano e o capital estrutural interno e externo (PILATTI; BEJARANO, 2005). As pessoas transformaram-se nos únicos verdadeiros agentes. Com a mudança para o paradigma do conhecimento tornou-se necessário um enfoque diferenciado do capital humano: as pessoas deixaram de ser geradoras de custos ou recursos para se tornarem geradoras de receita.

Deve-se compreender que a Qualidade de Vida, não está apenas delimitada pelo posto de trabalho, mas também por outros fatores como os estudados pelo instrumento WHOQOL-100 em seus domínios: físico, psicológico, nível de independência, relações pessoais, meio ambiente, aspectos espirituais / religião/ crenças pessoais. Fatores estes que procuram avaliar a percepção do indivíduo e de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive, em relação aos seus objetivos, expectativas, padrão e preocupação (WHOQOL Group 1998).

Assim, optou-se pela realização de um estudo de caso visando investigar a qualidade de vida dos trabalhadores do setor de montagem em uma metalúrgica na cidade de Ponta Grossa - PR, por ser considerado um aspecto muito importante, uma vez que os conceitos qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho, apesar de serem conceitos pluridimensionais, estão medrados.

A empresa analisada atua no ramo de metalurgia para construção de estruturas metálicas, na cidade de Ponta Grossa – PR. O setor avaliado foi o de montagem de estruturas metálicas onde os trabalhadores estão sujeitos a alguns riscos de natureza

ergonômica, tais como: posturas corporais prolongadas e inadequadas, esforços físicos excessivos, os quais geram grande gasto de energia física e riscos físicos, de acordo com as condições ambientais como ruídos, vibrações, temperatura ambiente e iluminação inadequada.

Acreditando que trabalhos investigatórios voltados para aspectos sobre qualidade de vida podem fornecer auxílio para a gestão de recursos humanos da empresa, visando quando necessário intervenções que venham ao encontro da melhoria da qualidade de vida de seus trabalhadores, seja na forma intrínseca ou extrínseca, no ambiente de trabalho ou fatores como: os relacionados à saúde, bem estar físico e/ou mental, e também elementos como trabalho, amigos e outras circunstâncias de vida.

Hoje, grande parte das empresas estão enraizadas nas análises ergonômicas determinadas pelo Ministério do Trabalho através da NR17, Norma Regulamentadora 17, a qual têm como objetivo principal avaliar o posto de trabalho.

Apesar da notória valorização do capital humano, o discurso acadêmico colocado, nem sempre parece perfeitamente amoldado à realidade de trabalhadores com menor qualificação e que realizam tarefas que demandam maior esforço físico. Nessa direção, as questões de pesquisa que o presente estudo pretende responder são:

- como os trabalhadores do setor analisado da empresa percebem sua Qualidade de Vida no Trabalho;
- quais os aspectos apontados pelos trabalhadores como os mais positivos;
- quais os aspectos apontados pelos trabalhadores como os mais negativos ;
- qual a relação entre Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho.

Então, para que se pudesse responder a todos os questionamentos de pesquisa ora propostos, adotou-se como objetivo geral do presente estudo, avaliar a Qualidade de Vida dos trabalhadores em uma indústria do setor metal mecânico. Mais especificamente, objetivou-se construir uma contextualização acerca de Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho, através da análise do ambiente de trabalho de uma empresa selecionada para o estudo de caso, aplicando-se o questionário WHOQOL-100.

A metodologia utilizada para a construção do presente estudo caracterizou-se de natureza aplicada, tendo em vista seus objetivos, e de acordo com o objeto em exame, este estudo caracterizou-se como exploratório.

Inicialmente, foram realizadas pesquisas bibliográficas no intuito de se conhecer a ótica de alguns pesquisadores e autores, sobre a Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no trabalho, para a construção do referencial teórico.

O estudo de caso foi realizado buscando-se analisar, através de um levantamento estatístico descritivo, a Qualidade de Vida do ponto de vista dos trabalhadores selecionados para o estudo.

O presente trabalho está estruturado da seguinte maneira:

- no primeiro capítulo apresenta-se a introdução do trabalho, onde o tema do estudo é contextualizado, questões centrais do projeto que deram origem ao presente relatório são evidenciadas e a estrutura do trabalho é apresentada de forma resumida;
- o capítulo 2 aborda uma revisão bibliográfica buscando o que os autores relatam sobre o escopo do trabalho, o qual é composto por uma discussão sobre Qualidade de

Vida e Qualidade de Vida no Trabalho, suas relações e os principais fatores que interferem sobre eles;

- o terceiro capítulo traz os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa. São explanados os meios de coleta de dados e o instrumento de avaliação - WHOQOL-100, o qual foi utilizado para a pesquisa empírica, realizada em uma indústria do setor metal mecânico na cidade de Ponta Grossa-PR;

-no quarto capítulo é apresentada a análise dos dados coletados a partir da pesquisa, buscando-se avaliar o que os entrevistados responderam sobre as questões que compõem o questionário. Nesse capítulo, realiza-se também, a discussão dos achados, onde procura-se avaliar os principais pontos e de que forma estes interferem na Qualidade de Vida do indivíduo. Busca-se a relação entre estes fatores e quais soluções as empresas podem tomar pensando na melhora da Qualidade de Vida dos trabalhadores, partindo do princípio que, apenas algumas normas que regulamentam e avaliam o posto de trabalho não são suficientes para reverter o quadro, havendo necessidade de condutas que venham ao encontro de outros aspectos, pois a Qualidade de Vida não está apenas vinculada ao posto de trabalho, mas também a outras circunstâncias;

- o quinto capítulo traz a conclusão do trabalho onde é realizado um relato crítico sobre os achados, buscando entender as necessidades dos indivíduos para suas aspirações e preocupações com a Qualidade de Vida, finalizando com algumas propostas para trabalhos futuros.

CAPÍTULO 2 – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E ASPECTOS LEGAIS

Através do presente estudo, pretende-se analisar a Qualidade de Vida de trabalhadores de uma empresa. Para tanto, faz-se necessário realizar uma contextualização teórica, na qual são abordados vários fatores que vêm influenciar a Qualidade de Vida das pessoas em seu ambiente de trabalho, de acordo com a visão de alguns autores sobre o tema.

Inicialmente, faz-se uma abordagem sobre a Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17) do Ministério do Trabalho, que trata dos aspectos ergonômicos. A seguir, apresenta-se estudos acerca da Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho.

2.1 A NORMA REGULAMENTADORA 17

Visando estabelecer parâmetros que “permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente”, o Ministério do Trabalho e Previdência Social instituiu a Portaria nº 3.751, em 23/11/90, que baixou a Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17) que trata especificamente da ergonomia.

A Norma apresenta parâmetros para o posto e organização do trabalho. O objetivo é o de adaptar as condições de trabalho, dando um arranjo à área de trabalho para a economia de movimentos, redução de manipulações e repetições, melhora do ritmo do trabalho, adequação do formato ao operador, o que possibilita a diminuição da atividade muscular (NASCIMENTO; MORAES, 2000).

A obrigação da análise ergonômica, para a avaliação da adaptação das condições de trabalho às características do trabalhador, segundo a norma, é do empregador. De forma pontual, os principais fatores ergonômicos, de saúde e de segurança, com suas respectivas metas e indicadores estabelecidos na NR-17 são:

- levantamento, transporte e descarga individual de materiais;
- mobiliários dos postos de trabalho;
- equipamentos dos postos de trabalho;
- condições ambientais de trabalho, e
- organização do trabalho.

Ruído, temperatura, umidade, iluminação, ambiente físico, ergonomia, ritmo repetitivo e estresse são fatores avaliados e que devem servir para a efetivação de ações de melhoria nas instalações da empresa e na prevenção de doenças ocupacionais de seus empregados. A idéia principal da norma é a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Com essas considerações pertinentes á NR 17, pode-se mencionar que a mesma configura-se como uma das precursoras dos processos de análise da Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações. Cabe nesse momento realizar uma abordagem acerca de Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho.

2.2 QUALIDADE DE VIDA

Muitas são as ferramentas utilizadas pelas empresas nos dias atuais, para vencer os desafios econômicos, que estabelecem um cenário de mudanças constantes. Então, agregar valores, investindo no capital humano, tornando-os mais presentes ao processo, e com isto garantir uma estrutura mais estável, com objetivo de acompanhar tais mudanças, buscando qualidade e produtividade, torna-se mais um desafio para muitas empresas. Desafio este, de construir programas onde o trabalhador tenha uma participação efetiva e que propicie modificações no comportamento enraizado do sistema organizacional, o qual muitas vezes torna-se agressivo aos trabalhadores.

A construção do conceito de Qualidade de Vida (QV) existe em diferentes campos do saber, o que lhe confere múltiplos sentidos. Diferentes variáveis são consideradas. Em termos objetivos, a expressão qualidade de vida:

Foi empregada pela primeira vez pelo presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson em 1964 ao declarar que ‘os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas (GRUPO WHOQOL, 1998).

Rufino Netto citado por Minayo et al. (2000), considera como qualidade de vida, boa ou excelente, aquela que ofereça um mínimo de condições para que os indivíduos nela inseridos possam desenvolver o máximo de suas potencialidades, sejam estas: viver, sentir ou amar, trabalhar, produzir bens e serviços, fazer ciência ou artes.

Ou, ainda, a qualidade de vida é medida pela satisfação dos indivíduos no ambiente familiar, na vida social e sexual. Corroborando com estes princípios, Kagan e Kagan citado por Alvarez (1983), consideram que a qualidade de vida pode ser visualizada sobre quatro dimensões: profissional, sexual, social e emocional.

Estes são aspectos com conotações subjetivas, pois para Minayo et al. (2000), algumas situações são pontuais para definir Qualidade de Vida e a convergência destes pontos também são defendidos, pois se torna difícil uma empresa satisfazer com consistência os requisitos de qualidade do mundo exterior, a menos que seus bens e serviços sejam produzidos e prestados por pessoas com alto nível de qualidade pessoal (MOLLER, 1997, p. 17).

Estas empresas quando adotarem um programa de qualidade, deverão perceber que o mesmo não será implantado com sucesso se não houver um efetivo envolvimento e participação dos trabalhadores, atuando com satisfação e motivação, para realizar suas atividades.

Para Minayo (2000), qualidade de vida é uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial.

Nota-se que os autores convergem em muitos aspectos, buscando explicitar pontos que se tornam comuns em seus relatos sobre o tema. Nahas (1995), define QV como um conjunto de parâmetros individuais, sócios culturais e ambientais, os quais caracterizam as condições em que vive o ser humano. Assim, a QV não está apenas relacionada a aspectos da saúde, tais como o bem estar físico, funcional, emocional ou bem estar mental, mas a soma de outros fatores inerentes ao trabalho, como a

convivência com pessoas amigas e outras circunstâncias . Os pesquisadores do tema necessitam realizar um delineamento claro sobre o que entendem por QV e identificar os diversos domínios a serem avaliados, considerando que cada domínio identifica um foco particular de atenção e agrupa vários itens (GILL, FEINSTEIN citado por ALVAREZ, 1994).

Com relação ao campo de aplicação da QV, as medidas podem ser classificadas como genéricas, se usam questionários de base populacional, sem especificar patologias, sendo mais apropriadas a estudos epidemiológicos, planejamento e avaliação do sistema de saúde. Um desses instrumentos foi desenvolvido pela OMS que recentemente criou o Grupo de Qualidade de Vida, The WHOQOL Group (1998), e define o termo como a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura, e do sistema de valores em que vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações.

O instrumento desenvolvido por esse organismo internacional em estudo multicêntrico baseia-se nos pressupostos de que qualidade de vida é uma construção subjetiva (percepção do indivíduo em questão), multidimensional e composta por elementos positivos e negativos. (MINAYO, 2000). Esse aspecto traça um perfil para o WHOQOL-100, como um instrumento de análise importante, o qual procura avaliar os mais diversos fatores da vida do indivíduo em um contexto global. Seu principal foco de análise é a qualidade de vida do indivíduo.

O tema qualidade de vida, para Minayo (2000), é tratado sob os mais diferentes olhares, seja da ciência, através de várias disciplinas, seja do senso comum, seja do ponto de vista objetivo ou subjetivo, seja em abordagens individuais ou coletivas. No

âmbito da saúde, quando visto em um sentido mais amplo, o tema qualidade de vida se apóia na compreensão das necessidades humanas fundamentais, materiais e espirituais e tem no conceito de promoção da saúde, seu foco mais relevante. Quando vista de forma mais focalizada, qualidade de vida em saúde coloca sua centralidade na capacidade de viver sem doenças ou de superar as dificuldades dos estados ou condições de morbidade. Isso porque, em geral, os profissionais atuam no âmbito em que podem influenciar diretamente, isto é, aliviando a dor, o mal-estar e as doenças, intervindo sobre os agravos que podem gerar dependências e desconfortos, seja para evitá-los, seja minorando conseqüências dos mesmos, ou das intervenções realizadas para diagnosticá-los ou tratá-los.

Em termos práticos, o grupo elaborou um instrumento para avaliar a Qualidade de Vida, em uma perspectiva internacional, através de um projeto colaborativo multicêntrico. Resultou deste projeto o WHOQOL-100, um instrumento de avaliação de qualidade de vida composto por 100 itens.

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

As mudanças provocadas dentro das empresas em busca de novas tecnologias, como exigência de um mercado cada vez mais competitivo têm reflexos significativos na forma de gerenciamento das organizações, as quais obrigam muitas vezes que os indivíduos permaneçam no ambiente de trabalho 8 horas diárias, durante aproximadamente 35 anos. (CONTE, 2003).

Quando estas empresas procuram satisfazer as necessidades dos trabalhadores, buscando uma adaptação às circunstâncias ambientais a fim de alcançarem seus objetivos, esta organização será considerada eficaz. Para Fernandes (1996), o ambiente organizacional tem grande influência sobre o bem estar do trabalhador. Se este ambiente estiver desajustado pode produzir um sofrimento que, para Dejours (1994), se desdobra além do espaço laboral, pois os trabalhadores não ficam amarrados apenas aos processos construídos no interior da fábrica ou da organização.

O trabalhador não chega ao seu local de trabalho como uma máquina nova. Ele possui uma história pessoal, que se caracteriza por certa qualidade de aspirações de seus desejos, de suas motivações, de suas necessidades psicológicas, que integram sua história passada. Isso confere a cada indivíduo características únicas e pessoais (DEJOURS, 1994, p. 29).

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é algo que ocorre dentro das pessoas e entre as pessoas, num processo de relacionamento baseado no respeito mútuo entre todos os membros do grupo. Este é um processo participativo na solução de problemas, para o qual a empresa e trabalhadores não só produzirão discussões e melhores soluções, mas também um clima de maior satisfação com as pessoas no trabalho.

Alguns conceitos da QVT são: a participação do empregado nas decisões que afetam o desempenho de suas funções; reestruturação de tarefas, estruturas e sistemas para que estas ofereçam maior liberdade e satisfação no trabalho; sistemas de compensações que valorizem o trabalho de modo justo e de acordo com o

desempenho; adequação do ambiente de trabalho às necessidades individuais do trabalhador; satisfação com o trabalho (PILATTI; BEJARANO, 2005).

Na verdade, a idéia de QVT é uma idéia dinâmica e que vem sendo permeada por evoluções processadas em diferentes campos. O quadro 1 ilustra de forma programática a evolução deste conceito.

Quadro 1 – Evolução do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

CONCEPÇÃO EVOLUTIVA DA QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a Qualidade de Vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como a direção.
3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, método ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração do movimento de QVT.
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

Fonte: Nadler e Lawler apud Fernandes (1996)

Coadunando-se com esta evolução do conceito de QVT, muitos autores relatam que estão mediados dentro de idéias voltadas à questão da relação com um ambiente organizacional mais humanizado, buscando servir às aspirações mais altas dos trabalhadores quanto às suas necessidades mais básicas (DAVIS e NEWSTRON, 1989, p. 148). A busca destas necessidades se traduz quando (CONTE, 2003) cita que trabalhadores com Qualidade de Vida no trabalho são mais felizes e produzem mais.

Para o autor, a QVT é baseada no princípio de que o comprometimento com a qualidade ocorre de forma mais natural nos ambientes em que os trabalhadores se encontram intrinsecamente envolvidos nas decisões que influenciam diretamente suas atuações.

Então, para Chiavenato (1996), a Qualidade de Vida no trabalho representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer as suas necessidades pessoais através de suas experiências na organização.

O mesmo autor ressalta ainda, que as organizações são inventadas pelo homem para se adaptarem às circunstâncias ambientais, a fim de alcançarem objetivos. Se essa adaptação é conseguida e os objetivos são alcançados, então a organização será considerada eficaz. A QVT afeta atitudes pessoais e comportamentais importantes para a produtividade individual, tais como: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças. Estas situações dependem dos trabalhadores, para tanto com relação ao aspecto adaptabilidade, Xavier, no trabalho de Chiavenato (1998), relata que há profissionais que tem os conhecimentos, as habilidades e experiências requeridas pelo trabalho, mas por ignorância destes ou preguiça adotam processos inadequados.

Fernandes (1996) define QVT como a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo no bem-estar do trabalhador e na produtividade da empresa, com relação aos fatores sócio-psicológicos.

O importante para Feigenbaum (1994, p. 93), é a perspectiva do trabalhador individual com respeito às suas habilidades, potencial e sentimentos com relação à tarefa de promover reconhecimento significativo do profissional como indivíduo. Neste pensamento, Dejours (1994, p. 24), coloca que o organismo do trabalho não é um “motor humano” na medida em que é permanentemente objeto de excitações, não somente exógenas, mas também endógenas. Continuando este pensamento, o autor relata que o indivíduo possui características únicas e pessoais.

Edvinson e Malone, citados por César (2001), conceituam empresa como a soma de duas partes, uma visível e outra oculta. A parte oculta correspondente ao Capital Intelectual, que também é dividido em Capital Humano e Capital Estrutural. O capital humano é composto pelo conhecimento, expertise, poder de inovação e habilidade dos empregados, mais os valores, a cultura e a filosofia da empresa.

Então, para atingir os objetivos, os programas de Qualidade de Vida no Trabalho quando aplicados precisam estar atentos a um conjunto de expectativas por parte dos trabalhadores e que abrange vários aspectos ligados ao indivíduo, sejam físicos, psicológicos ou sociais (CESAR et al., 2001).

Já para Bergamini (1988), a produção do indivíduo está ligada à sua forma de atuação e o quanto de energia e recurso este pode dispor na produtividade do seu trabalho, buscando com isto sempre atingir o máximo do seu potencial para traduzir uma relação tipo custo benefício, o qual explicita para si uma avaliação aonde venha a sentir-se realizado e feliz com suas ações. Para este autor, a ação é individual, onde cada um responde de maneira diferente, muitas vezes, para a mesma forma de trabalho. Quando o posto de trabalho não está ergonomicamente ajustado com as

individualidades, este pode acarretar problemas de ordem física ou mental, os quais agem negativamente sobre a saúde, de forma a interferir na sua eficiência assim como na produção.

Com efeito, a maneira de trabalhar, denominada modo operativo, desenvolvida pelo trabalhador, é sempre um compromisso que leva em consideração:

1. os meios de trabalho: máquinas, equipamentos, ferramentas, manuais, procedimentos;
2. os objetivos do trabalho: normas, padrão de qualidade, quantidade de produtos a serem produzidos, e
3. os resultados produzidos segundo a informação de que dispõe o trabalhador, o nível de produtividade alcançado.

Então, como atingir os objetivos quando o modo operativo exige que a produção seja assegurada em qualidade e quantidade conforme estabelecido pela Engenharia de Produção sem que ocorra alteração da saúde do trabalhador? (SANTOS et al. 1997). Haja vista a preocupação da Organização Mundial da Saúde (OMS), a saúde pode ser comprometida por:

1. agentes agressivos, também chamados fatores de risco: ruído, temperatura, mobiliários, iluminação não adequada e outros;
2. deficiência de fatores ambientais: falta de comunicação com outras pessoas, falta de diversificação em tarefas de trabalho (monotonia e principalmente de desafios intelectuais) (MYAMOTO et al., 1999).

Para Davis e Newstron (1989), o ambiente de trabalho e suas tarefas têm que se ajustar tanto à tecnologia quanto às pessoas. Relembrando que, sobre o tema,

Fernandes (1996), cita alguns aspectos que relacionam o trabalhador com seu ambiente de trabalho, os quais podem influenciar na QVT; no que diz respeito:

- a percepção do empregado em relação à sua ocupação na organização;
- fatores do ambiente de trabalho, tais como, arranjo físico da empresa, equipamentos de proteção individual e coletiva, que, se oferecidos adequadamente, melhorariam a Qualidade de Vida dos empregados;
- pontos críticos relativos às formas de organização do trabalho;
- a questão do relacionamento entre o empregado e sua função, do empregado e seus pares, do empregado e seus superiores;
- ao nível de satisfação do empregado em relação à saúde, moral, compensação e participação, e
- a percepção do empregado em relação à imagem social da empresa.

Nota-se que, muitos são os conceitos sobre QV e QVT, apesar de serem pluridimensionais, estão medrados. Não existe QVT sem QV e vice-versa. Usando como referência os seis domínios do WHOQOL-100, percebe-se facilmente que o previsto na Norma Regulamentadora 17 (NR-17) não é suficiente para garantir minimamente níveis de satisfação dos trabalhadores.

Na verdade, a sociedade do conhecimento vive uma situação paradoxal: por um lado exige-se uma racionalidade absoluta; por outro, a humanização do trabalhador, visto como o capital intelectual das organizações. Em termos práticos, trata-se de um processo que ainda requer ajustes ou será, como sugeriu Nadler e Lawler citados no trabalho de Fernandes (1996), um modismo que pode ser passageiro.

A QVT, por sua vez, pode ser vista como um indicador da qualidade da experiência humana no ambiente de trabalho. Trata-se de um conceito estreitamente relacionado à satisfação dos trabalhadores quanto a sua capacidade produtiva em um ambiente de trabalho seguro, de respeito mútuo, com oportunidades de treinamento e aprendizagem e com o equipamento e facilidades adequadas para o desempenho de suas funções.

As iniciativas de QVT têm dois objetivos: de um lado aumentar a produtividade e o desempenho, de outro, melhorar a QVT e a satisfação com o trabalho. Muitos autores supõem que os dois objetivos estão ligados: uma maneira direta de melhorar a produtividade seria a melhora das condições de satisfação com o trabalho, porém a satisfação e a produtividade do trabalhador não seguem necessariamente trajetórias paralelas. Isto não significa que os dois objetivos sejam incompatíveis, nem que sejam totalmente independentes de outro. Sob determinadas circunstâncias, melhorias nas condições de trabalho contribuirão para a produtividade.

Diante de todos esses aspectos positivos, pode-se defender que de todos os elementos que definem a QVT, é o controle o seu aspecto principal, que compreende a autonomia e o controle total dos trabalhadores sobre os processos de trabalho. Incluem-se, neste aspecto as questões referentes à saúde, ao bem estar físico e social, à segurança e à organização do trabalho, como um fator determinante na QVT dos trabalhadores.

CAPÍTULO 3 - METODOLOGIA

3.1 TIPO DE ESTUDO

O estudo caracteriza-se de natureza aplicada e, de acordo com seus objetivos, assume o perfil de pesquisa quantitativa. Já, quanto à problemática apresentada, o estudo configura-se como sendo de modelo exploratório.

Os procedimentos técnicos adotados para a realização do trabalho caracterizam-se como um estudo de caso, que, segundo Yin (2001, p. 32): “investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”.

Para este trabalho foi utilizado um levantamento estatístico descritivo, onde se buscou analisar a Qualidade de Vida do ponto de vista dos avaliados. A delimitação temporal da presente pesquisa compreende o período de outubro de 2005 a abril de 2006.

3.2 POPULAÇÃO

A população para este estudo constitui-se de 20 trabalhadores do setor de montagem de estruturas metálicas de uma indústria do ramo de metalurgia na cidade de Ponta Grossa, Paraná. A utilização de um único setor da empresa possibilita que os resultados sejam dentro da expectativa, pois os trabalhadores desenvolvem as mesmas

funções, possuem remuneração mensal igualitária, bem como os mesmos benefícios, dando com isto maior consistência ao instrumento de avaliação.

Todos os trabalhadores são do sexo masculino, com ensino básico e faixa etária entre 20 e 40 anos. Estes trabalhadores foram selecionados por trabalharem no mesmo setor da empresa, executando as mesmas funções. Contudo, os outros 130 trabalhadores executam atividades em outros setores da empresa, caracterizando assim uma amostra determinística e proposital, de acordo com o modelo apresentado por Thomas e Nelson (2002).

3.3 LOCAL AVALIADO

Como citado anteriormente, o estudo foi desenvolvido no setor de montagem de estruturas metálicas, em uma indústria do ramo de metalurgia na cidade de Ponta Grossa, Paraná.

A análise exploratória sobre o trabalho desenvolvido neste setor aponta para situações que possam colocar em risco a saúde dos trabalhadores, entre elas estão:

1. ergonômico - relacionados as posturas prolongadas e muitas vezes inadequadas, com solicitação constante de movimentações tanto da região da coluna vertebral como dos membros inferiores e superiores, a isto, associa-se a disposição dos mobiliários e peças extremamente pesadas, as quais exigem do indivíduo uso de força muscular, acarretando grande gasto de energia física;
2. físicos – postos de trabalho centrados em situações ambientais agressivas como: ruídos, vibrações, temperatura do ambiente e iluminação inadequada.

A empresa avaliada está no mercado há mais de 25 anos, atuando na área da construção civil. Foi fundada no dia 01 de abril de 1979 para atuar na área de construção de estruturas e coberturas metálicas. Hoje, encontra-se instalada em sede própria numa área de 24000m², com área construída de 23500m².

O principal produto é a cobertura estrutural autoportante, que consiste num sistema onde grandes vãos serão vencidos sem a necessidade de apoios intermediários, utilizando máquinas perfiladoras, as quais são montadas sobre carretas, possibilitando o deslocamento das mesmas para a fabricação das telhas no próprio local da obra. Outros sistemas de cobertura são executados, tais como passarelas, escadas e mezaninos.

A empresa tem atuação no Estado do Paraná e em vários estados do Brasil. Esta empresa conta hoje com um corpo técnico especializado formado por 8 engenheiros e 150 trabalhadores aproximadamente, os quais atuam na montagem e colocação das estruturas. O ambiente de trabalho é composto por maquinário pesado, como tornos, prensas, guilhotinas, furadeiras, área para solda e montagem de peças. As bancadas para o manuseio destas peças possuem alturas diferentes, as quais, muitas vezes, tornam-se prejudiciais ao ajuste das posturas para a execução do trabalho. A empresa dispõe de equipamentos de proteção individual para utilização por seus trabalhadores na execução de seus trabalhos, o que permite a prevenção e diminuição de riscos inerentes às atividades do setor. As imagens a seguir apresentam alguns itens do maquinário da empresa.



Figura 1 – Maquinário da Empresa
Fonte: MASR (2006)



Figura 2 – Maquinário da Empresa
Fonte: MASR (2006)

O trabalho desenvolvido neste setor requer dos indivíduos posturas prolongadas, muitas vezes inadequadas, com movimentações constantes, tanto da coluna vertebral, como dos membros superiores e/ou inferiores.

As ações motoras dos avaliados estão voltadas em grande parte do tempo para o uso da força muscular, as quais podem acarretar grande gasto de energia física, sendo exacerbadas pelo levantamento constante de peças metálicas com diferentes medidas e pesos. As imagens a seguir ilustram este aspecto.



Figura 3 – Maquinário com bancada
Fonte: MASR (2006)

As bancadas para o manuseio das referidas peças metálicas possuem um padrão que não proporciona ao operador uma postura adequada. Além disso, para este grupo os esforços empregados na realização do trabalho são constantes, os quais solicitam uma ação muscular mais intensa.

PPGEP – Engenharia de Produção (2006)



Figura 4 – Postura prolongada do trabalhador

Fonte: MASR (2006)

3.4 INSTRUMENTO UTILIZADO: O WHOQOL-100

Muitos são os indicadores de qualidade de vida, os quais estão divididos em dois grandes grupos: o primeiro, objetivos populacionais, em que a saúde é um dos componentes para a avaliação da qualidade de vida; o segundo, objetivos individuais, portanto subjetivos com as análises, voltadas apenas para a saúde no estudo da qualidade de vida.

O instrumento WHOQOL-100 caracteriza-se como um instrumento de análise bem abrangente e analisa as condições de qualidade de vida em seis domínios:

1. físico; 2. psicológico; 3. independência; 4. relações sociais; 5. meio ambiente e 6. espiritualidade e crenças pessoais.

A seguir, é apresentado o desenvolvimento da versão do WHOQOL-100 em português. Através de uma metodologia própria, foi realizada a tradução, discussão em grupos focais com membros da comunidade, pacientes e profissionais de saúde, seguida de retro-tradução. O objetivo dos grupos focais foi discutir a adequação da tradução e da seleção de itens para avaliar a qualidade de vida em uma cidade brasileira (Porto Alegre). O trabalho em grupo focal mostrou que o instrumento de avaliação de Qualidade de Vida na Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100) apresenta condições para aplicação no Brasil em sua versão original em português.

O instrumento WHOQOL-100 consiste em cem perguntas referentes a seus domínios: físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade, religiosidade e crenças pessoais. Esses domínios são divididos em 24 facetas. Cada faceta é composta por quatro perguntas. Além das 24 facetas específicas, o instrumento tem uma 25^a faceta, composta de perguntas gerais sobre qualidade de vida. O instrumento avalia diferentes domínios da QV, conforme mostra o quadro a seguir:

Quadro 2 – Domínios e Facetas do WHOQOL-100

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

Fonte: Grupo WHOQOL (1998)

As respostas para as questões do WHOQOL-100 são dadas em uma escala do tipo Likert. As perguntas são respondidas através de quatro tipos de escalas (dependendo do conteúdo da pergunta): intensidade, capacidade, frequência e avaliação. Utilizou-se uma cuidadosa metodologia para selecionar as palavras que compõem as escalas em cada idioma (FLECK et al. *apud* SCHMIDT, 2004), com a finalidade de manter a equivalência nas diferentes línguas.

Utilizou-se para este estudo o instrumento de avaliação de Qualidade de Vida, desenvolvido pelo Grupo de Qualidade de Vida da Organização Mundial de Saúde (OMS), WHOQOL-100 (*World Health Organization Quality of Life*) na sua versão em português. O questionário WHOQOL-100 é composto por 100 questões do tipo fechadas, as quais avaliam 6 domínios: físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, ambiente e aspectos espirituais/religiosos/crenças pessoais, e suas respectivas facetas que compõem os domínios.¹

As questões do WHOQOL-100 oferecem 5 alternativas de resposta em uma escala categórica de: avaliação, capacidade e frequência, conforme a tabela a seguir.

¹ Um ponto muito importante a ser observado, é que o instrumento WHOQOL-100 requer a realização de um reteste. Entretanto, de acordo com o objetivo geral do presente trabalho em somente investigar a qualidade de vida dos trabalhadores da empresa selecionada, não foi realizado o reteste, pois nada foi proposto visando alterar a situação explicitada com a pesquisa.

Tabela 1- Escala de respostas para as escalas de Avaliação, Capacidade e Frequência

Escala	Likert	1	2	3	4	5
	%	0 (âncora)	25	50	75	100 (âncora)
Avaliação		muito insatisfeito	Insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
		muito ruim	Ruim	nem ruim nem bom	bom	muito bom
		muito infeliz	Infeliz	nem feliz nem infeliz	feliz	muito feliz
Capacidade		nada	muito pouco	médio	muito	completamente
Frequência		nunca	Raramente	às vezes	repetidamente	sempre

Fonte: WHOQOL (UFRGS, 1998)

Para análise dos dados, os estudos que aplicam o WHOQOL-100 seguem as etapas da Tabela 2 a seguir.

Tabela 2 - Sintaxe do WHOQOL-100 no SPSS (UFRGS, 1998)

Steps	SPSS syntax for carrying out data checking, cleaning and computing total scores
1. Check all 100 items from questionnaire have a range of 1-5	RECODE F11 F12 F13...(add all 100 items with a space between each)...G1 G2 G3 G4... (1=1) (2=2) (3=3) (4=4) (5=5) (ELSE=SYSMIS). (This recodes all data outwith the range 1-5 to system missing).
2. Reverse 18 items	RECODE F22 F24 F32 F34 F72 F73 F93 F94 F102 F104 F131 F154 F163 F182 F184 F222 F232 F234 (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1).
3. Compute facets, domains and general scores	COMPUTE FACET1=(MEAN.3(F11,F12,F13,F14))*4. COMPUTE FACET25=(MEAN.3(G1,G2,G3,G4))*4. COMPUTE DOM1=MEAN.2((24-FACET1),FACET2,FACET3). COMPUTE DOM2=MEAN.4(FACET4,FACET5,FACET6,FACET7,(24-FACET8)). COMPUTE DOM3=MEAN.3(FACET9,FACET10,(24-FACET11),FACET12). COMPUTE DOM4=MEAN.2(FACET13,FACET14,FACET15). COMPUTE DOM5=MEAN.6(FACET16,FACET17,FACET18,FACET19,FACET20,FACET21, FACET22,FACET23). COMPUTE DOM6=FACET24. (These equations calculate the total item scores within each facet. For domains, they calculate the mean of all facets within the domain. The '.3' in 'mean.3' allows facets with one item missing to be computed based on the remaining three items).

Continuação tabela 2

4.	Delete cases with >20% missing data	<p>COUNT TOTAL=F12 TO F244 (1 THRU 5). (This command creates a new column 'total'. 'Total' contains a count of the WHOQOL-100 items with the values 1-5 that have been endorsed by each subject. The 'f12 to f244' means that consecutive columns from 'f12', the first item, to 'f244', the last item, are included in the count. It therefore assumes that data is entered in the order given in the questionnaire).</p> <p>FILTER OFF. USE ALL. SELECT IF (TOTAL>=80). EXECUTE.</p> <p>(This second command selects only those cases where 'total', the total number of items completed, is greater or equal to 80. It deletes the remaining cases from the data set).</p>
5.	Check facet and domain scores	<p>DESCRIPTIVES VARIABLES=FACET1 FACET2 FACET3..(include all facets and domains)..DOM6 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX. (Running descriptives should display values of all facet and domain scores within the range 4-20).</p>
6.	Save data set	Save data set with a new file name so that the original remains intact.

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Os escores de cada faceta são o resultado do somatório na escala Likert com cinco questões correspondentes, as quais apresentam valores entre mínimo quatro e vinte.

Por existir uma grande dificuldade para entender os valores comparativos no aspecto quantitativo da qualidade de vida em cada faceta, e os domínios pertinentes ao instrumento de avaliação, foi elaborada uma equação matemática possibilitando com isto a conversão dos valores na escala Likert para valores percentuais.²

Cabe ressaltar que a conversão realizada para valores percentuais não acarretou modificações nos resultados apresentados.

Como intuito de esclarecimento, ressaltamos que, os valores mínimos de quatro e máximo de vinte da somatória na escala Likert, portanto com uma variação de dezesseis pontos, onde o valor médio entre eles equivale a doze pontos ou 50% na escala percentual, têm os valores oito e dezesseis correspondentes respectivamente a 25% e 75% na escala

² Essa equação foi desenvolvida com a colaboração dos professores Flávio Guimarães Kalinoski e Celso Bilynkiewicz dos Santos, ambos do Setor de Ciências Biológicas e da Saúde da Universidade Estadual de Ponta Grossa - UEPG. Cabe ressaltar que a conversão realizada para valores percentuais não acarretou modificação nos resultados apresentados.

percentual, evitando assim a utilização de forma equivocada dos valores da escala Likert em valores sem a adequada transformação.

Simulação da conversão dos valores âncoras da escala Likert (somatório de quatro respostas) para a escala percentual, conforme equação 1.

$$((E-4) / 4) \times 25 \Rightarrow ((4-4)/4) \times 25 = 0 \text{ (valor mínimo)}$$

$$((E-4) / 4) \times 25 \Rightarrow ((20-4)/4) \times 25 = 100 \text{ (valor máximo)}$$

O valor do dividendo: 4 que subtrai a escala (E) de Likert é utilizado para ancorar a escala percentual em zero, para o menor valor na escala Likert, para cada faceta.

O valor multiplicador: 25 corresponde ao intervalo unitário, correspondente à escala percentual entre cinco valores possíveis (0, 25, 50, 75, 100), com âncoras 0% (mínimo) e 100% (máxima).

O valor do divisor 4 corresponde ao número de questões por faceta. (anexo 1)

Este instrumento possui algumas facetas chamadas de pejorativas, as quais são compostas por questões cujas repostas possuem valores inversamente proporcionais à escala de Likert, onde, quanto maior o escore da resposta, menor o índice de Qualidade de Vida.

As facetas que possuem estas características são:

F.1 – Domínio Físico – Faceta Dor e Desconforto. (Dom. 1)

F.8 – Domínio Psicológico – Faceta Sentimentos Negativos (Dom 2)

F.11 – Faceta Dependência e Medicação ou de Tratamento. (Dom 3)

Para obter a média destes domínios, aplicou-se a equação dois a seguir:

(2)

$$MD = \frac{(100 - FN) + \Sigma FP}{NF}$$

onde

md: média do domínio

fn: faceta negativa ou pejorativa

Σ fp: somatório das facetas positivas

nf: número de facetas do domínio

CAPÍTULO 4 - RESULTADOS E DISCUSSÕES

O presente capítulo apresenta os resultados obtidos com a realização da pesquisa, bem como a discussão dos mesmos. Como mencionado anteriormente, a utilização do instrumento WHOQOL-100 possibilitou traçar um perfil acerca da qualidade de vida dos trabalhadores avaliados.

A tabela 3 apresenta dados estatísticos das facetas seguindo o programa SPSS na escala Likert, conforme apresentado no capítulo de metodologia.

A tabela 4, os dados estatísticos dos domínios, os quais foram transformados da escala Likert para dados percentuais, buscando um melhor entendimento para as devidas análises.

A tabela 5 apresenta um resumo estatístico por domínios e facetas, com dados percentuais. Para concluir, o gráfico 1 apresenta uma representação gráfica do resumo estatístico por facetas.

Tabela 3 - Dados Estatísticos das Facetas

Estatística	Facetas																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Média	13,45	13,30	12,95	14,30	14,80	15,55	16,20	11,20	16,55	16,35	6,75	17,45	15,30	12,95	16,00	10,30	13,05	12,25	9,40	12,65	12,30	11,95	11,90	14,70	14,05
Desvio Pad.	2,28	2,54	2,21	1,78	2,67	2,35	2,50	2,12	2,31	2,25	3,52	1,76	2,11	2,65	2,73	2,52	2,54	2,07	3,93	2,87	3,01	2,16	3,06	3,21	2,09
Mínimo	8,00	9,00	10,00	11,00	10,00	10,00	11,00	7,00	12,00	13,00	4,00	15,00	10,00	8,00	11,00	5,00	9,00	8,00	4,00	9,00	8,00	8,00	5,00	9,00	10,00
Máximo	18,00	18,00	17,00	17,00	18,00	19,00	20,00	15,00	20,00	20,00	14,00	20,00	18,00	18,00	20,00	15,00	20,00	17,00	19,00	20,00	17,00	17,00	17,00	20,00	17,00

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Tabela 4 - Dados Estatísticos dos Domínios

Estatística	Domínios					
	1	2	3	4	5	6
Média	12,27	14,73	16,90	14,75	11,73	14,70
Desv. Pad.	1,72	1,26	1,79	1,64	1,67	3,21
Mínimo	9,67	12,60	13,25	12,33	9,13	9,00
Máximo	16,67	16,80	19,50	18,33	15,38	20,00

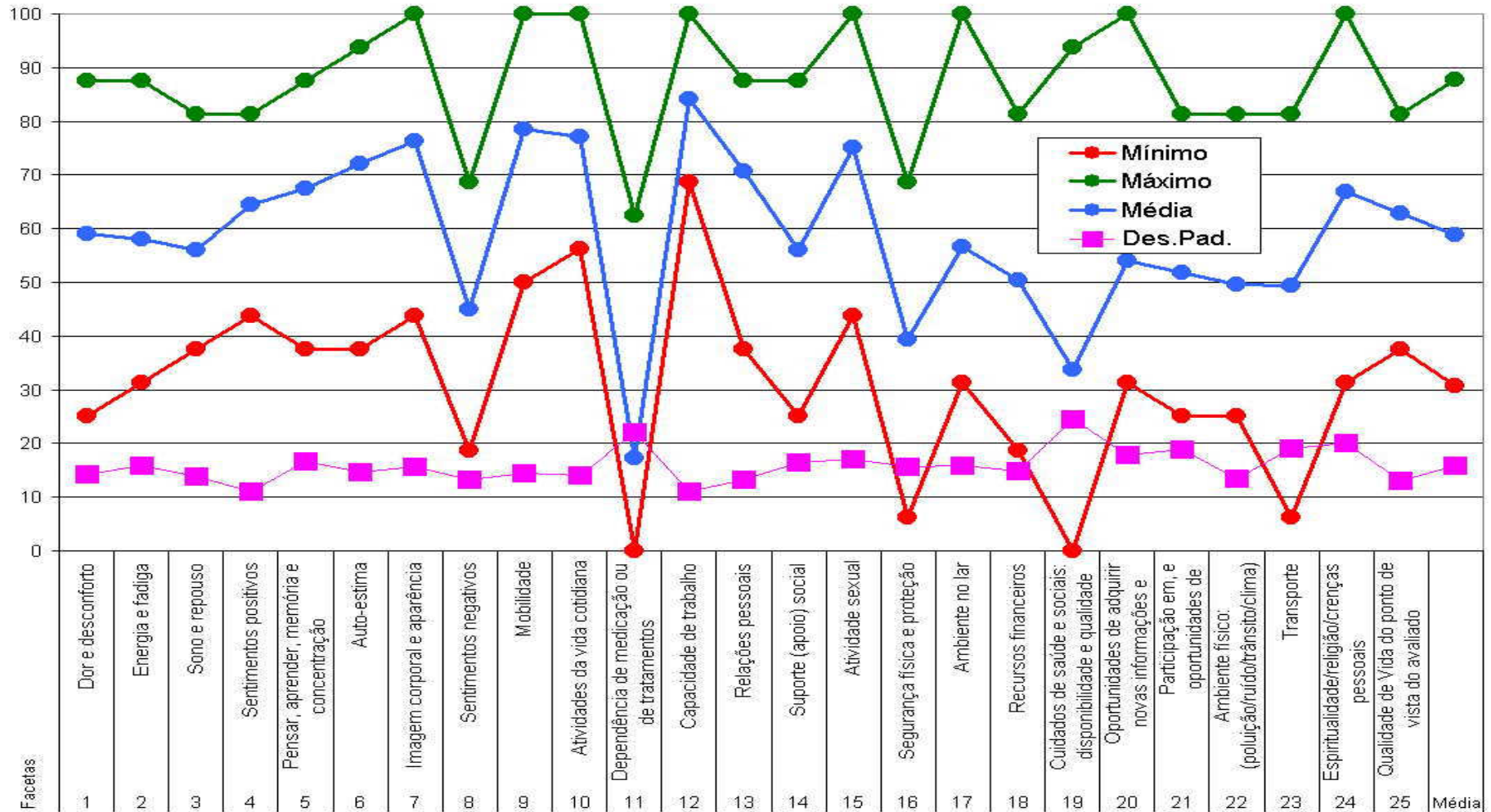
Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Tabela 5 - Resumo Estatístico por Domínio e Facetas

Dom	1			2				3				4			5						6		Qualidade de Vida	Média		
Domínio	Físico			Psicológico				Nível de Independência				Relações Sociais			Meio Ambiente						Aspectos Espirituais/ Religião/ Crenças pessoais					
Mínimo	55,94			45,00				13,82				55,94			33,75						31,25		37,50	39,03		
Máximo	59,06			76,25				15,85				75,00			56,56						100		81,25	66,28		
Média	51,67			67,06				80,63				67,19			48,13						66,88		62,81	63,48		
Des. Pad.	1,60			12,09				1,07				9,99			7,68						20,08		13,06	9,37		
F.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Média ↑
Faceta	Dor e desconforto	Energia e fadiga	Sono e repouso	Sentimentos positivos	Pensar, aprender, memória e concentração	Auto-estima	Imagem corporal e aparência	Sentimentos negativos	Mobilidade	Atividades da vida cotidiana	Dependência de medicação ou de tratamentos	Capacidade de trabalho	Relações pessoais	Suporte (apoio) social	Atividade sexual	Segurança física e proteção	Ambiente no lar	Recursos financeiros	Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade	Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades	Participação em, e oportunidades de recreação/lazer	Ambiente físico: (poluição/ruído/trânsito/clima)	Transporte	Espiritualidade/religião/crenças pessoais	Qualidade de Vida do ponto de vista do avaliado	
Moda	62,5	56,3	37,5	75,0	81,3	81,3	81,3	50,0	75,0	62,5	0,0	75,0	81,3	56,3	81,3	37,5	62,5	56,3	37,5	43,8	68,8	56,3	56,3	81,3	75,0	
Mínimo	25,0	31,3	37,5	43,8	37,5	37,5	43,8	18,8	50,0	56,3	0,0	68,8	37,5	25,0	43,8	6,3	31,3	18,8	0,0	31,3	25,0	25,0	6,3	31,3	37,5	
Máximo	87,5	87,5	81,3	81,3	87,5	93,8	100	68,8	100	100	62,5	100	87,5	87,5	100	68,8	100	81,3	93,8	100	81,3	81,3	81,3	100	81,3	
Média	59,1	58,1	55,9	64,4	67,5	72,2	76,3	45,0	78,4	77,2	17,2	84,1	70,6	55,9	75,0	39,4	56,6	50,3	33,8	54,1	51,9	49,7	49,4	66,9	62,8	
Des.Pad.	14,3	15,9	13,8	11,1	16,7	14,7	15,7	13,2	14,4	14,1	22,0	11,0	13,2	16,5	17,1	15,7	15,9	14,8	24,5	17,9	18,8	13,5	19,1	20,1	13,1	

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

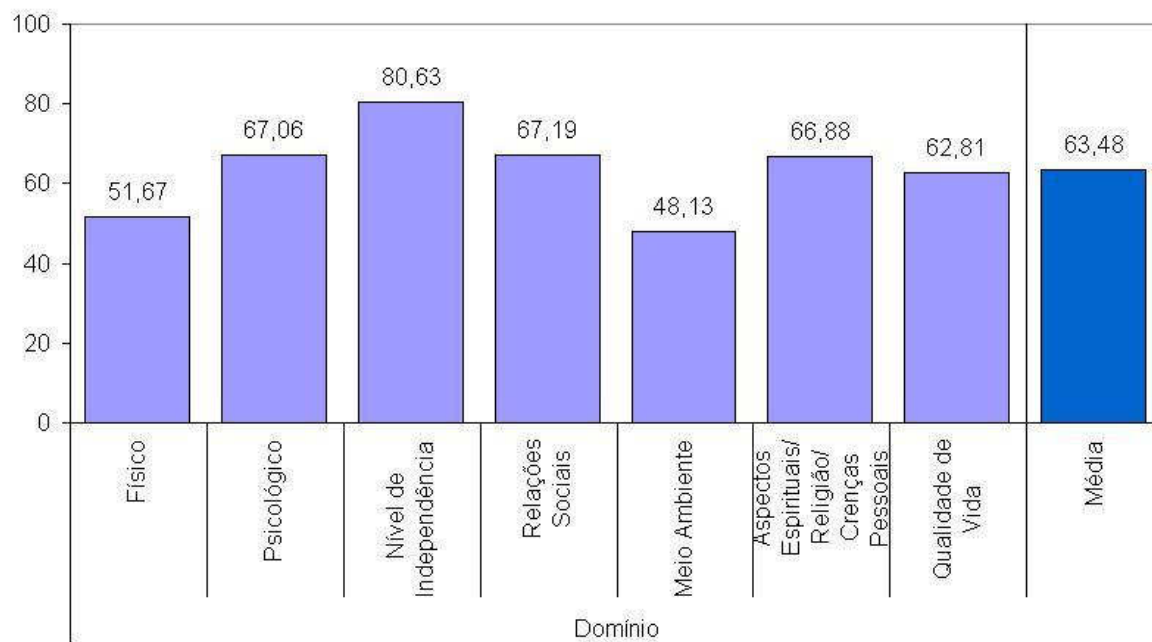
Gráfico 1 – Representação Gráfica do Resumo Estatístico por Facetas (Máximo, Mínimo, Média e Desvio Padrão).



Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

De acordo com os dados obtidos na pesquisa e considerando os escores apresentados em cada faceta analisada, os resultados alcançados, após a aplicação do questionário WHOQOL-100 é ilustrado através da figura a seguir:

Figura 5 – Médias dos Domínios da QV do Ponto de Vista do Avaliado e Média Geral de QV



Fonte: Pesquisa de Campo (2006)

A seguir, são apresentados os resultados de cada domínio, respectivamente.

4.1 DOMÍNIO FÍSICO

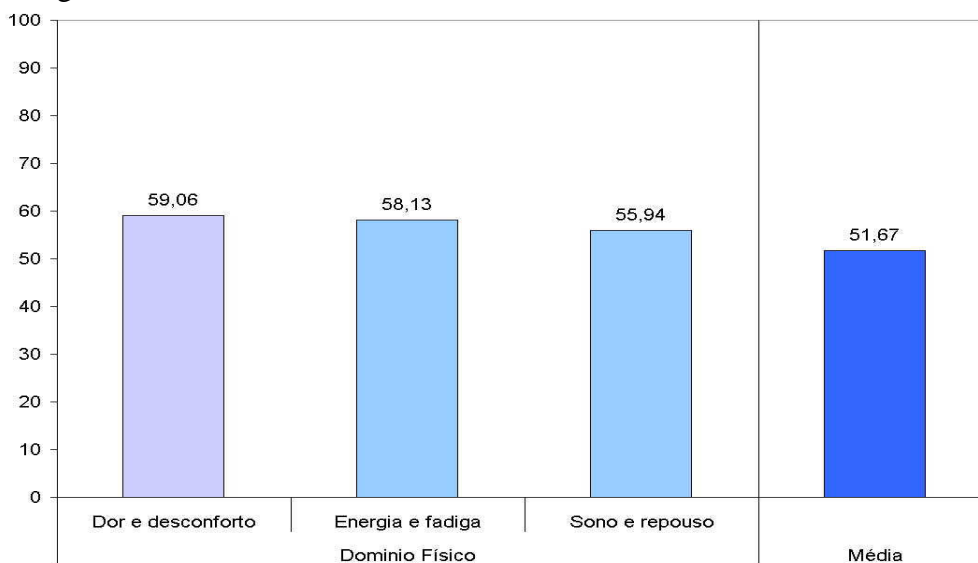
Quadro 3 - Facetas do Domínio Físico

Faceta
Dor e desconforto
Energia e fadiga
Sono e repouso

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

As questões do domínio físico levam os avaliados a uma percepção sobre sua condição física, e fatores que possam interferir nesta condição.

Figura 6 - Domínio Físico



Fonte: Pesquisa de Campo (2006)³

³ Por ser a faceta Dor e Desconforto uma questão pejorativa, para se encontrar a média desse domínio utilizou-se a equação a seguir, conforme já explicitado anteriormente no capítulo II:

$$MD = \frac{(100 - FN) + MFP}{NFD} \quad \text{assim:} \quad MD = \frac{(100 - 59,06) + 114,07}{3} = 51,67$$

O desenvolvimento matemático da equação é apresentado da seguinte maneira:

MD = ?
 FN = 59,06
 $\Sigma FFP = 58,13 + 55,94 = 114,07$
 NF = 3

As facetas que constituem este constructo consideram a relação de dor e desconforto, energia e fadiga, sono e repouso.

Este domínio aponta média de 51,67%. Notou-se, que os entrevistados estavam preocupados com as condições e/ou solicitações de trabalho, as quais para parte destes interferem, de alguma maneira, na sua saúde física. As respostas apontam para necessidade de melhora na área organizacional com relação às tarefas e posto de trabalho, já que este solicita esforços para a realização de suas atividades.

A relação entre as respostas fornecidas pelos entrevistados quanto ao ambiente de trabalho, apesar deste exigir esforços pela sua própria característica, deve ser avaliada, de forma a proporcionar aos indivíduos situações que promovam a diminuição do estresse físico, o que poderá repercutir de forma positiva na produtividade. O ambiente organizacional tem influência sobre o bem estar do trabalhador (FERNANDES, 1996).

O domínio físico obteve uma média de 51,67%, que pela escala de resposta para frequência e avaliação apontam para, nem satisfeito, nem insatisfeito. Para Fernandes (1996), os fatores do ambiente de trabalho, tais como: arranjo físico da empresa, equipamentos de proteção individual e coletiva, se oferecidos adequadamente, melhorariam a Q.V. dos trabalhadores.

Para análise dos resultados será subdividido o domínio nas três facetas, a seguir:

- Faceta Dor e Desconforto:

Tabela 6 – Questões da Faceta Dor e Desconforto

Faceta	Pergunta
F1.1	Com que frequência você sente dor (física)?
F1.2	Você se preocupa com sua dor ou desconforto (físicos)?
F1.3	Quão difícil é para você lidar com alguma dor ou desconforto?
F1.4	Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Com média 59,06% as questões contemplam o bem estar físico. Este valor encontrado torna-se um fator de preocupação, tendo em vista que as atividades realizadas no posto de trabalho exigem esforços constantes, os quais podem acarretar de alguma forma situações de estresse físico e/ou desconforto com relação às posturas do corpo assumidas no dia a dia no posto de trabalho.

- Faceta Energia e Fadiga:

Tabela 7 - Questões da Faceta Energia e Fadiga

Faceta	Pergunta
F2.1	Você tem energia suficiente para o seu dia-a-dia?
F2.2	Quão facilmente você fica cansado(a)?
F2.3	Quão satisfeito(a) você está com a energia (disposição) que você tem?
F2.4	O quanto você se sente incomodado(a) pelo cansaço?

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Com média de 58,13%, esta faceta aborda questões quanto ao cansaço físico e energia despendida no dia a dia.

- Faceta Sono e Repouso:

Tabela 8 - Questões da Faceta Sono e Repouso

Faceta	Pergunta
F3.1	Como você avaliaria o seu sono?
F3.2	Você tem alguma dificuldade para dormir (com o sono)?
F3.3	Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?
F3.4	O quanto algum problema com o sono lhe preocupa?

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Coloca questões sobre dificuldades de, como o dormir, avaliando também o seu sono, com média de 55,94%. Sendo esta a menor entre as três facetas, torna-se um fator relevante trazendo preocupação em relação às facetas anteriores, pois os indivíduos nas situações de trabalho devem sempre estar atentos e dispostos a executar atividades da vida diária.

Como análise deste domínio, com média de 51,67%, nota-se que os entrevistados estão preocupados com as condições e/ou solicitações de trabalho, as quais para parte destes estão interferindo de alguma maneira sobre a sua saúde física. As respostas apontam para necessidade de melhora na área organizacional com relação às tarefas e posto de trabalho.

Com a utilização do método proposto, onde o indivíduo avalia a sua situação pessoal em cada domínio, o domínio físico obteve uma média de 51,67%, que pela escala de resposta para frequência e avaliação aponta para, nem satisfeito, nem insatisfeito e às vezes.

Este domínio evidencia para a necessidade por parte da empresa de buscar soluções que venham minimizar os problemas relatados pelos trabalhadores. Portanto, torna-se importante uma avaliação ergonômica do posto de trabalho, buscando com

isto soluções que tragam aos trabalhadores situações que diminuam os riscos de desconfortos e estresse físico.

4.2 DOMÍNIO PSICOLÓGICO

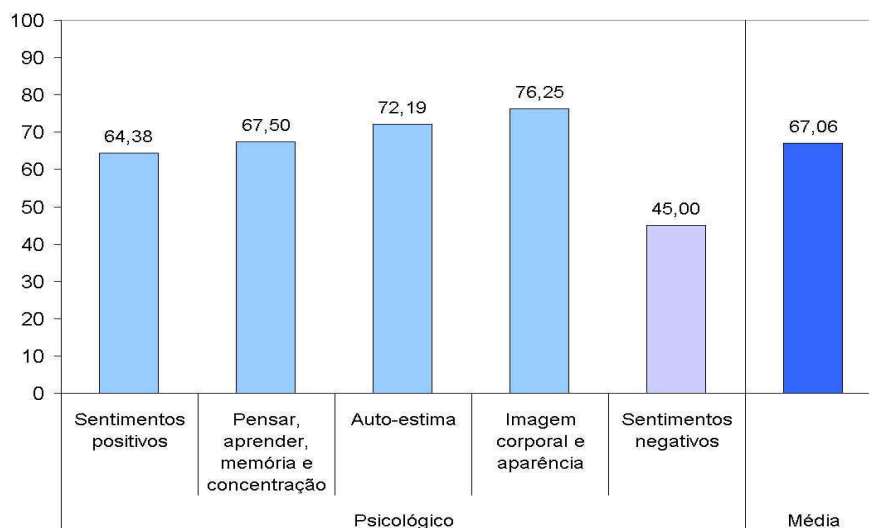
Quadro 4 - Facetas do Domínio Psicológico

Faceta
Sentimentos positivos
Pensar, aprender, memória e concentração
Auto-estima
Imagem corporal e aparência
Sentimentos negativos

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Avalia a percepção do indivíduo sobre sua condição afetiva e cognitiva. O resultado apresentado para este domínio foi de 67,06% de média.

Figura 7 – Domínio Psicológico



Fonte: Pesquisa de Campo (2006)⁴

⁴ Por ser a faceta Sentimentos Negativos também uma questão pejorativa como visto anteriormente, para se encontrar a média do domínio utilizou-se a equação número 2.

Para a OMS a percepção do indivíduo da sua posição na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores (aqui representados pelas cinco facetas) nas quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. As facetas que compõem este domínio buscam uma percepção individual, como dimensões positivas e negativas sobre a sua vida afetiva, cognitiva, auto-estima e sua imagem corporal.

Moller (1997), coloca que existem dois padrões para a qualidade pessoal, segundo a TMI (*Time Manager International*), o nível AP (*Actual Performace*) e o nível IP (*Ideal Performace*). O TMI relaciona que ambientes pouco práticos e que provocam distração, reduzem o nível de AP. Sendo que o ambiente psicológico, onde se eleva o nível de AP é caracterizado por: respeito mútuo, abertura, altos padrões éticos, confiança, segurança, tolerância e prioridade às pessoas, estes são alguns fatores que têm influência sobre o comportamento dos indivíduos dentro de uma empresa, de forma que, quando estes estiverem correspondendo às expectativas, disponibilizarão um ambiente psicológico propício para desenvolvimento das funções.

Para Dejours (1997), executar uma tarefa sem investimento material ou efetivo, exige a produção de esforço e de vontade, em outras circunstâncias suportadas pelo jogo da motivação e do desejo. Outras situações como trabalhar com o sucesso e o fracasso, podem exercer influência sobre a auto-estima do indivíduo.

- Faceta Sentimentos Positivos:

Tabela 9 - Questões da Faceta Sentimentos Positivos

Faceta	Pergunta
F4.1	O quanto você aproveita a vida?
F4.2	Em geral, você se sente contente?
F4.3	Quão otimista você se sente em relação ao futuro?
F4.4	O quanto você experimenta sentimentos positivos em sua vida?

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Com 67,38% de média as questões são relativas a fatores que podem interferir de alguma forma sobre as aspirações em relação à situação de vida. O achado para as questões a fim, na escala de respostas, quanto aos sentimentos positivos, apontam para a satisfação dos trabalhadores, com relação aos questionamentos desta faceta.

- Faceta pensar, aprender, memória e concentração:

Tabela 10 - Questões da Faceta Pensar, Aprender, Memória e Concentração

Faceta	Pergunta
F5.1	Como você avaliaria sua memória?
F5.2	Quão satisfeito(a) você está com a sua capacidade de aprender novas informações?
F5.3	O quanto você consegue se concentrar?
F5.4	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de tomar decisões?

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Esta faceta apresenta média de 67,50% onde os indivíduos foram questionados quanto a avaliação de suas capacidades, como por exemplo, a de tomar decisões. As respostas convergiram para, nem ruim e nem bom, como também “às vezes” ou médio”.

- Faceta Auto-estima:

Tabela 11 - Questões da Faceta Auto-estima

Faceta	Pergunta
F6.1	O quanto você se valoriza?
F6.2	Quanta confiança você tem em si mesmo?
F6.3	Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?
F6.4	Quão satisfeito(a) você está com suas capacidades?

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Média de 72,19%, com respostas próximas ao nível de satisfação. Nota-se que questões sobre esta faceta estão voltadas para a individualidade dos trabalhadores entrevistados, e estes demonstram muita confiança e valorização de si mesmo.

- Faceta Imagem Corporal e Aparência:

Tabela 12 – Questões da Faceta Imagem Corporal e Aparência

Faceta	Pergunta
F7.1	Você é capaz de aceitar a sua aparência física?
F7.2	Você se sente inibido(a) por sua aparência?
F7.3	Há alguma coisa em sua aparência que faz você não se sentir bem?
F7.4	Quão satisfeito(a) você está com a aparência de seu corpo?

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Para este domínio esta faceta foi a que obteve a maior média, com 76,25%, onde os avaliados estão satisfeitos ou felizes com sua aparência física. Pois a fórmula é, trabalhar feliz. A oferta de um lugar onde seja excelente trabalhar torna-os mais felizes.

- Faceta Sentimentos Negativos:

Tabela 13 – Questões da Faceta Sentimentos Negativos

Faceta	Pergunta
F8.1	Com que frequência você tem sentimentos negativos- tais como mau humor-desespero-ansiedade-depressão?
F8.2	Quão preocupado(a) você se sente?
F8.3	Quanto algum sentimento de tristeza ou depressão interfere no seu dia-a-dia?
F8.4	O quanto algum sentimento de depressão lhe incomoda?

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Para esta faceta a média encontrada foi de 45%, sendo que, de acordo com as questões, as respostas situaram-se em, raramente e muito pouco, pois as questões abordam situações inversas às demais facetas, dando ao entrevistado uma noção de quanto os sentimentos negativos interferem no seu dia-a-dia, conforme o que preconiza o programa WHOQOL-100.

Este domínio apresentou respostas dentro da escala de avaliação com os trabalhadores, os quais se sentem satisfeitos com sua condição de resolver seus problemas.

Para a empresa é um fator positivo contar com trabalhadores que tenham condições de resolver os desafios encontrados no seu dia-a-dia.

4.3 DOMÍNIO NÍVEL DE INDEPENDÊNCIA

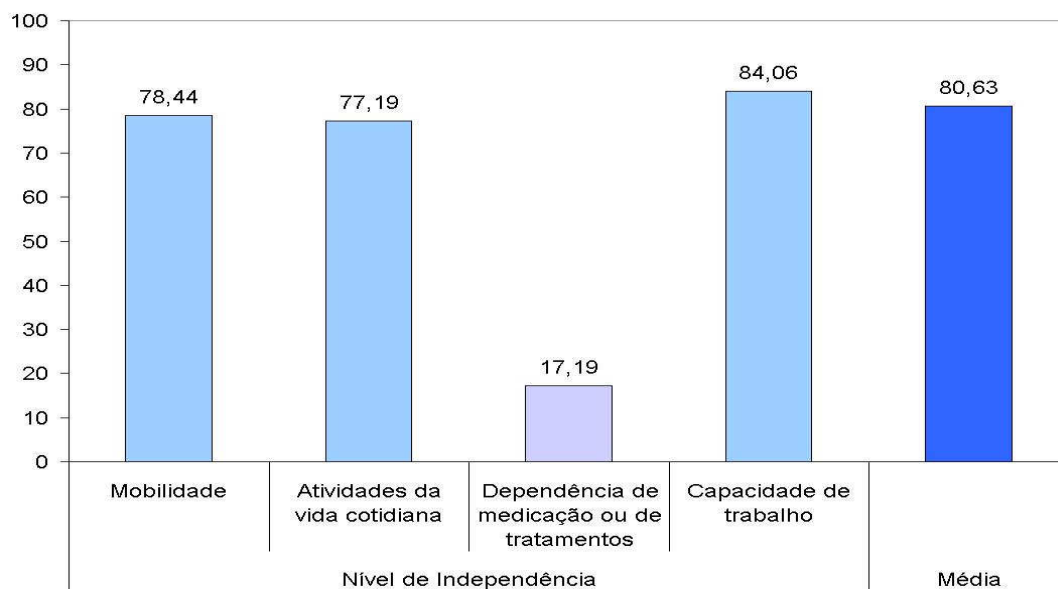
Quadro 5 - Facetas do Domínio Nível de Independência

Faceta
Mobilidade
Atividades da vida cotidiana
Dependência de medicação ou de tratamentos
Capacidade de trabalho

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Este domínio foi o que apresentou maior média entre todos os domínios, com 80,63%.

Figura 8 – Domínio do Nível de Independência



Fonte: Pesquisa de Campo (2006)⁵

⁵ Nesse domínio, para a faceta Dependência de Medicação ou de Tratamentos, outra questão pejorativa, a média do domínio foi encontrada utilizando-se a equação número 2.

As facetas para este domínio são:

- Faceta Mobilidade:

Tabela 14 - Questões da Faceta Mobilidade

Faceta	Pergunta
F9.1	Quão bem você é capaz de se locomover?
F9.2	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de se locomover?
F9.3	O quanto alguma dificuldade de locomoção lhe incomoda?
F9.4	Em que medida alguma dificuldade em mover-se afeta a sua vida no dia-a-dia?

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Com 78,44%, os entrevistados relatam ter muita capacidade para se locomoverem e cumprirem suas atividades diárias.

- Faceta Atividade da Vida Cotidiana:

Tabela 15- Questões da Faceta Atividades da Vida Cotidiana

Faceta	Pergunta
F10.1	Em que medida você é capaz de desempenhar suas atividades diárias?
F10.2	Em que medida você tem dificuldade em exercer suas atividades do dia-a-dia?
F10.3	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?
F10.4	Quanto você se sente incomodado por alguma dificuldade em exercer as atividades do dia-a-dia?

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Nesta faceta, procura-se saber dos entrevistados quais as dificuldades encontradas para desempenhar as atividades do dia a dia. Com 77,19%, os avaliados estão felizes e satisfeitos com este item, relatando que as dificuldades enfrentadas são poucas.

- Faceta Dependência de Medicação ou de Tratamentos:

Tabela 16 - Questões da Faceta Dependência de Medicação ou de Tratamentos

Faceta	Pergunta
F11.1	Quão dependente você é de medicação?
F11.2	Quanto você precisa de medicação para levar a sua vida do dia-a-dia?
F11.3	Quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?
F11.4	Em que medida a sua qualidade de vida depende do uso de medicamentos ou de ajuda médica?

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Com 17,19% dentro da escala de respostas, os avaliados relatam não necessitar de medicação ou tratamento médico, nota-se neste item um resultado satisfatório do ponto de vista da QV.

- Faceta Capacidade de Trabalho:

Tabela 17- Questões da Faceta Capacidade de Trabalho

Faceta	Pergunta
F12.1	Você é capaz de trabalhar?
F12.2	Você se sente capaz de fazer as suas tarefas?
F12.3	Como você avaliaria a sua capacidade para o trabalho?
F12.4	Quão satisfeito(a) você está com a sua capacidade para o trabalho?

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

A maior média encontrada entre todos os domínios, com 84,06%, onde os entrevistados relatam que estão satisfeitos com sua condição e capacidade (aspecto físico) para o trabalho.

A média para este domínio de 80,63% aponta que os entrevistados estão satisfeitos e felizes com o nível de independência, aponta que os indivíduos não possuem restrições de ordem “psicomotora” para exercer suas atividades diárias.

4.4 DOMÍNIO RELAÇÕES SOCIAIS

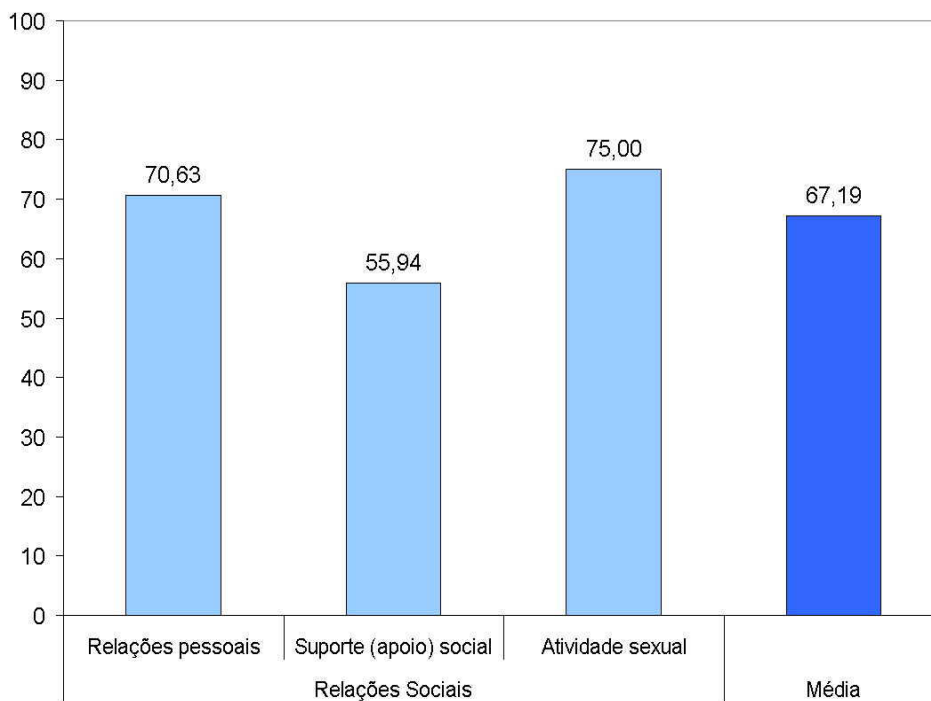
Quadro 6 - Facetas do Domínio Relações Sociais

Faceta
Relações pessoais
Suporte (apoio) social
Atividade sexual

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Os resultados obtidos neste domínio podem ser observados na figura a seguir:

Figura 9 – Domínio das Relações Sociais



Fonte: Pesquisa de Campo (2006).

- Faceta Relações Pessoais -

Tabela 18 - Questões da Faceta Relações Pessoais

Faceta	Pergunta
F13.1	Quão sozinho você se sente em sua vida?
F13.2	Você se sente feliz com sua relação com as pessoas de sua família?
F13.3	Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos- parentes- conhecidos- colegas)?
F13.4	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de dar apoio aos outros?

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Esta faceta apresentou a média de 70,63%, a qual contempla questões relacionadas ao cotidiano e às relações familiares.

- Faceta Suporte (apoio) Social:

Tabela 19 - Questões da Faceta Suporte (Apoio) Social

Faceta	Pergunta
F14.1	Você consegue dos outros o apoio que necessita?
F14.2	Em que medida você pode contar com amigos quando precisa deles?
F14.3	Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de sua família?
F14.4	Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Com 55,94%, esta faceta pergunta aos entrevistados quanto estes tem de apoio de amigos e familiares no dia-a-dia para vencer as barreiras encontradas. Os entrevistados relatam que às vezes tem apoio dos familiares e amigos.

- Faceta Atividade Sexual:

Tabela 20 - Questões da Faceta Atividade Sexual

Faceta	Pergunta
F15.1	Como você avaliaria sua vida sexual?
F15.2	Quão satisfeitas estão as suas necessidades sexuais?
F15.3	Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?
F15.4	Você se sente incomodado(a) por alguma dificuldade na sua vida sexual?

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Com 75%, os entrevistados consideram-se satisfeitos com suas atividades sexuais. A QV para o grupo WHOQOL tem como validação a percepção individual, onde vários aspectos influenciam sobre a mesma, como a saúde e outros fatores que interferem principalmente na vida pessoal. A atividade sexual como fator de relações entre pessoas deve estar sempre em níveis satisfatórios, pois como outra relação a interferência negativa, influencia sobre a saúde do indivíduo.

Para França e Rodrigues (1999), vive-se em uma sociedade não como opção, mas por imposição, devido a própria condição do ser humano, que para realizar seus anseios e objetivos necessita de um meio social. Então, as análises e questionamentos sobre as possibilidades de adoecer, devem fazer parte da rotina dos programas de qualidade de vida das organizações para que haja mudanças expressivas no ambiente dos trabalhadores, minimizando os fatores que podem levar à doença, como a fadiga e o estresse.

4.5 DOMÍNIO MEIO AMBIENTE

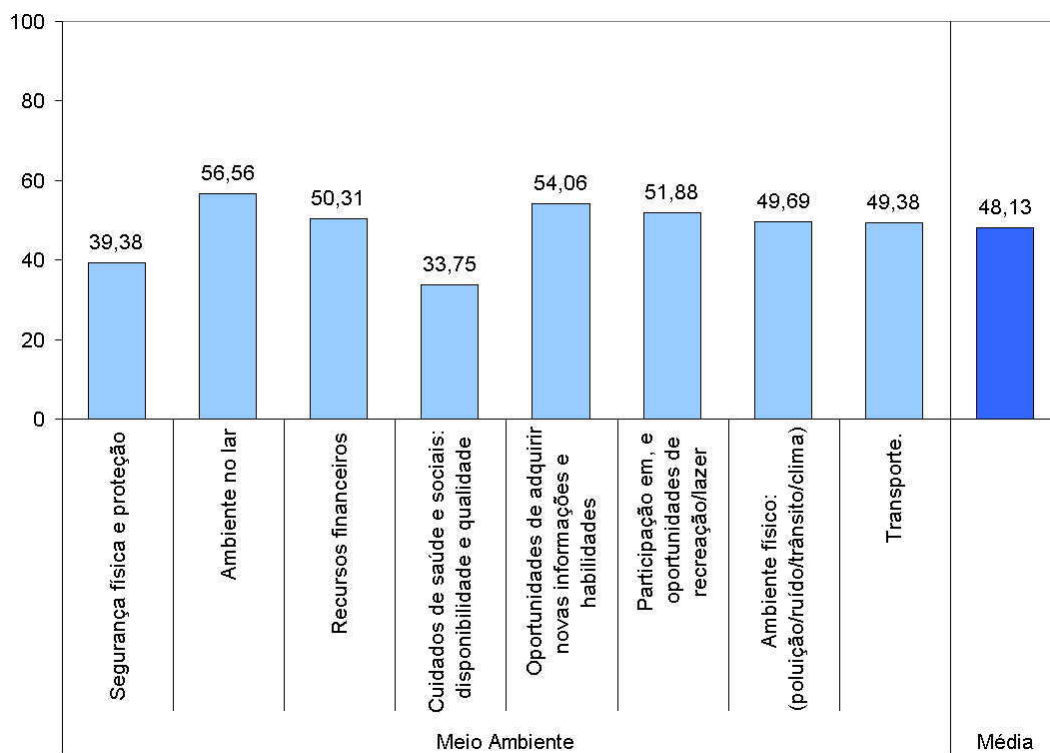
Quadro 7 - Facetas do Domínio Meio Ambiente

Faceta
Segurança física e proteção
Ambiente no lar
Recursos financeiros
Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade
Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades
Participação em, e oportunidades de recreação/lazer
Ambiente físico: (poluição/ruído/trânsito/clima)
Transporte.

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Este domínio, que é composto pelo maior número de facetas, obteve como média 48,13%.

Figura 10 – Domínio Meio Ambiente



Fonte: Pesquisa de Campo (2006)

As questões que contemplam este domínio são relativas aos fatores externos, não relacionados diretamente a saúde do indivíduo, mas sim àqueles que agem de alguma forma sobre a sua situação de vida com interferências diretas ou indiretas. Pois, para o grupo WHOQOL o conceito de QV é multidimensional, ou seja, avalia diversas áreas da vida do sujeito. Segundo Dejours (1994, p. 24), o organismo do trabalhador não é um “motor humano”, na medida em que é permanentemente objeto de excitações, não somente exógenas, mas também endógenas. As facetas para este domínio são:

- Faceta Segurança Física e Proteção:

Tabela 21 - Questões da Faceta Segurança Física e Proteção

Faceta	Pergunta
F16.1	Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?
F16.2	Você acha que vive em um ambiente seguro?
F16.3	O quanto você se preocupa com sua segurança?
F16.4	Quão satisfeito(a) você está com a sua segurança física (assaltos- incêndios- etc.)?

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Com 39,38% nota-se pela escala de respostas que os entrevistados não estão satisfeitos e nem insatisfeitos com relação às questões levantadas nesta faceta, onde o fator segurança é a preocupação principal.

Figura 11 - Faceta - Segurança Física e Proteção



Fonte: Pesquisa de Campo (2006).

-Faceta Ambiente no Lar:

Tabela 22 - Questões da Faceta Ambiente no Lar

Faceta	Pergunta
F17.1	Quão confortável é o lugar onde você mora?
F17.2	Em que medida as características de seu lar correspondem às suas necessidades?
F17.3	Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?
F17.4	O quanto você gosta de onde você mora?

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Avalia as condições de moradia dos entrevistados onde a média é de 56,56%, ou seja, estes estão nem satisfeitos, nem insatisfeitos com as condições do local onde moram.

-Faceta Recursos Financeiros:

Tabela 23 - Questões da Faceta Recursos Financeiros

Faceta	Pergunta
F18.1	Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?
F18.2	Você tem dificuldades financeiras?
F18.3	Quão satisfeito(a) você está com sua situação financeira?
F18.4	O quanto você se preocupa com dinheiro?

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Apresenta uma média de 50,31% onde as respostas apontam para uma avaliação nem ruim, nem bom, ou, nem satisfeito e nem insatisfeito.

Dentro do campo do saber para a OMS a QV é a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação a seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. Existe uma relação direta entre a QV e QVT quando a empresa oferece maior atração pelos benefícios (financeiros), aumentando o comprometimento e envolvimento pessoal com o ambiente organizacional.

- Faceta Cuidados de Saúde e Sociais:

Tabela 24 - Questões da Faceta Cuidados de Saúde e Sociais: Disponibilidade e Qualidade

Faceta	Pergunta
F19.1	Quão facilmente você tem acesso a bons cuidados médicos?
F19.2	Como você avaliaria a qualidade dos serviços de assistência social disponíveis para você?
F19.3	Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?
F19.4	Quão satisfeito(a) você está com os serviços de assistência social?

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Esta faceta com 33,75% de média foi a de menor valor para este domínio. As questões que compõem esta faceta são:

a. Quão facilmente você tem acesso a bons cuidados médicos. A média encontrada de 28,75% relata a grande dificuldade de uma faixa de indivíduos ainda nos dias atuais de encontrar cuidados médicos. Com a falta destes cuidados provavelmente esta população coloca em risco a manutenção de sua saúde. Para Sell (2002), as coisas das quais as pessoas reclamam são as causas da insatisfação, do insucesso e da falta do estado de saúde.

b. Como você avaliaria a qualidade dos serviços de assistência social disponíveis para você?

Com 46,25% os entrevistados acham ruim a qualidade destes serviços.

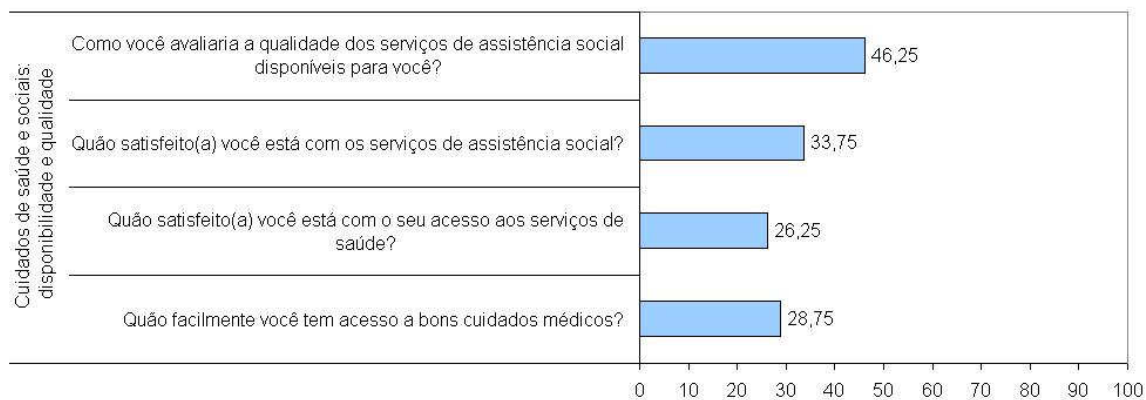
c. Quão satisfeito você está com os serviços de assistência social?

Com 33,75% os entrevistados consideram-se insatisfeitos com os serviços de assistência social.

d. Quão satisfeito você está com o seu acesso aos serviços de saúde?

Com 22,25%, o índice mais baixo para as questões deste domínio, é onde os entrevistados relatam a grande dificuldade de acesso ao serviço de saúde, o qual pode repercutir de forma negativa para uma empresa.

Figura 12 - Faceta - Cuidados de Saúde e Sociais: Disponibilidade e Qualidade



Fonte: Pesquisa de Campo (2006).

- Faceta Oportunidade de Adquirir Novas Informações e Habilidades:

Tabela 25 - Questões da Faceta Oportunidades de Adquirir Novas Informações e Habilidades

Faceta	Pergunta
F20.1	Quão disponível para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?
F20.2	Em que medida você tem oportunidades de adquirir informações que considera necessárias?
F20.3	Quão satisfeito(a) você está com as suas oportunidades de adquirir novas habilidades?
F20.4	Quão satisfeito(a) você está com as suas oportunidades de obter novas informações?

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Com 54,06% as respostas direcionam para às vezes e que não estão satisfeitos e nem insatisfeitos com as oportunidades e habilidades.

- Faceta Participação em Oportunidade de Recreação e Lazer:

Tabela 26 - Questões da Faceta Participação em, e Oportunidades de Recreação/Lazer

Faceta	Pergunta
F21.1	Em que medida você tem oportunidades de atividades de lazer?
F21.2	Quanto você é capaz de relaxar e curtir você mesmo?
F21.3	O quanto você aproveita o seu tempo livre?
F21.4	Quão satisfeito(a) você está com a maneira de usar o seu tempo livre?

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Esta faceta apresentou 51,88% de média para questões relativas às oportunidades de recreação e lazer, como o quanto eles participam destas atividades. Na escala de respostas os indivíduos conseguem às vezes participar, e não estão satisfeitos e nem insatisfeitos.

- Faceta Ambiente Físico (poluição, ruído, trânsito, clima):

Tabela 27 - Questões da Faceta Ambiente Físico: (Poluição/Ruído/Trânsito/Clima)

Faceta	Pergunta
F22.1	Quão saudável é o seu ambiente físico (clima-barulho-poluição-atrativos)?
F22.2	Quão preocupado(a) você está com o barulho na área que você vive?
F22.3	Quão satisfeito(a) você está com o seu ambiente físico (poluição-clima-barulho-atrativos)?
F22.4	Quão satisfeito(a) você está com o clima do lugar em que vive?

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Com 49,69% de média os entrevistados mostram que estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos com as condições do ambiente físico em que vivem, tanto no lar como no trabalho. Segundo a OMS, a saúde pode ser comprometida por agentes agressivos, também chamados de fatores de risco, como ruído, temperatura entre outros.

- Faceta Transporte:

Tabela 28 - Questões da Faceta Transporte

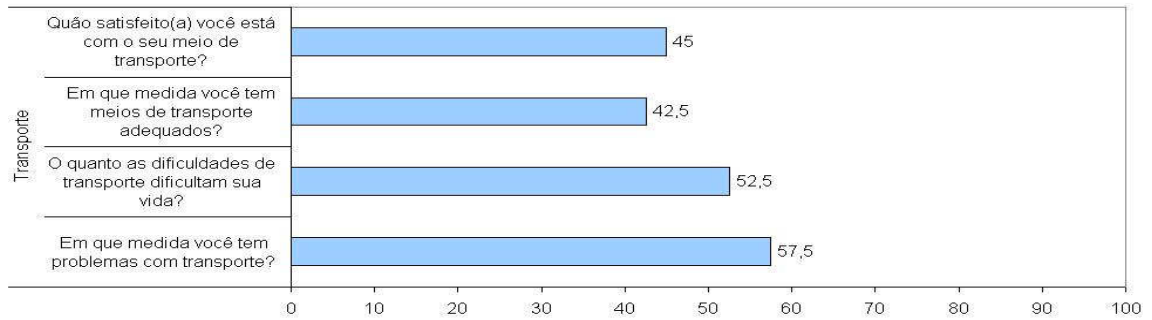
Faceta	Pergunta
F23.1	Em que medida você tem meios de transporte adequados?
F23.2	Em que medida você tem problemas com transporte?
F23.3	Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?
F23.4	O quanto as dificuldades de transporte dificultam sua vida?

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Com 49,38%, novamente, os entrevistados se dizem nem satisfeitos nem insatisfeitos com a questão transporte. Para Sell (2002), as pessoas trabalham mal

porque estão insatisfeitos, entre os fatores de insatisfação está o transporte entre a moradia e o local de trabalho.

Figura 13 - Faceta – Transporte



Fonte: Resultados da Pesquisa (2006).

4.6 DOMÍNIO ASPECTOS ESPIRITUAIS/ RELIGIÃO/ CRENÇAS PESSOAIS

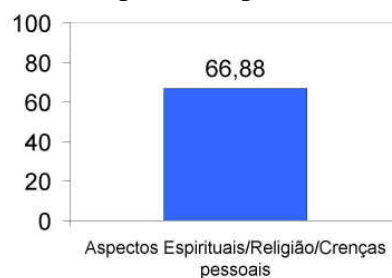
Tabela 29 - Questões da Faceta Espiritualidade/Religião/Crenças pessoais

Faceta	Pergunta
F24.1	Suas crenças pessoais dão sentido à sua vida?
F24.2	Em que medida você acha que sua vida tem sentido?
F24.3	Em que medida suas crenças pessoais lhe dão força para enfrentar dificuldades?
F24.4	Em que medida suas crenças pessoais lhe ajudam a entender as dificuldades da vida?

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Este domínio é contemplado com apenas uma faceta. Com média de 66,88% os entrevistados relatam que as crenças pessoais não têm uma interferência direta na qualidade de vida, onde pela escala de respostas classificam-se como médio ou às vezes, como visualizamos no gráfico a seguir:

Figura 14 – Domínio dos Aspectos Espirituais/ Religião/ Crenças Pessoais



Fonte: Pesquisa de Campo (2006)

4.7 DOMÍNIO QUALIDADE DE VIDA DO PONTO DE VISTA DO AVALIADO

Tabela 30 – Questões da Faceta Qualidade de Vida do ponto de vista do avaliado

Faceta	Pergunta
G1	Como você avaliaria sua qualidade de vida?
G2	Quão satisfeito(a) você está com a qualidade de sua vida?
G3	Em geral- quão satisfeito(a) você está com a sua vida?
G4	Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

Este domínio é contemplado com apenas uma faceta, a qual analisa a questão Qualidade de Vida do ponto de vista do avaliado.

Este constructo obteve média de 62,81%, que na escala de respostas o entrevistado se diz nem satisfeito e nem insatisfeito com sua QV, ou não está nem feliz e nem infeliz com sua condição de vida e saúde, como mostra o gráfico abaixo:

Figura 15 - Qualidade de Vida do Ponto de Vista do Avaliado



Fonte: Resultados da Pesquisa (2006)

4.8 DISCUSSÃO

Nos dias atuais, a sociedade vive dominada pela economia de mercado, onde as atenções estão voltadas para fatores como produtividade e competitividade, tendo a flexibilidade do mercado de trabalho uma questão central. Quando se fala em gestão, evidencia-se um direcionamento da ideologia competitiva, onde a economia de um mercado livre tem primazia sobre os aspectos humanos, sociais e ambientais, entre outros. Haja vista, as mudanças provocadas dentro das empresas buscando novas tecnologias, como exigência de um mercado cada vez mais competitivo, têm reflexos significativos na forma de gerenciamento das organizações.

No centro do processo, e ao mesmo tempo cada vez mais alheio a ele, encontra-se o trabalhador. A formação de uma cultura organizacional deve estar voltada para vários aspectos como citam Chiavenato, Fleury e Fisher, ambiente de trabalho, políticas de recursos humanos, adaptação externa e integração interna da organização. Isto torna a organização um sistema de componentes sociais inter-relacionados com participação de um grande número de pessoas, pois estas organizações foram inventadas pelo homem para se adaptarem a circunstância ambiental a fim de alcançarem objetivos.

Sendo, portanto, o trabalhador, o centro desta discussão, torna-se importante que este esteja apto a desempenhar suas funções, pois para Moller (1997, p. 17), é difícil imaginar uma empresa satisfazendo com consistência os requisitos de qualidade do mundo exterior a menos que seus bens e serviços sejam produzidos e prestados por pessoas com alto nível de qualidade pessoal, o que depende de fatores como disciplina,

respeito, vivência de valores, crescimento profissional e humano, cuidados com o ambiente e atenção à saúde. Para a OMS, “saúde é o completo bem estar físico, social e mental e não apenas ausência de doença ou enfermidade”. Já, para o Grupo WHOQOL, torna-se importante 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.

A percepção do indivíduo dentro do contexto de qualidade de vida que este trabalho foi buscar vem ao encontro da preocupação deste autor sobre o tema, sendo que as respostas encontradas através desta pesquisa, apontam para situações como:

- sentimentos negativos com 45%, segurança física e proteção com 39,4 %;
- cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade com 33,8 %, e ambiente físico (poluição/ ruído/ trânsito/ clima) com 49,7%, atingiram as menores médias entre as questões avaliadas. Levando-se em consideração a importância das facetas nota-se que não apenas aspectos relacionados ao trabalho são relevantes, mas também outros fatores independentes do ambiente de trabalho.

Mesmo com a percepção positiva ou acima da média para situações como capacidade de trabalho com 84,1 %, mobilidade com 78,4%, e relações pessoais com 70,6%, a média para Qualidade de Vida com 63,48%, demonstra que através dos resultados obtidos na escala Likert os entrevistados estão satisfeitos com a sua Q.V., de acordo com um critério de aproximação de resultados.

Ainda, como percepção positiva, os trabalhadores citam: capacidade de trabalho, mobilidade e relações pessoais. A média geral para Qualidade de Vida com

63,48%, aponta para situações preocupantes com relação à expectativa para a melhoria da qualidade de vida.

Os resultados da análise do Domínio Físico, para situações como dor e desconforto, vêm ao encontro da citação de Bergamini (1988), quando relata que o posto de trabalho, não estando ergonomicamente adaptado com as individualidades, pode acarretar problemas de ordem física, os quais agem negativamente sobre a saúde.

Corroborando com esta idéia, Davis e Newstron (1989), afirmam que o ambiente de trabalho e suas tarefas têm que se ajustar tanto à tecnologia quanto às pessoas, diminuindo com isto, riscos para a saúde do trabalhador. Esta visão do problema está em acordo com a NR17 (Norma Regulamentadora nº. 17 do Ministério do Trabalho), a qual visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. Estas relações estão direcionadas ao ambiente de trabalho, mas se deve levar em consideração que existem fatores extrínsecos ao ambiente de trabalho, que também podem influenciar sobre os problemas relatados, como o ambiente no lar e outras circunstâncias da vida.

As respostas da faceta energia e fadiga apontam para uma situação em que o local de trabalho exige esforços, trazendo conseqüente gasto de energia, com reflexos negativos para o cansaço físico. Então, a produtividade e a qualidade do trabalho podem ficar comprometidas. O fato pode ser explicado analisando os escritos de Bergamini (1988, p. 31), que comenta que a produção do indivíduo está ligada à sua forma de atuação, e ao quanto de energia e recursos ele pode dispor na produtividade

de seu trabalho, buscando com isto atingir o máximo de seu potencial. Comungando com esta teoria Dejours (1994, p. 24), relata que o indivíduo não é um “motor humano”, na medida em que é permanentemente objeto de excitações não somente exógenas, mas também endógenas. Então, a qualidade e sua condição de saúde têm influência, sobre a sua produção.

Cada pessoa possui a sua individualidade, ela é única. Por isso, as condições, ambiente e organização do processo de trabalho devem respeitar o ser humano em sua individualidade (LACAZ, 2000). Devem ser levados em consideração outros aspectos, não apenas processos construídos no interior da fábrica, mas, acresce-lhes de processos que se desenvolvam fora da empresa, como no espaço doméstico. (DEJOURS, 1994).

Para a faceta sono e repouso, a Qualidade de Vida deve ser avaliada em vários níveis, desde questões para o bem estar total do indivíduo, até questões referentes a domínios específicos. Segundo Chiavenato (1996), a Qualidade de Vida no Trabalho afeta atitudes pessoais e comportamentais importantes para a produtividade individual.

Na seqüência, o domínio analisado foi o psicológico. Na faceta sentimentos positivos, muitos são os fatores que interferem sobre os sentimentos dos indivíduos, os quais estão presentes de várias formas quando se trata de sentimentos positivos.

Sendo a pessoa um patrimônio para seu departamento, empresa ou organização e quando seus padrões de qualidade pessoal são elevados, sua vida tem mais significado e propósito. Outro aspecto nesta faceta surge quando o trabalhador experimenta sentimentos positivos relacionados ao trabalho, desta forma ele se sente parte importante de sua concepção.

Para Conte (2003), o que mais se deseja na vida é a felicidade, busca antiga do homem, porém, para ser feliz, é necessário ter saúde e satisfação pessoal com seu trabalho.

Para a faceta, pensar, aprender, memória e concentração, analisando as respostas apresentadas, tornam-se imprescindíveis para a melhoria da Qualidade de Vida que as empresas busquem motivar e comprometer seus trabalhadores, pois a insatisfação, baixa tolerância ao fracasso e a percepção de não ter respeito à sua dignidade e aos seus anseios profissionais, podem acarretar prejuízos de ordem física e/ou mental (FERNANDES, 1996).

Com a análise da faceta auto-estima, esta avaliação pode levar as empresas a uma reflexão onde, segundo Moller (1997, p. 17), é necessário que elas construam programas com elevada participação, os quais com certeza propiciariam modificações de comportamentos enraizados, e com isto elevariam a auto-estima de seus trabalhadores, propiciando sensação de bem estar através da melhora do seu desempenho, sua eficácia e sua relação com os outros, pois esta auto valorização está constantemente sendo influenciada positivamente e negativamente.

Sobre a faceta, sentimentos negativos, os aspectos, como tristeza ou depressão, são citados por Dejours (1994, p. 49), onde a vivência depressiva alimenta-se da sensação de adormecimento intelectual de anquilose mental, de paralisia da imaginação e marca o triunfo do condicionamento ao comportamento produtivo.

A análise do domínio nível de independência, aponta que os trabalhadores estão satisfeitos, e segundo Feigenbaum (1994, p. 93), a QVT pressupõe a perspectiva do trabalhador individual com respeito a suas habilidades potenciais e sentimentos

com relação à tarefa de promover reconhecimento significativo do profissional como indivíduo. Então, os instrumentos de validação para indicar o padrão de saúde podem corresponder às expectativas para o fim, mas a QV torna-se uma percepção individual, onde vários aspectos influenciam sobre a mesma, como a saúde, e outros fatores que interferem principalmente na vida pessoal.

Segundo Nieman (1999), se as pessoas tiverem saúde, com condições e estilo de vida compatível a elas, seja no ambiente de trabalho ou fora dele, terão uma QV adequada para enfrentar os obstáculos do cotidiano.

O domínio relações sociais apresentou para a primeira faceta - relações pessoais, um resultado expressivo que, segundo Bullinger et al., citado pela OMS (1998), o que importa para se ter QV é que as pessoas se sintam bem psicologicamente, possuam boas condições físicas e sintam-se socialmente integradas e funcionalmente competentes. Nota-se, nesta faceta que os indivíduos não estão completamente felizes com suas relações pessoais, e que isto pode interferir de alguma maneira nas atividades diárias, no lar ou no trabalho, e esta situação influi intensivamente sua QV. Nahas (2000) coloca que a QV é um conjunto de parâmetros individuais, sócios culturais e ambientais que caracterizam as condições em que vive o ser humano.

Para a faceta suporte, (apoio) social, o Group WHOQOL (1994), afirma que as pessoas necessitam de trocas cotidianas, e como seres sociais querem e precisam do auxílio de outras pessoas no processo de construção da vida particular e grupal.

Na análise do domínio meio ambiente, dentre todas as facetas existentes nesse domínio, algumas mais se destacaram nesta pesquisa, tais como, a faceta ambiente no

lar. Para Nahas (1995), QV é um conjunto de parâmetros individuais sócios culturais e ambientais que caracterizam as condições em que vive o ser humano. Já Nieman (1999, p. 302), cita que se as pessoas tiverem saúde, com condições e estilo de vida compatível a elas, seja no ambiente de trabalho ou fora dele, terão uma QV adequada para enfrentar os obstáculos do cotidiano.

Outra faceta evidenciada neste domínio, foi a faceta oportunidades de adquirir novas informações e habilidades. A falta de oportunidade para o crescimento pessoal, se reflete diretamente no ambiente organizacional, e é um limitador para a motivação e principalmente para a melhora da qualidade de vida dos trabalhadores, dentro da empresa.

Nieman (1999) relata que, quando as empresas conceberem um programa de qualidade devem perceber que o mesmo não será implantado com sucesso se não houver um efetivo envolvimento e participação dos trabalhadores, atuando com satisfação e motivação para realizarem suas atividades.

Na faceta participação em, e oportunidades de recreação/lazer, através das respostas obtidas, verificou-se que os trabalhadores não estão nem satisfeitos, nem insatisfeitos. Dejours (1994, p. 51), leva em conta que o custo financeiro das atividades fora do trabalho (esporte, cultura, formação profissional) e o tempo absorvido pelas atividades inelásticas (tarefas domésticas e deslocamentos) poucos são os trabalhadores que podem organizar o lazer de acordo com seus desejos e suas necessidades fisiológicas, todavia, alguns conseguem usá-lo de maneira harmoniosa e assim, contrabalancear os efeitos mais nocivos da organização do trabalho.

Paradoxalmente, Muller e Da Costa (2003, p. 143-144), o lazer é considerado como oposição ao trabalho, mas muitas pessoas dizem que, se o trabalho for executado com satisfação e prazer é considerado lazer. As atividades de lazer são indispensáveis para aliviar a carga de estresse de ordem física e/ou mental, tornando-o um fator de compensação para repor suas energias, dando condições para enfrentar as horas de trabalho.

Para a faceta ambiente físico, com relação ao trabalho, Sell (2002, p. 295), afirma que no ambiente de trabalho é preciso distinguir entre ambiente físico e social. Para o tema em questão há de se considerar fatores físicos, químicos e biológicos.

Fatores físicos, entre eles, ruído e condições climáticas, se não adequados, dificultam a execução das tarefas de trabalho e agridem as pessoas, por influenciarem seu organismo através dos órgãos dos sentidos. Fatores químicos, decorrem das mais diversas substâncias usadas nos processos, os quais se apresentam sob várias formas, como os sólidos (poeira, fuligem, fibras, partículas).

Para esta faceta, de acordo com os achados na pesquisa, cita-se Fernandes (1996), o qual relata que as condições adversas podem ser minimizadas quando a organização pensar nos arranjos físicos, equipamentos de proteção individual e coletiva, que se oferecidos adequadamente, melhorariam sobremaneira a qualidade de vida dos empregados. Migliavacca (2000) relata que um ambiente saudável é aquele com condições de segurança e de saúde, em relação aos riscos de acidente ou de doenças.

Cabe ressaltar que no domínio meio ambiente, que obteve menor média, através da observação e análise realizada pelo pesquisador, pode-se imputar a

responsabilidade sobre esse aspecto aos meios externos à empresa, ou seja, ao Estado, como o principal responsável pelos fatores saúde pública, transporte e outros.

O domínio aspectos espirituais / religião / crenças pessoais é contemplado com apenas uma faceta. A faceta Espiritualidade/Religião/Crenças Pessoais coloca uma relação entre crenças pessoais, a vida e suas dificuldades diárias.

A pós-modernidade coloca o homem diante de uma crise, relacionada ao sentido da vida, sem precedentes (TEIXEIRA et al., 2004). Para este autor, o homem contemporâneo valoriza a matéria, o ter, o poder, relegando ao segundo plano o espiritual, caindo em uma profunda crise de sentido de vida.

Os valores esquecidos, como espiritualidade/religião/crenças pessoais, que fazem parte da vida do indivíduo, estão hoje aos poucos sendo resgatados, valores estes, que não faziam parte da preocupação dos meios científicos.

O domínio qualidade de vida do ponto de vista do avaliado, também é contemplado por uma única faceta.

Se for levado em consideração, que o indivíduo passa grande parte do seu dia, durante aproximadamente 35 anos, dentro de uma empresa, e trabalham mal porque estão insatisfeitas, estas insatisfações podem estar relacionadas a aspectos que interferem diretamente na QV. Um dos aspectos que traz insatisfação pode ser a baixa remuneração. Em relação ao salário, Dejourn (1994, p. 52), divide em duas percepções: concreta e abstrata. A primeira direciona as ações diretas, como sustentar família, pagar dívidas, entre outros. A segunda direciona aquilo que o salário pode trazer, através dos sonhos e projetos de realizações possíveis.

Um dos fatores que poderia quebrar este estado de insatisfação seria quando o salário fosse suficiente para que o indivíduo tivesse condições de promover atividades fora do trabalho, como esporte, cultura e formação profissional. Poucos são os trabalhadores que podem organizar o lazer de acordo com seus desejos (sonhos e fantasias) e suas necessidades (sustento da família e pagamento de dívidas).

Outro aspecto relevante para este constructo é em relação à QV com a saúde, ou condição de saúde. Para a OMS, saúde é o complemento do bem-estar físico, social e mental, e não apenas ausência de doenças ou enfermidade. Ou seja, saúde é um universo concreto, é uma estrutura de organizações que consiste no conjunto de relações de produção de componentes que vão modificando, transformando as relações entre si, à medida que vão interagindo com o ambiente (lar, trabalho e sociedade).

Portanto, saúde constitui um sistema enquanto unidade concreta que transforma e faz desenvolver esse conjunto, essa rede de relações de produção de componentes que se expressa nas formas biológicas do indivíduo e nas estruturas das ações coletivas.

Assim, para Nieman (1999, p. 302), as pessoas que tiverem saúde, com condições e estilo de vida compatível a elas, seja no ambiente de trabalho ou fora dele, terão QV adequada para enfrentar os obstáculos do cotidiano.

Com os resultados obtidos na pesquisa pôde-se avaliar através do modelo utilizado para a coleta de dados, que as respostas encontradas em escala de 0 a 100 apontam para uma QV do ponto de vista avaliado com média 62,81% (DP = 13,06%), e média geral de 63,48 (DP = 9,37%).

O domínio meio ambiente, com 48,13% (DP = 7,68%), foi o que apresentou menor média entre os avaliados, sendo que o domínio nível de independência, com 80,63% (DP = 1,07%), foi o que apresentou melhor média entre os avaliados. Os outros domínios apresentaram as seguintes médias em escala crescente de avaliação: domínio físico, 51,67% de média, (DP = 1,60%); domínio aspectos espirituais/religião/crenças pessoais, 66,88% média, (DP = 20,08%); domínio psicológico, 67,06% média, (DP = 12,09%) e domínio relações pessoais, 67,19% média e (DP = 9,99%).

As facetas que apresentaram as menores médias em seus respectivos domínios foram: domínio físico, faceta sono e repouso, 55,9% de média e (DP = 13,81%); domínio psicológico, faceta sentimentos negativos, 45,0% de média, (DP = 13,2%); domínio nível de independência, faceta dependência de medicação ou de tratamento, 17,2% de média (DP = 22%); domínio relações sociais, faceta suporte (apoio) social, 55,8% de média, (DP = 16,5%); domínio meio ambiente, faceta cuidados de saúde e sociais, disponibilidade e qualidade, 33,8% de média, (DP = 24,5%); domínio aspectos espirituais/religião/crenças pessoais, 66,8% de média e (DP = 20,1%).

CAPÍTULO 5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Muitos são os fatores que interferem na QV das pessoas, é verdade que a QV não inclui somente os fatores diretamente relacionados à saúde, tais como: bem estar físico, funcional, emocional e bem estar mental, mas também, elementos como trabalho, amigos e outras circunstâncias de vida.

Este estudo aponta para fatores que interferem na QV dos entrevistados, sendo o principal deles a falta, ou pouca atenção com os cuidados de saúde e sociais, disponibilidade e qualidade, verificados na análise do domínio meio ambiente.

Quando, para a OMS, o indivíduo necessita de um ambiente saudável e de atenção para com suas necessidades básicas, para desenvolver suas atividades da vida diária, entre elas a saúde, então o papel da empresa deve ser o de procurar atingir estes requisitos através da melhoria do seu ambiente organizacional.

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

Os aspectos vistos mais positivamente pelos trabalhadores, em um âmbito global, foram observados na aplicação das questões relacionadas às facetas do domínio nível de independência. Com efeito, os indivíduos aptos a exercer atividades diárias do ponto de vista, nível de independência têm um significado importante para a empresa, a qual pode contar com trabalhadores capazes de exercer suas atividades com eficiência. A compreensão sobre este constructo é extremamente subjetiva do ponto de

vista do avaliado e a relação de bem estar físico e/ou mental com o ambiente de trabalho deve ser o melhor possível.

Acerca dos aspectos vistos negativamente pelos avaliados, o domínio meio ambiente teve maior expressão de acordo com os resultados obtidos nas facetas, ambiente no lar, recursos financeiros, cuidados de saúde e sociais, oportunidades de adquirir novas informações e habilidades e a faceta oportunidade de recreação e lazer.

Neste domínio, observou-se que os aspectos referentes ao cotidiano dos trabalhadores, principalmente no que se refere aos relacionamentos sociais e às condições de vida, mereceram maior atenção. Os avaliados, afirmaram ter dificuldades expressivas no tocante ao acesso dos serviços de assistência social e de saúde. Sem dúvida, esse é um fator que pode afetar negativamente a Qualidade de Vida no Trabalho, ocasionando até mesmo descontentamento e desinteresse por parte dos trabalhadores, dias de trabalho perdidos e conseqüentemente, quebras na produção.

Instrumentos como o WHOQOL-100, podem ser satisfatórios para indicar o status de saúde, no entanto, deve-se ter clareza que, quando se utiliza um instrumento para mensurar qualidade de vida, o fundamental é não perder a noção que se está buscando uma percepção individual, relativa às condições de saúde e a outros aspectos que interferem na vida pessoal. É notório que, as reclamações em relação ao ambiente de trabalho, são causas para as insatisfações e insucesso, podendo alterar o estado de saúde, concorrer para a falta de motivação, propiciar uma situação econômica instável, e criar um quadro de insegurança, estas são algumas das causas com reflexos diretos na qualidade de vida dos indivíduos.

Conclui-se, que é importante dar ao trabalhador condições básicas na melhoria do ambiente operacional, procurando proporcionar um nível de satisfação no trabalho através dos cuidados com a sua segurança e saúde. O investimento no capital humano traz enorme retorno em termos de qualidade e produtividade da empresa, pois a tranqüilidade física e emocional das pessoas são sinônimos do crescimento organizacional. Contudo, cabe ressaltar que a empresa pesquisada não possui programas específicos que visem a melhora da qualidade de vida de seus trabalhadores.

Espera-se que a presente pesquisa possa servir como um marco inicial para pesquisas futuras sobre o tema Qualidade de Vida. Sugere-se para outros trabalhos, que pesquisas semelhantes sejam realizadas em outras empresas para que se tenha um universo maior, tanto para comparação, como para discussão de resultados.

REFERÊNCIAS

- ALVAREZ, B. R. **Qualidade de vida relacionada à saúde de trabalhadores: um estudo de caso.** 1996. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- BERGAMI, C. W. **Avaliação do desempenho humano nas empresas.** São Paulo: Atlas, 1988.
- BRASIL. Instituto Nacional de Seguro Social. **NR 17: prova de normas técnicas sobre D.O.R.T.** 1998.
- CESAR, A. M. R. V. C. et al. Qualidade de vida no trabalho: qualidade, vida e trabalho nas micro e pequenas empresas. In: SEMEAD – Seminário de Administração, 5, 2001, São Paulo. **Anais eletrônicos...** São Paulo: USP, 2001. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/Semead/5semead/RH/QVT%20peq%20empresas.pdf>>. Acesso em: 31 mai. 2005.
- CHIAVENATO, I. **Recursos humanos na empresa.** v. 1. São Paulo: Atlas, 1994.
- CHIAVENATO, I. **Recursos humanos na empresa.** v. 3. São Paulo: Atlas, 1996.
- CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho. **Revista FAE business**, n. 7, nov. 2003. Disponível em <<http://www.rh.com.br>>. Acesso em: 31 mai. 2005.
- DAVIS, K.; NEWSTRON, J. W.; **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional.** São Paulo: Pioneira 1989
- DEJOURS, C. et al. **Psicodinâmica do trabalho.** São Paulo: Atlas, 1994.
- FEIGENBAUM, A. V. **Controle de qualidade total.** 40. ed. São Paulo: Makron Books, 1994.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FLEURY, M. T. L.; FISCHER, R. M. **Cultura e poder nas organizações.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 1996.
- FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GRUPO WHOQOL. **Versão em português dos instrumentos de avaliação de qualidade de vida (WHOQOL) 1998**. FAMED - UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL/HCPA. Disponível em <http://www.ufrgs.br/psiq/whoqol1.html#1> Acesso em: 19 set. 2005.

LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**, n. 5, p. 151-161, 2000.

MIGLIAVACCA, M. C. P. **A empresa familiar e as dificuldades para implantação do sistema de qualidade**. Campinas: IMECC – Unicamp, 2000.

MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência & Saúde Coletiva**, n. 5, p. 7-18, 2000.

MYAMOTO, S. T. et al. Fisioterapia preventiva atuando na ergonomia e no stress no trabalho. **Revista de Fisioterapia da Universidade de São Paulo**, v. 6, n. 1, p. 83-91, 1999.

MOLLER, C. **O lado humano da qualidade**: maximizando a qualidade de produtos e serviços através do desenvolvimento das pessoas. 11. ed. São Paulo: Pioneira, 1997.

MÜLLER, A.; DACOSTA, L. P. (orgs.) **Lazer e trabalho**: um único ou múltiplos olhares? Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2003.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida**: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. 2. ed. Londrina: Midiograf, 2000.

NASCIMENTO, N. M.; MORAES, S. A. R. **Fisioterapia nas empresas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Taba Cultural, 2000.

NIEMAN, D. C. **Exercício e saúde**: como se prevenir de doenças usando o exercício como seu medicamento. São Paulo: Brasileira, 1999.

PILATTI, L. A.; BEJARANO, V. C. Qualidade de vida no trabalho: leitura e possibilidades no entorno. In: GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. (orgs). **Gestão da qualidade de vida na empresa**. Campinas: IPES, 2005, p. 85-104.

SANTOS, N. et al. **Antropotecnologia**: a ergonomia dos sistemas de produção. Curitiba: Gênese, 1997.

SCHMIDT, D. R. C. **Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem atuantes em unidades do bloco cirúrgico**. 2004, 178f. Dissertação (Mestrado). Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004.

SELL, I. **Projeto do trabalho humano**: melhorando as condições de trabalho. Florianópolis: UFSC, 2002.

SOUSA, F. P. A educação física em busca de seu curso. **Revista de Educação Física/UEM**. Maringá, v. 1, n. 1, p. 5, 1989.

TEIXEIRA, E. F. B.; MÜLLER, M. C.; SILVA, J. D. T. (orgs). **Espiritualidade e qualidade de vida**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004.

THOMAS, J. R.; NELSON, J. K. **Métodos de pesquisa em atividade física**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2002.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ANEXO 1 – Domínios, Facetas e Questões do WHOQOL-100.

Dom	Domínio	F	Faceta	F	Questão	Pergunta
1	Físico	1	Dor e desconforto	F1.2	1	Você se preocupa com sua dor ou desconforto (físicos)?
				F1.3	2	Quão difícil é para você lidar com alguma dor ou desconforto?
				F1.4	3	Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?
				F1.1	86	Com que frequência você sente dor (física)?
		2	Energia e fadiga	F2.2	4	Quão facilmente você fica cansado(a)?
				F2.4	5	O quanto você se sente incomodado(a) pelo cansaço?
				F2.1	40	Você tem energia suficiente para o seu dia-a-dia?
				F2.3	56	Quão satisfeito(a) você está com a energia (disposição) que você tem?
		3	Sono e repouso	F3.2	6	Você tem alguma dificuldade para dormir (com o sono)?
				F3.4	7	O quanto algum problema com o sono lhe preocupa?
				F3.3	57	Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?
				F3.1	83	Como você avaliaria o seu sono?
2	Psicológico	4	Sentimentos positivos	F4.1	8	O quanto você aproveita a vida?
				F4.3	9	Quão otimista você se sente em relação ao futuro?
				F4.4	10	O quanto você experimenta sentimentos positivos em sua vida?
				F4.2	87	Em geral- você se sente contente?
		5	Pensar, aprender, memória e concentração	F5.3	11	O quanto você consegue se concentrar?
				F5.2	58	Quão satisfeito(a) você está com a sua capacidade de aprender novas informações?
				F5.4	59	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de tomar decisões?
				F5.1	84	Como você avaliaria sua memória?
		6	Auto-estima	F6.1	12	O quanto você se valoriza?
				F6.2	13	Quanta confiança você tem em si mesmo?
				F6.3	60	Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?
				F6.4	61	Quão satisfeito(a) você está com suas capacidades?
		7	Imagem corporal e aparência	F7.2	14	Você se sente inibido(a) por sua aparência?
				F7.3	15	Há alguma coisa em sua aparência que faz você não se sentir bem?
				F7.1	41	Você é capaz de aceitar a sua aparência física?
				F7.4	62	Quão satisfeito(a) você está com a aparência de seu corpo?
		8	Sentimentos negativos	F8.2	16	Quão preocupado(a) você se sente?
F8.3	17			Quanto algum sentimento de tristeza ou depressão interfere no seu dia-a-dia?		

CONTINUAÇÃO

2	Psicológico	8	Sentimentos negativos	F8.4	18	O quanto algum sentimento de depressão lhe incomoda?
				F8.1	88	Com que frequência você tem sentimentos negativos- tais como mau humor-desespero- ansiedade-depressão?
3	Nível de Independência	9	Mobilidade	F9.1	93	Quão bem você é capaz de se locomover?
				F9.3	94	O quanto alguma dificuldade de locomoção lhe incomoda?
				F9.4	95	Em que medida alguma dificuldade em mover-se afeta a sua vida no dia-a-dia?
				F9.2	96	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de se locomover?
		10	Atividades da vida cotidiana	F10.2	19	Em que medida você tem dificuldade em exercer suas atividades do dia-a-dia?
				F10.4	20	Quanto você se sente incomodado por alguma dificuldade em exercer as atividades do dia-a-dia?
				F10.1	42	Em que medida você é capaz de desempenhar suas atividades diárias?
				F10.3	63	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?
		11	Dependência de medicação ou de tratamentos	F11.2	21	Quanto você precisa de medicação para levar a sua vida do dia-a-dia?
				F11.3	22	Quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?
				F11.4	23	Em que medida a sua qualidade de vida depende do uso de medicamentos ou de ajuda médica?
				F11.1	43	Quão dependente você é de medicação?
		12	Capacidade de trabalho	F12.1	89	Você é capaz de trabalhar?
				F12.2	90	Você se sente capaz de fazer as suas tarefas?
				F12.4	91	Quão satisfeito(a) você está com a sua capacidade para o trabalho?
				F12.3	92	Como você avaliaria a sua capacidade para o trabalho?
4	Relações Sociais	13	Relações pessoais	F13.1	24	Quão sozinho você se sente em sua vida?
				F13.3	64	Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos- parentes- conhecidos- colegas)?
				F13.4	68	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de dar apoio aos outros?
				F13.2	80	Você se sente feliz com sua relação com as pessoas de sua família?
		14	Suporte (apoio) social	F14.1	44	Você consegue dos outros o apoio que necessita?
				F14.2	45	Em que medida você pode contar com amigos quando precisa deles?
				F14.3	66	Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de sua família?
				F14.4	67	Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?
		15	Atividade sexual	F15.2	25	Quão satisfeitas estão as suas necessidades sexuais?
				F15.4	26	Você se sente incomodado(a) por alguma dificuldade na sua vida sexual?
				F15.3	65	Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?
				F15.1	82	Como você avaliaria sua vida sexual?

CONTINUAÇÃO

5	Meio Ambiente	16	Segurança física e proteção	F16.1	27	Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?
				F16.2	28	Você acha que vive em um ambiente seguro?
				F16.3	29	O quanto você se preocupa com sua segurança?
				F16.4	69	Quão satisfeito(a) você está com a sua segurança física (assaltos- incêndios- etc.)?
		17	Ambiente no lar	F17.1	30	Quão confortável é o lugar onde você mora?
				F17.4	31	O quanto você gosta de onde você mora?
				F17.2	46	Em que medida as características de seu lar correspondem às suas necessidades?
				F17.3	70	Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?
		18	Recursos financeiros	F18.2	32	Você tem dificuldades financeiras?
				F18.4	33	O quanto você se preocupa com dinheiro?
				F18.1	47	Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?
				F18.3	71	Quão satisfeito(a) você está com sua situação financeira?
		19	Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade	F19.1	34	Quão facilmente você tem acesso a bons cuidados médicos?
				F19.3	72	Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?
				F19.4	73	Quão satisfeito(a) você está com os serviços de assistência social?
				F19.2	85	Como você avaliaria a qualidade dos serviços de assistência social disponíveis para você?
		20	Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades	F20.1	48	Quão disponível para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?
				F20.2	49	Em que medida você tem oportunidades de adquirir informações que considera necessárias?
				F20.3	74	Quão satisfeito(a) você está com as suas oportunidades de adquirir novas habilidades?
				F20.4	75	Quão satisfeito(a) você está com as suas oportunidades de obter novas informações?
		21	Participação em, e oportunidades de recreação/lazer	F21.3	35	O quanto você aproveita o seu tempo livre?
				F21.1	50	Em que medida você tem oportunidades de atividades de lazer?
				F21.2	51	Quanto você é capaz de relaxar e curtir você mesmo?
				F21.4	76	Quão satisfeito(a) você está com a maneira de usar o seu tempo livre?
		22	Ambiente físico: (poluição/ruído/trânsito/clima)	F22.1	36	Quão saudável é o seu ambiente físico (clima-barulho-poluição-atrativos)?
				F22.2	37	Quão preocupado(a) você está com o barulho na área que você vive?
				F22.3	77	Quão satisfeito(a) você está com o seu ambiente físico (poluição-clima-barulho-atrativos)?
				F22.4	78	Quão satisfeito(a) você está com o clima do lugar em que vive?
23	Transporte.	F23.2	38	Em que medida você tem problemas com transporte?		
		F23.4	39	O quanto as dificuldades de transporte dificultam sua vida?		
		F23.1	52	Em que medida você tem meios de transporte adequados?		
		F23.3	79	Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?		

CONTINUAÇÃO

6	Aspectos Espirituais/Religião/Crenças pessoais	24	Espiritualidade/religião/crenças pessoais	F24.1	97	Suas crenças pessoais dão sentido à sua vida?
				F24.2	98	Em que medida você acha que sua vida tem sentido?
				F24.3	99	Em que medida suas crenças pessoais lhe dão força para enfrentar dificuldades?
				F24.4	100	Em que medida suas crenças pessoais lhe ajudam a entender as dificuldades da vida?
7	Qualidade de Vida	25	Qualidade de Vida do ponto de vista do avaliado	G2	53	Quão satisfeito(a) você está com a qualidade de sua vida?
				G3	54	Em geral- quão satisfeito(a) você está com a sua vida?
				G4	55	Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?
				G1	81	Como você avaliaria sua qualidade de vida?

Fonte: WHOQOL-100 (UFRGS, 1998)

WHOQOL-100

Este questionário é sobre como você se sente a respeito de sua qualidade de vida, saúde e outras áreas de sua vida. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Esta, muitas vezes, poderá ser a sua primeira escolha.

Por favor, tenha em mente seus valores, aspirações, prazeres e preocupações. Nós estamos perguntando o que você acha de sua vida, tomando como referência **às duas últimas semanas**.

Por exemplo, pensando nas últimas duas semanas, uma questão poderia ser:

Quanto você se preocupa com sua saúde?				
nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

Você deve circular o número que melhor corresponde ao quanto você se preocupou com sua saúde nas últimas duas semanas. Portanto, você deve fazer um círculo no número 4 se você se preocupou "bastante" com sua saúde, ou fazer um círculo no número 1 se você não se preocupou "nada" com sua saúde. Por favor, leia cada questão, veja o que você acha, e faça um círculo no número que lhe parece a melhor resposta.

Muito obrigado por sua ajuda.

As questões seguintes são sobre *o quanto* você tem sentido algumas coisas nas últimas duas semanas. Por exemplo, sentimentos positivos tais como *felicidade* ou *satisfação*. Se você sentiu estas coisas "extremamente", coloque um círculo no número abaixo de "extremamente". Se você não sentiu nenhuma destas coisas, coloque um círculo no número abaixo de "nada". Se você desejar indicar que sua resposta se encontra entre "nada" e "extremamente", você deve colocar um círculo em um dos números entre estes dois extremos. As questões se referem **às duas últimas semanas**.

F1.2 Você se preocupa com sua dor ou desconforto (físicos)?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F1.3 Quão difícil é para você lidar com alguma dor ou desconforto?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F1.4 Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F2.2 Quão facilmente você fica cansado(a)?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F2.4 O quanto você se sente incomodado(a) pelo cansaço?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F3.2 Você tem alguma dificuldade para dormir (com o sono)?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F3.4 O quanto algum problema com o sono lhe preocupa?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F4.1 O quanto você aproveita a vida?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F4.3 Quão otimista você se sente em relação ao futuro?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F4.4 O quanto você experimenta sentimentos positivos em sua vida?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F5.3 O quanto você consegue se concentrar?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F6.1 O quanto você se valoriza?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F6.2 Quanta confiança você tem em si mesmo?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F7.2 Você se sente inibido(a) por sua aparência?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F7.3 Há alguma coisa em sua aparência que faz você não se sentir bem?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F8.2 Quão preocupado(a) você se sente?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F8.3 Quanto algum sentimento de tristeza ou depressão interfere no seu dia-a-dia?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F8.4 O quanto algum sentimento de depressão lhe incomoda?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F10.2 Em que medida você tem dificuldade em exercer suas atividades do dia-a-dia?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F10.4 Quanto você se sente incomodado por alguma dificuldade em exercer as atividades do dia-a-dia?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F11.2 Quanto você precisa de medicação para levar a sua vida do dia-a-dia?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F11.3 Quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F11.4 Em que medida a sua qualidade de vida depende do uso de medicamentos ou de ajuda médica?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F13.1 Quão sozinho você se sente em sua vida?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F15.2 Quão satisfeitas estão as suas necessidades sexuais?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F15.4 Você se sente incomodado(a) por alguma dificuldade na sua vida sexual?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F16.1 Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F16.2 Você acha que vive em um ambiente seguro?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F16.3 O quanto você se preocupa com sua segurança?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F17.1 Quão confortável é o lugar onde você mora?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F17.4 O quanto você gosta de onde você mora?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F18.2 Você tem dificuldades financeiras?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F18.4 O quanto você se preocupa com dinheiro?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F19.1 Quão facilmente você tem acesso a bons cuidados médicos?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F21.3 O quanto você aproveita o seu tempo livre?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F22.1 Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos) ?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F22.2 Quão preocupado(a) você está com o barulho na área que você vive?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F23.2 Em que medida você tem problemas com transporte?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F23.4 O quanto as dificuldades de transporte dificultam sua vida?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre *quão completamente* você tem sentido ou é capaz de fazer certas coisas nestas últimas duas semanas. Por exemplo, atividades diárias tais como lavar-se, vestir-se e comer. Se você foi capaz de fazer estas atividades *completamente*, coloque um círculo no número abaixo de "*completamente*". Se você não foi capaz de fazer nenhuma destas coisas, coloque um círculo no número abaixo de "*nada*". Se você desejar indicar que sua resposta se encontra entre "*nada*" e "*completamente*", você deve colocar um círculo em um dos números entre estes dois extremos. As questões se referem **às duas últimas semanas**.

F2.1 Você tem energia suficiente para o seu dia-a-dia?

nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

F7.1 Você é capaz de aceitar a sua aparência física?

nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

F10.1 Em que medida você é capaz de desempenhar suas atividades diárias?

nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

F11.1 Quão dependente você é de medicação?

nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

F14.1 Você consegue dos outros o apoio que necessita?

nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

F14.2 Em que medida você pode contar com amigos quando precisa deles?

nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

F17.2 Em que medida as características de seu lar correspondem às suas necessidades?

nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

F18.1 Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?

nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

F20.1 Quão disponível para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?

nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

F20.2 Em que medida você tem oportunidades de adquirir informações que considera necessárias?

nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

F21.1 Em que medida você tem oportunidades de atividades de lazer?

nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

F21.2 Quanto você é capaz de relaxar e curtir você mesmo?

nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

F23.1 Em que medida você tem meios de transporte adequados?

nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre o quão *satisfeito(a)*, *feliz* ou *bem* você se sentiu a respeito de vários aspectos de sua vida nas últimas duas semanas. Por exemplo, na sua vida familiar ou a respeito da energia (disposição) que você tem. Indique quão satisfeito(a) ou não satisfeito(a) você está em relação a cada aspecto de sua vida e coloque um círculo no número que melhor represente como você se sente sobre isto. As questões se referem às **duas últimas semanas**.

G2 Quão satisfeito(a) você está com a qualidade de sua vida?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

G3 Em geral, quão satisfeito(a) você está com a sua vida?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

G4 Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F2.3 Quão satisfeito(a) você está com a energia (disposição) que você tem?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F3.3 Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F5.2 Quão satisfeito(a) você está com a sua capacidade de aprender novas informações?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F5.4 Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de tomar decisões?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F6.3 Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F6.4 Quão satisfeito(a) você está com suas capacidades?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F7.4 Quão satisfeito(a) você está com a aparência de seu corpo?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F10.3 Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F13.3 Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F15.3 Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F14.3 Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de sua família?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F14.4 Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F13.4 Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de dar apoio aos outros?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F16.4 Quão satisfeito(a) você está com com a sua segurança física (assaltos, incêndios, etc.)?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F17.3 Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F18.3 Quão satisfeito(a) você está com sua situação financeira?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F19.3 Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F19.4 Quão satisfeito(a) você está com os serviços de assistência social?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F20.3 Quão satisfeito(a) você está com as suas oportunidades de adquirir novas habilidades?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F20.4 Quão satisfeito(a) você está com as suas oportunidades de obter novas informações?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F21.4 Quão satisfeito(a) você está com a maneira de usar o seu tempo livre?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F22.3 Quão satisfeito(a) você está com o seu ambiente físico (poluição, clima, barulho, atrativos)?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F22.4 Quão satisfeito(a) você está com o clima do lugar em que vive?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F23.3 Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F13.2 Você se sente feliz com sua relação com as pessoas de sua família?

Muito infeliz	infeliz	nem feliz nem infeliz	feliz	muito feliz
1	2	3	4	5

G1 Como você avaliaria sua qualidade de vida?

muito ruim	ruim	nem ruim / nem boa	boa	muito boa
1	2	3	4	5

F15.1 Como você avaliaria sua vida sexual?

Muito ruim	ruim	nem ruim / nem boa	boa	muito boa
1	2	3	4	5

F3.1 Como você avaliaria o seu sono?

Muito ruim	ruim	nem ruim / nem bom	bom	muito bom
1	2	3	4	5

F5.1 Como você avaliaria sua memória?

Muito ruim	ruim	nem ruim / nem boa	boa	muito boa
1	2	3	4	5

F19.2 Como você avaliaria a qualidade dos serviços de assistência social disponíveis para você?

Muito ruim	ruim	nem ruim / nem boa	boa	muito boa
1	2	3	4	5

As questões seguintes referem-se a "*com que frequência*" você sentiu ou experimentou certas coisas, por exemplo, o apoio de sua família ou amigos ou você teve experiências negativas, tais como um sentimento de insegurança. Se, nas duas últimas semanas, você não teve estas experiências de nenhuma forma, circule o número abaixo da resposta "nunca". Se você sentiu estas coisas, determine com que frequência você os experimentou e faça um círculo no número apropriado. Então, por exemplo, se você sentiu dor o tempo todo nas últimas duas semanas, circule o número abaixo de "sempre". As questões referem-se **às duas últimas semanas**.

F1.1 Com que frequência você sente dor (física)?

Nunca	raramente	às vezes	repetidamente	sempre
1	2	3	4	5

F4.2 Em geral, você se sente contente?

Nunca	raramente	às vezes	repetidamente	sempre
1	2	3	4	5

F8.1 Com que frequência você tem sentimentos negativos, tais como mau humor, desespero,

ansiedade, depressão?

Nunca	raramente	às vezes	repetidamente	sempre
1	2	3	4	5

As questões seguintes se referem a qualquer "trabalho" que você faça. *Trabalho* aqui significa qualquer atividade principal que você faça. Pode incluir trabalho voluntário, estudo em tempo integral, cuidar da casa, cuidar das crianças, trabalho pago ou não. Portanto, *trabalho*, na forma que está sendo usada aqui, quer dizer as atividades que você acha que tomam a maior parte do seu tempo e energia. As questões referem-se **às últimas duas semanas.**

F12.1 Você é capaz de trabalhar?

nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

F12.2 Você se sente capaz de fazer as suas tarefas?

nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

F12.4 Quão satisfeito(a) você está com a sua capacidade para o trabalho?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito / nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

F12.3 Como você avaliaria a sua capacidade para o trabalho?

muito ruim	ruim	nem ruim / nem boa	boa	muito boa
1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre "*quão bem você é capaz de se locomover*" referindo-se às duas últimas semanas. Isto em relação à sua habilidade física de mover o seu corpo, permitindo que você faça as coisas que gostaria de fazer, bem como as coisas que necessite fazer.

F9.1 Quão bem você é capaz de se locomover?

muito ruim	ruim	nem ruim / nem bom	bom	muito bom
1	2	3	4	5

F9.3 O quanto alguma dificuldade de locomoção lhe incomoda?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F9.4 Em que medida alguma dificuldade em mover-se afeta a sua vida no dia-a-dia?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F9.2 Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de se locomover?

Muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

As questões seguintes referem-se às suas *crenças pessoais*, e o quanto elas afetam a sua qualidade de vida. As questões dizem respeito à religião, à espiritualidade e outras crenças que você possa ter. Uma vez mais, elas referem-se **às duas últimas semanas**.

F24.1 Suas crenças pessoais dão sentido à sua vida?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F24.2 Em que medida você acha que sua vida tem sentido?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F24.3 Em que medida suas crenças pessoais lhe dão força para enfrentar dificuldades?

Nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

F24.4 Em que medida suas crenças pessoais lhe ajudam a entender as dificuldades da vida?

nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5



ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE

DIVISÃO DE SAÚDE MENTAL

GRUPO WHOQOL

CONSENTIMENTO INFORMADO

CONVITE À PARTICIPAÇÃO DE UM ESTUDO
SOBRE QUALIDADE DE VIDA

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

Gostaríamos de deixar claro que esta pesquisa é independente de seu tratamento e em nada influenciará caso o(a) senhor(a) não estiver de acordo em participar. Asseguramos que todas as informações prestadas pelo senhor (a) são sigilosas e serão utilizadas somente para esta pesquisa. A divulgação das informações serão anônimas e em conjunto com as respostas de um grupo de pessoas. Caso o senhor concorde, poderemos passar as informações obtidas a partir desta pesquisa para o seu médico e isto poderá auxiliá-lo na compreensão de seu caso.

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

Data: ____/____/199__

Nome do entrevistado: _____

Assinatura: _____

Nome do entrevistador: _____

Assinatura: _____

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)