

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ATENÇÃO BÁSICA EM SAÚDE DA FAMÍLIA

**INSTRUMENTOS PARA MEDIR A QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO E A ESF: UMA REVISÃO DE LITERATURA**

Fernanda Fernandes Ferro

Brumadinho/Minas Gerais

2012

Fernanda Fernandes Ferro

**INSTRUMENTOS PARA MEDIR A QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO E A ESF: UMA REVISÃO DE LITERATURA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Atenção Básica em Saúde da Família, Universidade Federal de Minas Gerais, para obtenção do Certificado de Especialista.

Orientadora: Profa. Fernanda Magalhães Duarte

Brumadinho / Minas Gerais
2012

Fernanda Fernandes Ferro

**INSTRUMENTOS PARA MEDIR DA QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO E A ESF: UMA REVISÃO DE LITERATURA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Atenção Básica em Saúde da Família, Universidade Federal de Minas Gerais, para obtenção do Certificado de Especialista.

Orientadora: Profa. Fernanda Magalhães Duarte

Banca Examinadora

Prof. Fernanda Magalhães Duarte - orientadora
Prof. Ayla Norma Ferreira Matos

Aprovado em Belo Horizonte: 26/05/2012

Ao meu companheiro, amigo e esposo Alexandre, por compreender os momentos de dedicação aos estudos.

À minha filha Isadora que, mesmo antes de nascer, é fonte de motivação e amor incondicional.

Aos meus pais, pelo apoio constante aos estudos, mesmo quando isso acarreta ausência e distanciamento.

Ao meu irmão Ricardo, modelo de dedicação aos estudos e de admirável disciplina.

Agradeço a todos os tutores que acompanharam e orientaram o Curso de Especialização em Atenção Básica em Saúde da Família do pólo Brumadinho, pela paciência e dedicação.

À equipe do PSF Aranha, pelo apoio e pelas contribuições durante todo o curso.

Às colegas do curso, por compartilhar suas vivências e experiências no cotidiano do Programa de Saúde da Família.

A todos que contribuíram direta ou indiretamente para a realização deste trabalho.

RESUMO

Considera-se que a qualidade de vida vem ganhando importância no cenário do mundo contemporâneo. O trabalho adquiriu relevância na vida do indivíduo e interfere de forma positiva ou negativa na sua qualidade de vida. Diante desta constatação, foram desenvolvidos instrumentos capazes de mensurar a qualidade de vida propriamente dita e a qualidade de vida no trabalho. O objetivo deste estudo foi apresentar os principais instrumentos (questionários) preconizados pela OMS para medir a qualidade de vida no trabalho e indicar sua utilidade no processo de trabalho da ESF. Foi realizada uma revisão de literatura de produções científicas, através de levantamento na BVS, consultando as bases de dados da LILACS, SciELO e MEDLINE, com publicações de 1997 a 2012. A partir desta análise, foi possível reunir os questionários que medem a qualidade de vida propriamente dita e a qualidade de vida no trabalho. Estes questionários são capazes de medir a qualidade de vida no trabalho de forma eficaz e com baixo custo, para que os gestores municipais possam identificar elementos que interferem na qualidade de vida dos trabalhadores da área da saúde e estabelecer estratégias para melhorar a satisfação destes.

Palavras-chave: qualidade de vida; qualidade de vida no trabalho; instrumentos de avaliação.

ABSTRACT

It is considered that the quality of life is gaining importance in the contemporary world scene. The work gained relevance in people's lives and interferes positively or negatively on their quality of life. Given this finding, we developed tools to measure quality of life itself and the quality of work life. The aim of this study was to present the main instruments (questionnaires) recommended by WHO to measure the quality of life at work and indicate its usefulness in the work of the ESF. A review of scientific literature, through a survey in the BVS, referring to the databases LILACS, SciELO and MEDLINE, with publications from 1997 to 2012. From this analysis it was possible to collect the questionnaires that measure the quality of life itself and the quality of work life. These questionnaires are able to measure the quality of work life effectively and inexpensively, so that managers can identify local factors that affect the quality of life of workers in the health area and establish strategies to improve their satisfaction.

Key-words: quality of life; quality of work life; assessment tools.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Domínios e facetas do WHOQOL-100	Error! Bookmark not defined.
Tabela 2 - Escala de respostas para as escalas de avaliação, capacidade de frequência	Error! Bookmark not defined.
Tabela 3 - Metodologia de tradução da OMS.....	Error! Bookmark not defined.
Tabela 4 - Domínios e facetas do WHOQOL-bref.....	Error! Bookmark not defined.
Tabela 5 - Domínios do QWLQ-78	Error! Bookmark not defined.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Critérios e sub-critérios do modelo de Walton.....	25
Quadro 2 – Modelo de Westley	27
Quadro 3 – Seção 1 do modelo de Hackman e Oldham (1974)	29
Quadro 4 – Seção 2 do modelo de Hackman e Oldham (1974)	30
Quadro 5 - Dimensões essenciais do trabalho e questões correspondentes	31
Quadro 6 - Modelo de QVT de Wherther e Davis	32
Quadro 7 - Atividades e fatores para programas de QVT	33
Quadro 8 - Número de questões por domínio do QWLQ-78.....	35
Quadro 9 - Disposição das questões no QWLQ-78	35
Quadro 10 - Questões que compõem o QWLQ-bref.....	36
Quadro 11 - Esferas e aspectos do TQWL-42	38
Quadro 12 - Domínios e facetas do instrumento de avaliação da QVT da sociedade hodierna brasileira	41

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Modelo de QVT de Hackman e Oldham	29
Figura 2 - Classificação para o QWLQ-78.....	35
Figura 3 - Classificação da QVT proposta por Timossi <i>et al.</i> (2009).....	41

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
1.1 O problema da pesquisa.....	12
1.2 Justificativa	12
2. OBJETIVOS	13
2.1 Objetivo geral.....	13
2.2 Objetivos específicos.....	13
3. METODOLOGIA.....	14
4. REVISÃO DE LITERATURA	15
4.1 Qualidade de vida.....	15
4.1.1 Contexto histórico	15
4.1.2 Conceitos	15
4.1.3 Desenvolvimento de questionários que medem a qualidade de vida.....	16
4.1.3.1 WHOQOL-100 (World Health Organization Quality of Life – Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde)	17
4.1.3.2 WHOQOL-bref (World Health Organization Quality of Life – Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde – versão abreviada)	19
4.2 Qualidade de vida no trabalho (QVT).....	21
4.2.1 Contexto histórico	21
4.2.2 Conceitos	22
4.2.3 Desenvolvimento de questionários que medem a qualidade de vida no trabalho.....	23
4.2.4 Modelos de avaliação da QVT.....	24
4.2.4.1 Modelo de Walton	25
4.2.4.2 Modelo de Westley	27
4.2.4.3 Modelo de Hachman e Oldham	28
4.2.4.4 Modelo de Werther e Davis	31
4.2.4.5 Modelo de Nadler e Lawler.....	32
4.2.5 Principais instrumentos que medem QVT validados no Brasil	33
4.2.5.1 QWLQ-78 (Quality of Working Life Questionnaire – Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho).....	33
4.2.5.2 QWLQ-bref (Quality of Working Life Questionnaire – Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho- versão abreviada)	36
4.2.5.3 TQWL-42 (Total Quality of Work Life – Qualidade de Vida no Trabalho Total)	38
4.2.5.4 QVT da sociedade hodierna brasileira	41
5. A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A ESTRATÉGIA DE SAUDE DA FAMÍLIA ..	43
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
ANEXO 1 – WHOQOL-100	52
ANEXO 2 – WHOQOL-bref	66
ANEXO 3 – QWLQ-78	70
ANEXO 4 – QWLQ-bref.....	77
ANEXO 5 – TQWL-42	80
ANEXO 6 – QVT da sociedade hodierna brasileira.....	86

1.INTRODUÇÃO

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define a qualidade de vida como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (THE WHOQOL GROUP, 1994 *apud* FLECK, 2000, p. 179).

Segundo The Whoqol Group (1997, p. 01), “é um conceito amplo, no qual aspectos variados da vida estão envolvidos de forma complexa, tais como saúde física, estado psicológico, nível de independência, crenças pessoais e suas relações com o meio em que vive”.

A preocupação com a qualidade de vida (QV) vem ganhando importância nas últimas décadas e a percepção do indivíduo como um ser biopsicossocial tem sido crescente. Nota-se que o desempenho dos trabalhadores está intimamente relacionado com a sua qualidade de vida (PEDROSO; PILATTI, 2010). É importante que o indivíduo esteja integrado em sua comunidade, que possua condições físicas íntegras, que se sinta bem psicologicamente e competente na função que exerce.

Com a popularização do termo qualidade de vida, surgiram duas ramificações: qualidade de vida relacionada à saúde e qualidade de vida no trabalho. A QV relacionada à saúde é uma área de pesquisa restrita aos profissionais da saúde. Já a qualidade de vida no trabalho é um território de domínio multidisciplinar, com pesquisadores de diferentes áreas do conhecimento (PEDROSO; PILATTI, 2010).

Diante da valorização do conceito de qualidade de vida e de suas ramificações, vários instrumentos foram desenvolvidos com o intuito de mensurar a qualidade de vida propriamente dita e suas variantes.

A OMS desenvolveu, inicialmente, um questionário composto por cem questões para avaliar a qualidade de vida, chamado World Health Organization Quality of Life (WHOQOL) (FLECK, 2000). A partir deste, foram desenvolvidos diversos instrumentos, tanto para avaliar quanto para mensurar a qualidade de vida relacionada à saúde e a qualidade de vida no trabalho (CHEREMETA *et al.*, 2011).

O homem dedica grande parte de sua vida ao trabalho, onde investe tempo, esforço, conhecimentos e qualificações. O nível de exigência cada vez maior por resultados satisfatórios no desempenho da função aliado à alta competitividade por um espaço no mercado de trabalho faz do trabalho um elemento importante no cotidiano do indivíduo, contribuindo e influenciando a qualidade de vida.

Com a reorganização do processo de trabalho em saúde, a Estratégia de Saúde da Família (ESF) é vista como a possibilidade de ampliar o acesso às ações de saúde e, junto com esta proposta, emergiu a discussão sobre a precarização deste processo de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador da área da saúde. Observa-se que, mesmo seguindo adequadamente protocolos, organizando a agenda, construindo parcerias e planejando as ações, a existência de conflitos pode ser inevitável. Existem algumas situações observadas no ambiente de trabalho da ESF que podem contribuir para o desenvolvimento de sentimentos que trazem prejuízo à saúde do trabalhador. A seguir, algumas destas situações:

- Horários de refeições da equipe comprometidos;
- Trabalhos burocráticos (relatórios, escala de funcionários) muitas vezes feitos em casa, uma vez que no ambiente de trabalho não há tempo para executar essas tarefas;
- Demanda espontânea elevada para consultas médicas e de enfermagem (ação curativa), não havendo tempo hábil para atividades de prevenção e promoção da saúde;
- A maioria dos usuários considera a solicitação de exames mais importante que a avaliação do profissional da saúde, gerando sentimento de insatisfação;
- A falta de estabilidade no emprego gera insegurança; o medo da demissão é uma constante, muitas vezes reforçado pelos gestores caso alguns usuário se mostre insatisfeito com o trabalho do colaborador;
- Trabalho realizado sob pressão por resultados em forma de números e índices (número de consultas, de grupos operativos, de preventivos, de visitas domiciliares).

Todos estes aspectos foram observados durante o trabalho na ESF e no decorrer do Curso de Especialização em Atenção Básica em Saúde da Família (CEABSF) do Programa Ágora da Universidade Federal de Minas Gerais. Assim, surgiu a necessidade de pesquisar instrumentos capazes de mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

1.1 O problema da pesquisa

Durante o período de atuação no PSF Aranha, localizado na zona rural de Brumadinho/MG, foi possível elaborar o diagnóstico situacional, analisar o processo de trabalho da equipe e verificar sentimentos de frustração e insatisfação diante de situações do cotidiano, além de perceber como o ambiente de trabalho pode influenciar na qualidade de vida do indivíduo. Diante disso, surgiu o interesse de pesquisar e reunir instrumentos capazes de mensurar a qualidade de vida no trabalho.

1.2 Justificativa

Nos últimos anos, tem-se observado um crescente interesse no desenvolvimento de instrumentos capazes de avaliar a qualidade de vida do indivíduo, tanto relacionada à saúde quanto ao trabalho. Sabe-se que a QVT está relacionada à satisfação do trabalhador no ambiente de trabalho e fora deste. Em virtude deste fato e da experiência vivenciada no PSF rural de Brumadinho, surgiu a idéia de identificar os instrumentos disponíveis para medir a qualidade de vida no trabalho e discutir a aplicabilidade dos mesmos no processo de trabalho da ESF.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

Apresentar os principais instrumentos (questionários) preconizados pela OMS para medir a qualidade de vida no trabalho e indicar sua utilidade no processo de trabalho da ESF.

2.2 Objetivos específicos

- Identificar na literatura os instrumentos (questionários) que podem ser utilizados para medir a qualidade de vida (QV) e a qualidade de vida no trabalho (QVT).
- Descrever o processo de trabalho desenvolvido no PSF.

3. METODOLOGIA

Por meio de pesquisa bibliográfica, foi realizada uma revisão da literatura mundial com publicações de 1997 a 2012 referentes ao tema *instrumentos para medir a qualidade de vida no trabalho*, analisando o desenvolvimento e a aplicação destes.

Foram revisados e analisados artigos científicos, livros-textos, textos – módulos do CEABSF (Iniciação à metodologia científica, Processo de trabalho em saúde, Saúde do trabalhador); consulta na BVS, utilizando as bases de dados LILACS, SciELO e MEDLINE e as palavras-chave: qualidade de vida; qualidade de vida no trabalho, instrumentos de avaliação.

4. REVISÃO DE LITERATURA

4.1 Qualidade de vida

4.1.1 Contexto histórico

Por volta dos anos 50, estudiosos começaram a se dedicar a pesquisas sobre QV, nas quais o objeto principal do estudo passou a ser as pessoas e o objetivo era encontrar formas de deixá-las mais motivadas e entusiasmadas para fazerem tudo da melhor maneira possível. Esses estudos foram realizados apesar do termo qualidade de vida, propriamente dito, ainda não ser utilizado (REIS JÚNIOR, 2008).

Segundo Fleck *et al.* (1999a, p.20) "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."

4.1.2 Conceitos

Conforme The Whoqol Group (1998, p. 1569), "o conceito geral de QV foi inicialmente considerado um complemento útil para os conceitos tradicionais do estado de saúde e de funcionamento".

Após um crescente interesse da sociedade com o termo QV, surgiram diferentes conceitos para o termo, o que caracteriza a QV como um assunto subjetivo. O interesse em conceitos como "padrão de vida", "condições de vida", "motivação", e "qualidade de vida", foi compartilhado por políticos, psicólogos, filósofos e pesquisadores sociais (REIS JÚNIOR, 2008).

A QV tem sido usada atualmente em dois seguimentos: um na linguagem cotidiana, pela população em geral, jornalistas, políticos, profissionais de diversas áreas e gestores públicos e outro na pesquisa científica, utilizada em diferentes áreas do saber, como economia, sociologia, educação, medicina, enfermagem, psicologia e demais áreas da saúde (ROGERSON, 1995 *apud* REIS JÚNIOR, 2008).

Ao se conceituar QV, há uma grande diversidade, uma vez que cada indivíduo considera diferentes aspectos e princípios de sua vida como relevantes. Ter uma família estruturada, ser bem sucedido e reconhecido no trabalho, possuir condições financeiras estáveis, usufruir de opções de lazer, ter boas condições de saúde e equilíbrio emocional são situações que podem ter valores diferentes na vida das pessoas.

Segundo Minayo *et al.*, (2000, p. 8):

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. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem estar. O termo abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo, portanto, uma construção social com a marca da relatividade cultural.

A QV decorre da relação entre vários fatores biológicos, sociais e psicológicos e, também, de uma integração entre o indivíduo e a sociedade, sendo transformada de acordo com o período da vida e com o meio sócio-cultural no qual o indivíduo está inserido (REIS JÚNIOR, 2008).

4.1.3 Desenvolvimento de questionários que medem a qualidade de vida

Uma avaliação ideal da saúde pode incluir conseqüentemente, uma avaliação da saúde física, do funcionamento social e psicológico e uma mensuração da qualidade de vida do indivíduo. Tal avaliação poderia envolver aspectos físicos, psicológicos, sociais e espirituais. Para conceber uma mensuração válida e confiável da qualidade de vida, vários domínios potencialmente independentes seriam necessários para abranger todos os aspectos importantes da qualidade de vida (THE WHOQOL GROUP, 1998).

De acordo com Fleck *et al.* (1999a, p. 20), “houve, na última década, uma proliferação de instrumentos de avaliação de qualidade de vida e afins, a maioria desenvolvidos nos Estados Unidos, com um crescente interesse em traduzi-los para aplicação em outras culturas.”

Segundo Duarte; Ciconelli (2006) apud Pedroso; Pilatti (2010, p. 07), “os instrumentos que medem a QV podem ser classificados quanto à aplicação como: avaliadores, preditivos e discriminativos; e quanto ao foco, como: genéricos, específicos e modulares.”

4.1.3.1 WHOQOL-100 (World Health Organization Quality of Life – Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde)

A busca de um instrumento que avaliasse a QV dentro de uma perspectiva genuinamente internacional fez com que a Organização Mundial da Saúde desenvolvesse um projeto colaborativo multicêntrico. O resultado deste projeto foi a elaboração do WHOQOL-100 (anexo 1), um instrumento de avaliação de qualidade de vida, composto por cem itens, distribuídos em seis domínios e vinte e quatro facetas, descritas na tabela 1 (FLECK *et al.*, 1999a, p. 20-21).

Tabela 1 – Domínios e facetas do WHOQOL-100

Domínio I – domínio físico

1. dor e desconforto
2. energia e fadiga
3. sono e repouso

Domínio II – domínio psicológico

4. sentimentos positivos
5. pensar, aprender, memória e concentração
6. auto-estima
7. imagem corporal e aparência
8. sentimentos negativos

Domínio III – nível de independência

9. mobilidade
10. atividades da vida cotidiana
11. dependência de medicação ou de tratamentos
12. capacidade de trabalho

Domínio IV – relações sociais

13. relações pessoais
 14. apoio social
 15. atividade sexual
-

 Domínio V – ambiental

- 16. segurança física e proteção
 - 17. ambiente no lar
 - 18. recursos financeiros
 - 19. cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade
 - 20. oportunidades de adquirir novas informações e habilidades
 - 21. participação em/e oportunidades de recreação/lazer
 - 22. ambiente físico: (poluição/ruído/trânsito/clima)
 - 23. transporte
-

Domínio VI – aspectos espirituais/religião/crenças pessoais

- 24. espiritualidade/religião/crenças pessoais
-

Fonte: FLECK *et al.*, 1999a, p. 21-22.

As questões do WHOQOL foram formuladas para uma escala de respostas do tipo Likert, com uma escala de intensidade (nada - extremamente), capacidade (nada - completamente), frequência (nunca - sempre) e avaliação (muito insatisfeito – muito satisfeito; muito ruim – muito bom), conforme mostra a tabela 2. “Embora, estes pontos âncoras sejam de fácil tradução nos diferentes idiomas, a escolha dos termos intermediários apresenta dificuldades de equivalência semântica (por exemplo, entre as âncoras “nunca” e “sempre” existem “às vezes”, “frequentemente”, “muito frequentemente”, “muitas vezes”)” (FLECK *et al.*, 1999a, p. 21).

Tabela 2 – Escala de respostas para as escalas de avaliação, capacidade e frequência

Escala	0% âncora	25%	50%	75%	100% âncora
Avaliação	Muito satisfeito	Insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
	muito ruim	Ruim	nem ruim nem bom	Bom	Muito bom
	muito feliz	Feliz	nem feliz nem infeliz	Feliz	Muito feliz
Capacidade	Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente

Frequência	nunca	Raramente	às vezes	repetidamente	Sempre
------------	-------	-----------	----------	---------------	--------

Fonte: FLECK *et al.*, 1999a, p. 27.

A versão em português do WHOQOL-100 (anexo 1) foi desenvolvida no Departamento de Psiquiatria e Medicina Legal da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil. A tradução para o português foi realizada seguindo a metodologia da OMS, apresentada na tabela 3 (FLECK *et al.*, 1999a).

Tabela 3 – Metodologia de tradução da OMS

1. Tradução por um tradutor com entendimento detalhado do instrumento.
 2. Revisão da tradução por um grupo bilíngue composto por entrevistadores, médicos e antropólogos.
 3. Revisão por um grupo monolíngue representativo da população na qual o instrumento vai ser aplicado.
 4. Revisão pelo grupo bilíngue para incorporação das sugestões do grupo monolíngue.
 5. Retrotradução por tradutor independente.
 6. Avaliação da retrotradução pelo grupo bilíngue. Qualquer diferença significativa é revisada interativamente.
-

Fonte: FLECK *et al.*, 1999a, p. 25.

Este instrumento pode ser aplicado de diversas formas: como instrumento auxiliar na prática clínica; como forma de aprimorar a relação médico-paciente; como instrumento de avaliação e de comparação de resposta a diferentes tratamentos em várias especialidades médicas; como método de avaliação de serviços e de políticas de saúde (FLECK *et al.*, 1999a).

4.1.3.2 WHOQOL-bref (World Health Organization Quality of Life – Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde – versão abreviada)

A necessidade de questionários mais curtos que demandem menos tempo para seu preenchimento, mas com características psicométricas satisfatórias, como validação, consistência e confiabilidade, fez com que o Grupo de Qualidade de Vida da OMS desenvolvesse uma versão abreviada do WHOQOL-100, o WHOQOL-bref (anexo 2) (THE WHOQOL GROUP, 1998 *apud* FLECK, 2000).

O WHOQOL-bref consta de 26 questões, sendo duas questões gerais de qualidade de vida e as demais 24 facetas que compõe o instrumento original. Assim, diferente do WHOQOL-

100 em que cada uma das 24 facetas é avaliada a partir de quatro questões, no WHOQOL-bref cada faceta é avaliada por apenas uma questão, como mostra a tabela 4 (FLECK, 2000).

Ao preservar cada uma das 24 facetas do instrumento original (o WHOQOL-100), a versão abreviada preservou a abrangência do construto “qualidade de vida” incluindo itens não só referentes a aspectos físicos e psicológicos, mas também relativos ao meio ambiente e relações sociais. A versão abreviada WHOQOL-bref mostrou-se uma alternativa útil para as situações em que a versão longa é de difícil aplicabilidade como em estudos epidemiológicos e/ou com utilização de múltiplos instrumentos de avaliação (FLECK, 2000).

Tabela 4 – Domínios e facetas do WHOQOL-bref

Domínio 1 – domínio físico

1. dor e desconforto
2. energia e fadiga
3. sono e repouso
9. mobilidade
10. atividades da vida cotidiana
11. dependência de medicação ou de tratamentos
12. capacidade de trabalho

Domínio 2 – domínio psicológico

4. sentimentos positivos
5. pensar, aprender, memória, concentração
6. auto-estima
7. imagem corporal e aparência
8. sentimentos negativos
24. espiritualidade/religião/crenças pessoais

Domínio 3 – relações sociais

13. relações pessoais
14. suporte (apoio) social
15. atividade sexual

Domínio 4 – meio ambiente

16. segurança física e proteção
 17. ambiente do lar
 18. recursos financeiros
 19. cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade
 20. oportunidades de adquirir novas informações e habilidades
-

-
21. participação em, e oportunidades de recreação/lazer
 22. ambiente físico: (poluição/ruído/trânsito/clima)
 23. transporte
-

Fonte: FLECK, 2000, p. 179.

4.2 Qualidade de vida no trabalho (QVT)

4.2.1 Contexto histórico

Desde a revolução industrial (séculos XVIII-XIX), as empresas concentravam seus esforços para aumentar a produtividade e a participação no mercado, sem a preocupação com o homem, que tinha péssimas condições de trabalho, longas jornadas diárias, exposição frequente a acidentes, além da exploração do trabalho infantil. Os próprios operários viam estas situações com certa naturalidade. Com a necessidade de aumentar a produção, as indústrias a necessidade de desenvolver métodos de se produzir mais sem ignorar a presença do homem nas linhas de produção. Surgiram, então, as primeiras pesquisas para melhorar a capacidade produtiva e diminuir os esforços na execução do trabalho (CAVASSANI; CAVASSANI; BIAZIN, 2006).

Os estudos sobre o tema qualidade de vida no trabalho surgiram por volta da década de 50, em Londres. Foram realizadas pesquisas em relação às mudanças nos valores dos indivíduos, com o objetivo de compreender a organização do processo de trabalho e tornar a vida dos trabalhadores menos estressante (MACEDO; MATOS, 2007).

Na década de 60, as preocupações com os efeitos do trabalho na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores e com as formas de se melhorar o desempenho das pessoas no trabalho ganham vigor, principalmente por meio de “iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho a fim de minimizar os efeitos negativos do emprego na saúde e bem-estar geral dos trabalhadores” (VIEIRA, 1996, p.37 *apud* MACEDO; MATOS, 2007, p. 5).

No final dos anos 70, houve uma interrupção no desenvolvimento da QVT, que reiniciou na década de 80, especialmente no Japão, quando houve o desenvolvimento dos ciclos de controle de qualidade, que se estenderam para o ocidente e cujo objetivo era alcançar a qualidade total (RODRIGUES, 2002 *apud* SCHIMIDT; DANTAS, 2006).

Na década de 90 houve a difusão dos conhecimentos sobre QVT. No Brasil surgiram grupos de estudo em vários estados, difundindo amplamente o tema (CARANDINA, 2003 *apud* SCHIMIDT; DANTAS, 2006). Nesta época, o entendimento sobre o tema QVT deixou de estar associado às condições físicas de trabalho, à prevenção de acidentes e à prática de exercícios físicos e passou a considerar que outras situações, tais como fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos, também colaboram para o aprimoramento das relações entre indivíduo, sua vida pessoal e profissional (MACEDO; MATOS, 2007).

4.2.2 Conceitos

A QVT pode se conceituada como um constructo multidimensional que se refere à satisfação geral com a vida no trabalho e com o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, um sentimento de pertencer ao grupo de trabalho, uma sensação de ser valorizado e respeitado (MORIM; MORIM, s.d. *apud* MEDEIROS; DANTAS, 2005).

Cuidar do bem-estar e da segurança dos indivíduos no ambiente de trabalho é fundamental para garantir uma maior produtividade e qualidade no trabalho, além de uma maior satisfação na vida pessoal (CAVASSANI; CAVASSANI; BIAZIN, 2006). “QVT é a percepção do indivíduo dos pontos favoráveis e desfavoráveis de um ambiente laboral” (PILATTI, 2008, p. 54 *apud* SILVA; PEDROSO; PILATTI, 2010, p. 13).

É notório que qualidade de vida no trabalho sofre influências de variáveis diversas, como relações interpessoais no ambiente de trabalho, satisfação com a remuneração, reconhecimento e valorização da atividade exercida, além da constatação de que os objetivos estão sendo atingidos. Estes fatores também contribuem com o comprometimento com o trabalho, a produtividade e a motivação. Da mesma forma, fatores externos ao ambiente de trabalho como vida pessoal, saúde, lazer e estado emocional também estão relacionados com a qualidade de vida no trabalho. Verifica-se que a QV e a QVT estão intimamente vinculadas.

Conforme Cavassani; Cavassani; Biazin (2006, p. 3), “a busca constante por um ambiente humanizado é uma entre as tantas atribuições da QVT. A idéia básica consiste em aproveitar as habilidades mais refinadas dos trabalhadores, buscando assim um ajustamento entre tecnologia, tarefas e empregados.”

Percebe-se que as tentativas para se conceituar um termo subjetivo como QVT tentam englobar vários aspectos que podem influenciar as condições de vida e de trabalho do homem. Alguns modelos teóricos de avaliação da QVT criados por autores clássicos servem

de alicerce para a grande maioria das pesquisas sobre o tema, que buscam melhorar as condições de trabalho e de vida dos indivíduos (REIS JÚNIOR, 2008).

4.2.3 Desenvolvimento de questionários que medem a qualidade de vida no trabalho

Apesar das definições serem subjetivas, fatores como a satisfação com o trabalho e o desempenho no mesmo influenciam tanto a QV como a QVT. Esta correlação entre estes elementos reforça que ambos os conceitos estão fortemente agregados (SILVA; PEDROSO; PILATTI, 2010).

Diante desta constatação, a elaboração de instrumentos que medem a qualidade de vida no trabalho tem ganhado importância, especialmente no meio acadêmico e através de publicações técnicas, que buscam avaliar a percepção dos trabalhadores em relação a diversos aspectos do ambiente de trabalho (MEDEIROS, 2005 *apud* MEDEIROS; DANTAS, 2005).

Escolher um instrumento de avaliação é uma tarefa subjetiva, porém alguns critérios devem ser levados em consideração, como o tipo de instrumento, as propriedades psicométricas, a forma como será aplicado e se o instrumento é adequado ao estudo (PEDROSO, 2010).

As propriedades psicométricas são:

1. confiabilidade: é verificada por meio da avaliação da consistência interna do questionário, ou seja, quando o instrumento foi aplicado várias vezes em indivíduos estáveis e os resultados são semelhantes;
2. validade: quando um instrumento possui a capacidade de medir as variáveis a que se propõe a avaliar;
3. responsividade: quando um instrumento é capaz de constatar mudanças em uma determinada população (DUARTE; CICONELLI, 2006 *apud* PEDROSO, 2010).

Para que um instrumento que avalie a qualidade de vida tenha características psicométricas satisfatórias e validade de conteúdo, é preciso apresentar determinadas propriedades. Estas promovem a aquisição de resultados confiáveis e verdadeiros. As propriedades são:

1. Especificação do modelo de avaliação: contendo a escala do instrumento, a estrutura da subescala e a base empírica e conceitual para combinação de múltiplos itens em um único score;

2. confiabilidade: que deve incluir o nível em que o instrumento está livre de erro aleatório com avaliação de consistência interna e pela testagem do nível em que o instrumento mantém escores estáveis ao longo do tempo;
3. constructo: critério e validade preditiva em que as relações lógicas entre diferentes avaliações são examinadas;
4. abrangência ou avaliação da capacidade de analisar mudanças ao longo do tempo quando acontecem mudanças reais;
5. interpretação do tamanho do efeito (effect size) ou do nível em que se pode designar significado qualitativo aos escores quantitativos de um instrumento (PATRICK, 2008 *apud* PEDROSO, 2010).

O modo de aplicação dos instrumentos também constitui um elemento importante na avaliação da qualidade de vida. Cada forma de administração dos instrumentos possui características específicas descritas abaixo:

1. entrevistas: é o tipo mais utilizado, pois possibilita maior número de respostas e diminui os erros pela incompreensão das questões. Os entrevistadores devem ser treinados para haver uma padronização da forma de entrevista, porém estes podem influenciar os resultados;
2. telefone: nesta modalidade o questionário deve ser simples e bem estruturado, para facilitar a compreensão das perguntas;
3. correio/internet: através desta modalidade é possível a aplicação em locais distantes, porém o número de retorno de questionários preenchidos é baixo ou os dados são preenchidos incorretamente;
4. auto-administração: apresenta menor custo e maior privacidade, entretanto só pode ser aplicado em alfabetizados. A ausência do pesquisador pode gerar questionários não respondidos ou preenchidos de forma incompleta.
5. terceira pessoa: uma outra pessoa (respondente substituto) preenche o questionário quando a pessoa entrevistada apresenta alguma limitação para responder as questões de forma auto-administrada (doença, idade avançada). Pode haver influência do respondente substituto (DUARTE; CICONELLI, 2006 *apud* PEDROSO, 2010).

4.2.4 Modelos de avaliação da QVT

A partir da revolução industrial, houve uma tendência à humanização do trabalho. Os operários solicitavam melhores condições e menores jornadas de trabalho, com remunerações satisfatórias. Desde então, a saúde e o bem-estar do trabalhador tem

ganhado importância. Entretanto, não se observa uma melhoria significativa na qualidade de vida no trabalho. Para mensurar esta variável, surgiram diversos modelos de avaliação da qualidade de vida no trabalho (PEDROSO, 2010).

Alguns autores clássicos criaram modelos de avaliação da QVT, que servem como base teórica à praticamente todas as pesquisas sobre o tema, facilitando o trabalho de pesquisadores que continuam estudando para melhorar cada vez mais as condições de trabalho e de vida das pessoas (REIS JÚNIOR, 2008). Estes modelos foram criados e validados a partir da cultura trabalhista norte-americana. Ainda assim, são bastante utilizados na literatura brasileira (PEDROSO, 2010).

Apenas poucos modelos de avaliação da QVT apresentam propriedades psicométricas satisfatórias, como validação, consistência e confiabilidade. Dentre os modelos de QVT mais utilizados, estão descritos os modelos Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Werther e Davis (1983) e Nadler e Lawler (1983) (SILVA; PEDROSO; PILATTI, 2010).

4.2.4.1 Modelo de Walton

Richard Walton criou o primeiro modelo de avaliação da QVT nos Estados Unidos na década de 70. É o modelo mais completo, com maior número de critérios e o mais utilizado por estudiosos, especialmente da administração de recursos humanos e da psicologia organizacional. De acordo com o autor, a insatisfação com o trabalho é o principal problema enfrentado pelos trabalhadores, independente da função que exercem. Walton desenvolveu um modelo teórico, mas não criou um instrumento de avaliação. A tradução mais utilizada deste modelo para o idioma português é da autora Fernandes (1996) (SILVA; PEDROSO; PILATTI, 2010).

Walton (1973) elaborou um dos primeiros conceitos sobre QVT ao declarar que se trata do entendimento das aspirações humanas, calcado na humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa (REIS JÚNIOR, 2008).

Para avaliação da QVT, Walton enumera oito categorias, denominadas pelo autor como critérios, possuem a mesma relevância na qualidade de vida no trabalho e estão demonstradas no quadro 1 (PEDROSO, 2010).

Quadro 1 – Critérios e sub-critérios do modelo de Walton

1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa Proporcionalidade entre salários
---------------------------------	--

	Justiça na compensação Partilha dos ganhos de produtividade
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Qualidades múltiplas Informação sobre o processo total do trabalho Autocontrole relativo
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectivas de avanço salarial Segurança de emprego
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção ao trabalhador Liberdade de expressão Direitos trabalhistas Tratamento imparcial Privacidade pessoal
7. O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família Estabilidade de horários
8. Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Fonte: FERNANDES (1996) *apud* PEDROSO (2010, p. 45-46)

Para Reis Júnior (2008, p. 43), "estes critérios não têm a mesma relevância para todos os indivíduos; o tempo de lazer para a família, por exemplo, pode ser extremamente importante na vida de algumas pessoas e pode não ser tão importante para outras, gerando uma visão diferente de QVT."

De acordo com Silva; Pedroso; Pilatti (2010, p. 14), "as dimensões propostas por Walton são bastante heterogêneas e fazem menção a diferentes aspectos de ordem política, econômica, social, psicológica e jurídica. Porém, os aspectos fisiológicos/biológicos são pouco explorados, perfazendo com que este modelo seja incompleto."

4.2.4.2 Modelo de Westley

O modelo de QVT de Westley (quadro 2) foi publicado em 1979 nos Estados Unidos e tem como base quatro elementos principais: econômico, político, psicológico e sociológico. Segundo o autor, estes elementos são causas de injustiça, insegurança, alienação e falta de organização, respectivamente (REIS JÚNIOR, 2008).

As soluções para estes problemas são sugeridas pelo autor:

1. problema econômico: a solução seria a cooperação e união entre os trabalhadores, participação nas decisões e nos lucros da empresa;
2. problema político: solucionado com a criação de políticas públicas através de sindicatos de trabalhadores;
3. problema psicológico: expressado através do desinteresse e do absenteísmo, teria solução por meio de informações sobre desempenho e auto-avaliação;
4. problema social: o principal sintoma é a falta de envolvimento com o trabalho (anomia). A solução seria o autodesenvolvimento e os métodos de trabalho em equipe (REIS JÚNIOR, 2008).

Apesar de ser uma abordagem ampla, Westley aborda um único problema em cada dimensão. Isto pode omitir um grande número de indicadores que poderiam ser explorados em cada dimensão. Além disso, considera que a QVT não pode ser mensurada e que esta condição pode ou não existir (SILVA; PEDROS; PILATTI, 2010). Outra característica deste modelo é que o autor expressa indicadores negativos e, para que a QVT estejam presente, estes indicadores devem estar ausentes no ambiente de trabalho (PEDROSO, 2010).

Quadro 2 – Modelo de Westley

Econômico	Político	Psicológico	Sociológico
Equidade salarial	Segurança no emprego	Realização potencial	Participação nas decisões
Remuneração adequada	Atuação sindical	Nível de desafio	Autonomia
Benefícios	Retroinformação	Desenvolvimento pessoal	Relacionamento interpessoal
Carga horária	Liberdade de expressão	Criatividade	Grau de responsabilidade

Ambiente externo	Valorização do cargo	Auto-avaliação	Valor pessoal
	Relacionamento com a chefia	Variedade de tarefa	
		Identidade com a tarefa	

Fonte: FERNANDES (1996) *apud* REIS JÚNIOR, 2008, p. 44.

4.2.4.3 Modelo de Hackman e Oldham

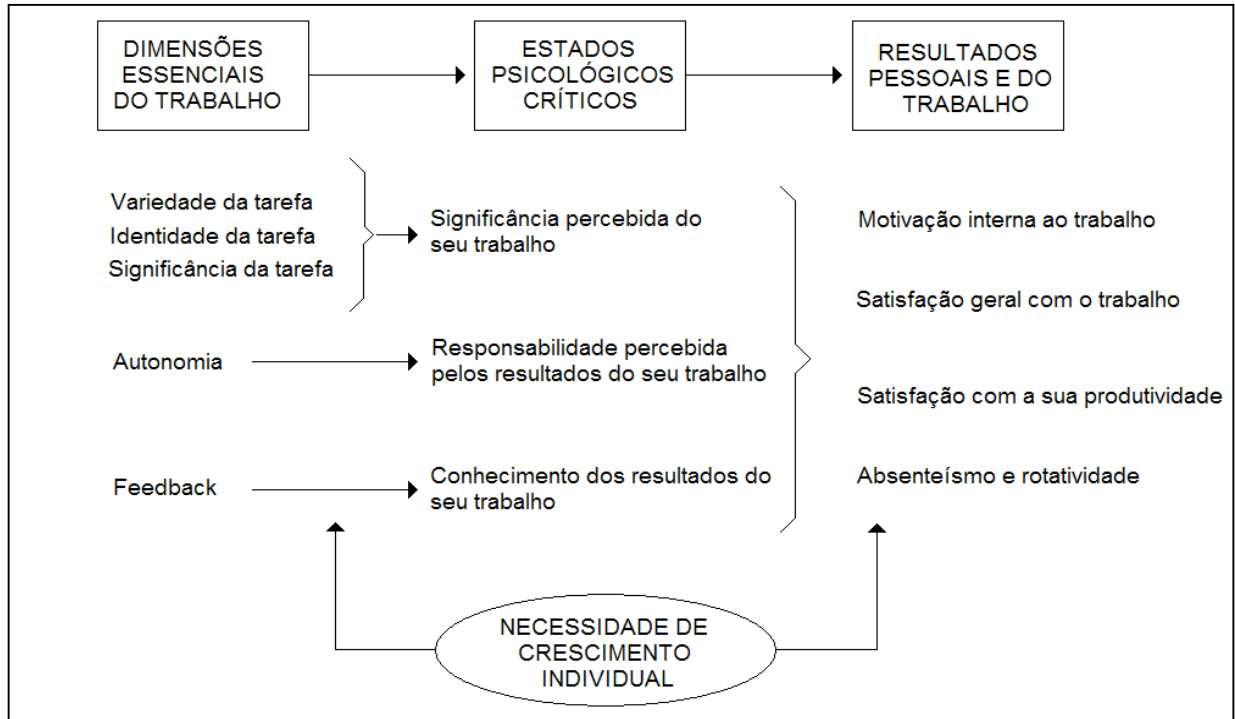
O modelo proposto por Hackman e Oldham, em 1974, é derivado de um estudo realizado por Hackman e Lawer em 1971. Neste estudo anterior, foi feita uma investigação dos elementos presentes no ambiente de trabalho, especialmente aqueles que causam motivação nos trabalhadores. Verificou-se que um maior nível de satisfação pessoal ocorre quando há altos índices de variedade, autonomia, identidade da tarefa e feedback. Estes elementos foram chamados de Dimensões Essenciais do trabalho. Hackman e Oldham sugeriram um novo modelo, com a adição de mais uma dimensão chamada de significância da tarefa (PEDROSO, 2010). Este novo modelo chamado de Job Diagnostic Survey (Pesquisa de Diagnóstico do Trabalho) foi nomeado pelos pesquisadores brasileiros como Modelo de QVT de Hackman e Oldham (SILVA; PEDROSO; PILATTI, 2010).

As características das Dimensões Essenciais do Trabalho são:

1. variedade de habilidade: representa a diversidade de habilidades exigidas pelas atividades diárias;
2. identificação com a tarefa: referente à afinidade do trabalhador com a atividade exercida, com controle do conhecimento de todo o trabalho;
3. significação das tarefas: representa a importância do trabalho do indivíduo na vida pessoal e profissional de outras pessoas, tanto dentro quanto fora do ambiente de trabalho;
4. autonomia: refere-se ao grau de liberdade, independência e discricção que o trabalho proporciona ao indivíduo, desenvolvendo responsabilidade sobre a atividade executada;
5. feedback: informações sobre o desempenho no trabalho, que podem ser representadas pelos resultados do próprio trabalho, pelo recebimento de informações dos supervisores e colegas e por agentes externos (REIS JÚNIOR, 2008).

Se estes elementos ocorrem de forma adequada, podem trazer resultados satisfatórios para os trabalhadores, tais como aumento da motivação para o trabalho, melhora do desempenho das tarefas, satisfação com o trabalho, diminuição do absenteísmo e da rotatividade (figura 1) (REIS JÚNIOR, 2008).

Figura 1: Modelo de QVT de Hackman e Oldham



Fonte: Hackman e Oldham (1974) *apud* SILVA; PEDROSO; PILATTI, 2010, p. 15.

Trata-se de um instrumento quantitativo. Cada uma das cinco dimensões contém três questões, totalizando 15 perguntas fechadas, com uma escala de respostas do tipo Likert de sete alternativas. O escore calculado é denominado Potencial Motivador do Trabalho. Neste estudo não há avaliação do ambiente de trabalho, mas apenas uma avaliação do comportamento no trabalho (SILVA; PEDROSO; PILATTI, 2010).

O questionário para determinar o Potencial Motivador do Trabalho possui duas seções. Na primeira seção, há uma avaliação direta do trabalho. A escala de respostas é diferente em todas as questões e as alternativas são referenciadas diretamente à dimensão do trabalho demonstrada em cada questão. Em todas as questões o indicador 1 representa o pior resultado, o indicador 4 corresponde a um resultado intermediário e o indicador 7 significa o melhor resultado. Cada dimensão do trabalho é representada por uma pergunta (PEDROSO, 2010), como descrito no quadro 3:

Quadro 3 – Seção 1 do modelo de Hackman e Oldham (1974):

Q1) Qual é o nível de autonomia existente no seu trabalho? Isso é, até que ponto lhe é permitido decidir a maneira de realizar suas tarefas?

Q2) O quanto você desenvolve em seu trabalho atividades do início ao fim? Isso é, uma

atividade que possui início e fim óbvio? Ou é apenas uma etapa de uma atividade, finalizada por outras pessoas ou máquinas?
Q3) Qual o nível de variedade presente no seu trabalho? Isso é, até que ponto o trabalho lhe exige realizar tarefas diferentes, que requerem habilidades distintas?
Q4) De um modo geral, o quão significativo ou importante é o seu trabalho? Isso é, o resultado do seu trabalho influencia na vida ou no bem-estar de outras pessoas?
Q5) O quanto você recebe informações sobre o seu desempenho no trabalho? Isso é, você tem conhecimento se o seu trabalho tem sido bem executado através de algum "feedback" que colegas de trabalho ou supervisores fornecem?

Fonte: Hackman e Oldham (1974) *apud* PEDROSO, 2010, p. 56-57.

A segunda seção do questionário contém perguntas referentes às Dimensões Essenciais do Trabalho, que devem ser respondidas em uma escala de Likert de sete alternativas de acordo com o nível de precisão de cada questão (o quanto a pergunta está correta). O valor 1 representa "discordância total", o valor 4 indica "indecisão" e o valor 7 representa "concordância total". Cada dimensão possui dois itens; destes itens, um está disposto em escala de respostas normal e o outro em uma escala invertida. Os itens com escala de resposta invertida estão grafados em itálico, conforme mostra o quadro 4:

Quadro 4 – Seção 2 do modelo de Hackman e Oldham (1974):

Q6) Meu trabalho exige que eu utilize diversas habilidades complexas ou de alto-nível.
Q7) <i>Meu trabalho é organizado de forma a não me possibilitar a realização de atividades completas, do início ao fim.</i>
Q8) O simples fato de realizar o trabalho me proporciona muitas chances para compreender o quão bem eu venho o fazendo.
Q10) A qualidade com a qual realizo o meu trabalho pode afetar muitas pessoas.
Q11) <i>Em meu trabalho não tenho nenhuma oportunidade de tomar iniciativas ou decisões.</i>
Q12) Em meu trabalho tenho a oportunidade de terminar as atividades que iniciei.
Q13) <i>Meu trabalho fornece poucas informações sobre o desempenho com o qual eu o realizo.</i>
Q14) Em meu trabalho possuo independência e liberdade para realizá-lo da forma que eu preferir.
Q15) <i>Meu trabalho em si não é muito importante ou significativo para a empresa de forma global.</i>

Fonte: Hackman e Oldham (1974) *apud* PEDROSO, 2010, p. 57.

As questões correspondentes a cada uma das Dimensões Essenciais do Trabalho no instrumento de Hackman e Oldham (PEDROSO, 2010) estão representadas no quadro 5:

Quadro 5 - Dimensões essenciais do trabalho e questões correspondentes

Dimensões Essenciais do Trabalho	Questões
Variedade da tarefa	Q3, Q6 e Q9
Identidade da tarefa	Q2, Q7, Q12
Significância da tarefa	Q4, Q10, Q15
Autonomia	Q1, Q11, Q14
Feedback	Q5, Q8, Q13

Fonte: PEDROSO, 2010, adaptado pelo autor.

4.2.4.4 Modelo de Werther e Davis

O modelo de QVT de Werther e Davis foi publicado nos Estados Unidos em 1981, sendo um capítulo do livro *Human resources and personnel management*, com o título *Quality of work life*. A tradução deste livro para o português foi publicada em 1983 com o título “Administração de pessoal e recursos humanos” (PEDROSO, 2010).

O estudo destes autores revela que elementos como a supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e o projeto do cargo influenciam a QVT. Entretanto, o trabalho propriamente dito é capaz de envolver verdadeiramente o indivíduo. Mesmo que os elementos citados apresentem condições satisfatórias, as atividades exercidas pelos trabalhadores podem ser monótonas (PEDROSO, 2010).

No entanto, a reformulação de cargos por si só não é suficiente para resolver todos os tipos de insatisfação no trabalho. Em alguns casos, a QVT melhora apenas com a mudança do cargo. É necessário que a reformulação de cargos ocorra através de uma interação entre as aspirações do trabalhador e as necessidades do cargo. O projeto de cargo deve conter grande variedade de tarefas, autonomia para tomar decisões e a satisfação do trabalhador (SILVA; PEDROSO; PILATTI, 2010).

Werther e Davis propuseram analisar três elementos para a criação de um projeto de cargo, com o intuito de o trabalhador alcançar o máximo de sua capacidade de produção através da motivação, melhorando a QVT. Consideram importante anular qualquer causa de insatisfação gerada pelo trabalho (REIS JÚNIOR, 2008). O modelo de qualidade de vida no trabalho de Werther e Davis está representado no quadro 6:

Quadro 6 - Modelo de QVT de Werther e Davis

ELEMENTOS ORGANIZACIONAIS	ELEMENTOS AMBIENTAIS	ELEMENTOS COMPORTAMENTAIS
Abordagem mecanicista Fluxo de trabalho Práticas de trabalho	Habilidade e disponibilidade de empregados Expectativas sociais	Autonomia Variedade Identidade de tarefa Retroinformação

Fonte: Werther e Davis (1983) *apud* REIS JÚNIOR, 2008, p. 49.

Além dos três elementos citados por Werther e Davis, os autores consideram que as exigências organizacionais, ambientais e comportamentais devem ser ajustadas em um projeto de cargo para que haja a satisfação conjunta entre trabalhador e organização. Este modelo apresenta contradições, ao afirmar que o aumento gradativo do produto gerado a partir dos elementos organizacionais pode causar uma diminuição da satisfação gerada pelos elementos comportamentais. Assim sendo, torna-se difícil utilizar este modelo (PEDROSO, 2010).

4.2.4.5 Modelo de Nadler e Lawler

Em 1983, Nadler e Lawler elaboraram uma retrospectiva histórica dos conceitos de QVT entre 1969 e 1982. Para estes autores, um conceito amplo deve considerar o que é a QVT, quais são seus benefícios e seus resultados (SILVA; PEDROSO; PILATTI, 2010).

Para Nadler e Lawler, os indicadores da QVT devem apreciar o bem-estar do trabalhador e a melhoria da produtividade. Para isso, reúnem quatro indicadores que envolvem os aspectos psicológico, organizacional, econômico e ambiental. Os autores consideram que os programas de QVT devem encontrar formas para as pessoas trabalharem melhor e também que o trabalho melhore a vida das pessoas. A participação dos trabalhadores nas decisões da organização é uma condição relevante.

Neste panorama, os autores consideram a existência de atividades e fatores que devem ser incluídos em programas de QVT com o intuito de determinar seu êxito (PEDROSO, 2010). Estas atividades e fatores estão representados no quadro 7:

Quadro 7 - Atividades e fatores para programas de QVT

ATIVIDADES	FATORES
Participação na resolução de problemas	Percepção da necessidade
Reestruturação do trabalho	Enfocar um problema saliente na organização
Inovação do sistema de recompensas	Estruturação para a identificação e resolução de problemas
Melhoria no ambiente de trabalho	Motivar pessoas ligadas a atividades de longo prazo
	Envolver a organização como um todo

Fonte: PEDROSO, 2010, adaptado pelo autor.

4.2.5 Principais instrumentos que medem QVT validados no Brasil

4.2.5.1 QWLQ-78 (Quality of Working Life Questionnaire – Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho)

Para o desenvolvimento do QWLQ-78 (anexo 3), foi utilizada a mesma metodologia adotada na construção do WHOQOL-100, o que pode ser justificado por este ser o instrumento mais completo e utilizado por pesquisadores (REIS JÚNIOR, 2008).

Inicialmente, o autor adotou um único conceito para QVT: “é o conjunto de ações desenvolvidas pelas empresas na implantação de melhoria gerenciais, estruturais e tecnológicas, na busca da satisfação e do bem estar físico, psicológico, social e profissional dos colaboradores” (REIS JÚNIOR, 2008, p. 57-58).

Os modelos clássicos de QVT de Walton (1973), Westley (1979), Hackman e Oldham (1983) e Werther e Davis (1983) foram utilizados como referencial teórico. Com base nestes autores, foi criada uma lista de indicadores que influenciam a QVT dos trabalhadores e, para cada indicador, uma questão. A princípio, foram criadas 56 perguntas, adotando os seguintes indicadores: identidade com a tarefa; exercício físico regular/hábitos saudáveis; doenças crônicas LER/DORT; autonomia; espírito de camaradagem; estabilidade de trabalho

e de horários; auto-controle relativo; remuneração; possibilidade de carreira; aprendizagem e avanços salariais; relação/chefe/subordinados/colegas; assistência médica; estresse; auto-estima; ausência de insalubridade/cansaço e relacionamento trabalho/família. Como alguns autores usados como referencia para a pesquisa analisavam o mesmo indicador de forma distinta, o número de questões passou para 78 e estas foram organizadas em quatro domínios (REIS JÚNIOR, 2008), expostos na tabela 5:

Tabela 5 - Domínios do QWLQ-78

1. Físico/Saúde: trata de aspectos relacionados à saúde, doenças relacionadas ao trabalho e hábitos dos trabalhadores.

2. Psicológico: trata de aspectos relacionados à satisfação pessoal, motivação no trabalho e auto-estima dos trabalhadores.

3. Pessoal: trata de aspectos relacionados à família, às crenças pessoais e religiosas e à cultura e de que forma influenciam o trabalho.

4. Profissional: trata de aspectos organizacionais que podem influenciar a vida dos trabalhadores

Fonte: REIS JÚNIOR, 2008, adaptado pelo autor.

Os domínios físico/saúde e psicológico foram baseados no WHOQOL-100; o domínio pessoal inclui os seguintes domínios do WHOQOL-100: nível de independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade/religião/crenças pessoais. Por ser um instrumento específico para avaliar a QVT, foi criado o domínio profissional, que não é abordado no WHOQOL-100 (REIS JÚNIOR, 2008).

O número de questões em cada domínio (quadro 8) é diferente, sendo maior no domínio profissional, o que se justifica pelo grande número de indicadores que cabem no conceito desse domínio. As respostas estão dispostas em uma escala do tipo Likert e podem variar da seguinte maneira:

- Nada, muito pouco, mais ou menos, bastante, extremamente;
- Muito baixa, baixa, média, alta, muito alta;
- Nunca, raramente, às vezes, frequentemente, sempre;
- Muito ruim, ruim, médio, bom, muito bom (REIS JÚNIOR, 2008).

Quadro 8 - Número de questões por domínio do QWLQ-78

Domínios	Físico/Saúde	Psicológico	Pessoal	Profissional
Número de questões	17	10	16	35

Fonte: REIS JÚNIOR, 2008, p. 61.

As questões foram alocadas de forma aleatória, dispostas no instrumento conforme demonstra o quadro 9:

Quadro 9 - Disposição das questões no QWLQ-78

Domínios	Questões
Físico/Saúde	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 43, 48, 53, 57, 61, 65, 69, 73, 77
Psicológico	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 44, 49
Pessoal	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 45, 50, 54, 58, 62, 66, 70, 74
Profissional	4, 5, 9, 10, 14, 15, 19, 20, 24, 25, 29, 30, 34, 35, 39, 40, 41, 42, 46, 47, 51, 52, 55, 56, 59, 60, 63, 64, 67, 68, 71, 72, 75, 76, 78

Fonte: REIS JÚNIOR, 2008, p. 69.

As respostas devem ser baseadas nas últimas duas semanas de trabalho, para estabelecer um padrão e garantir que os resultados dos índices de QVT sejam referentes ao mesmo período de tempo para todos os trabalhadores. Foi determinado que 80% das questões de cada domínio devem ser respondidas para o domínio ser válido (REIS JÚNIOR, 2008).

Para analisar os resultados do QWLQ-78, foi elaborada uma escala para classificação da QVT, conforme apresenta a figura 2:

Figura 2 - Classificação para o QWLQ-78

QWLQ-7				
Muito insatisfatório	Insatisfatório	Neutro	Satisfatório	Muito satisfatório
0 a 22,5	22,5 a 45	45 a 55	55 a 77,5	77,5 a 100

Fonte: REIS JÚNIOR, 2008, p. 80.

Desta forma, trabalhadores que apresentam índices abaixo de 45 possuem nível insatisfatório ou muito insatisfatório de QVT; aqueles com índices entre 45 e 55 tem nível neutro de QVT; colaboradores com índices entre 55 e 77,5 apresentam um bom nível de

QVT; trabalhadores com índices acima de 77,5 possuem uma excelente QVT. Este instrumento pode ser utilizado em vários setores e tipos de população de com o objetivo de mensurar a QVT dos trabalhadores (REIS JÚNIOR, 2008).

Para a tabulação e os cálculos estatísticos dos dados do QWLQ-78, foi construída uma sintaxe exclusiva para o instrumento no programa *Excel for Windows*, sendo este um software de fácil manuseio e mais acessível aos pesquisadores (REIS JÚNIOR, 2008).

4.2.5.2 QWLQ-bref (Quality of Working Life Questionnaire – Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho- versão abreviada)

Para a construção da versão abreviada do QWLQ-78, o QWLQ-bref (anexo 4), foi utilizada a mesma metodologia para a seleção das questões que compõem o WHOQOL-bref, partindo da correlação das questões com o escore global da QVT, calculado através da média entre os quatro domínios do questionário. As correlações foram calculadas a partir dos dados obtidos por Reis Júnior (2008) com a aplicação do QWQL-78, com uma amostra de 378 trabalhadores. Foi selecionado um quarto das questões de cada domínio (CHEREMETA *et al.*, 2011).

Para o QWLQ-bref, foram selecionadas vinte questões das setenta e oito que constituem o QWQL-78. São quatro questões do domínio físico/saúde, três do domínio psicológico, quatro do domínio pessoal e nove do domínio profissional (CHEREMETA *et al.*, 2011). Estas questões seguem a mesma seqüência em que aparecem no QWQL-78 e estão expostas no quadro 10:

Quadro 10 - Questões que compõem o QWLQ-bref

DOMÍNIO	QWLQ-78	QWLQ-bref	QUESTÃO
Domínio físico	31	4	Em que medida você avalia o seu sono?
	36	8	Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?
	69	17	Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?
	77	19	Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?
Domínio	22	2	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar

psicológico	32	5	Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?
	37	9	Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?
Domínio pessoal	33	6	Você se sente realizado com o trabalho que faz?
	38	10	Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?
	45	11	Em que medida sua família avalia seu trabalho?
	66	15	Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?
Domínio profissional	20	1	Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?
	24	3	Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?
	35	7	Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?
	46	12	Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?
	59	13	Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?
	63	14	Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?
	67	16	Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?
	72	18	Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?
78	20	O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?	

Fonte: CHEREMETA *et al.*, 2011, p.12-13.

Foi desenvolvida uma ferramenta para o cálculo dos dados no software *Microsoft Excel for Windows*, de forma que basta tabular os dados nos locais específicos e os cálculos serão realizados automaticamente (CHEREMETA *et al.*,2011).

O QWLQ-bref possibilita a obtenção de resultados fidedignos ao instrumento original, porém com menor demanda de tempo para aplicação e tabulação de dados (CHEREMETA *et al.*, 2011).

4.2.5.3 TQWL-42 (Total Quality of Work Life – Qualidade de Vida no Trabalho Total)

O TQWL-42 (anexo 5) foi desenvolvido seguindo os modelos os instrumentos WHOQOL e contém quarenta e sete questões: cinco direcionadas ao conhecimento da amostra; quarenta e duas divididas em cinco esferas: biológica/fisiológica, psicológica/comportamental, sociológica/relacional, econômica/política e ambiental/organizacional. Estas esferas são compostas por subesferas chamadas aspectos, onde foram reunidas as questões. Cada esfera contém quatro aspectos, que possuem duas questões cada, somando quarenta questões, além de duas referentes a autoavaliação da QVT sob o viés do respondente. Existe um padrão em relação às questões de cada aspecto: uma pretende verificar o nível com o qual a variável abordada está presente na vida do trabalhador; a outra avalia a satisfação do trabalhador com relação a tal variável. Todas as questões são objetivas e utilizam uma escala de respostas do tipo Likert, que variam de 1 a 5, que correspondem a 0% e 100%, respectivamente, semelhante àquela apresentada no WHOQOL-100, na figura 2, com exceção da variação da escala de avaliação que enfoca a felicidade do indivíduo (muito infeliz-muito feliz). As questões direcionadas ao conhecimento da amostra abordam idade, sexo, estado civil, escolaridade e tempo de serviço (PEDROSO, 2010).

As esferas e seus respectivos aspectos estão representadas no quadro 11:

Quadro 11 - Esferas e aspectos do TQWL-42

ESFERAS	ASPECTOS
Biológica/fisiológica	Disposição física e mental Capacidade de trabalho Serviços de saúde e assistência social Tempo de repouso
Psicológica/comportamental	Auto-estima Significância da tarefa Feedback Desenvolvimento pessoal e profissional
Sociológico/relacional	Liberdade de expressão Relações interpessoais Autonomia Tempo de lazer
Econômica/política	Recursos financeiros

	Benefícios extras Jornada de trabalho Segurança de emprego
Ambiental/organizacional	Condições de trabalho Oportunidade de crescimento Variedade da tarefa Identidade da tarefa

Fonte: PEDROSO, 2010, adaptado pelo autor.

Os aspectos de cada esfera podem ser definidos da seguinte forma:

Esfera biológica/fisiológica:

- Disposição física e mental: disposição para realizar o trabalho;
- Capacidade de trabalho: capacidade de realizar as tarefas de forma eficaz;
- Serviços de saúde e assistência social: serviços de saúde e assistência social oferecidos pela empresa (assistências médica, odontológica, psicológica);
- Tempo de repouso: tempo disponível para sono/descanso entre uma jornada e outra de trabalho (PEDROSO, 2010).

Esfera psicológica/comportamental:

- Auto-estima: avaliação do trabalhador sobre si mesmo no ambiente de trabalho;
- Significância da tarefa: percepção do indivíduo sobre a importância do seu trabalho para a empresa e para a sociedade;
- Feedback: retroinformação sobre o desempenho do indivíduo no trabalho;
- Desenvolvimento pessoal e profissional: nível com que a empresa estimula e promove o aprimoramento profissional e pessoal do trabalhador. (PEDROSO, 2010).

Esfera sociológica/relacional:

- Liberdade de expressão: direito que o indivíduo tem de expor suas idéias e opiniões sem que isso traga algum tipo de penalidade;
- Relações interpessoais: relacionamento entre o trabalhador, seus colegas, superiores e subordinados;
- Autonomia: o trabalhador tem a possibilidade de tomar decisões sem ter que consultar os superiores;
- Tempo de lazer: tempo disponibilizado para praticar atividades de lazer. (PEDROSO, 2010).

Esfera econômica/política:

- Recursos financeiros: o quanto os recursos financeiros obtidos com o trabalho são satisfatórios para sustento do indivíduo e de sua família;
- Benefícios extras: benefícios que tornam a empresa onde o indivíduo trabalha diferente das outras;
- Jornada de trabalho: a jornada de trabalho deve estar de acordo com a disposição do indivíduo para realizar suas atividades laborais;
- Segurança de emprego: sentimento de estabilidade do emprego. (PEDROSO, 2010).

Esfera ambiental/organizacional:

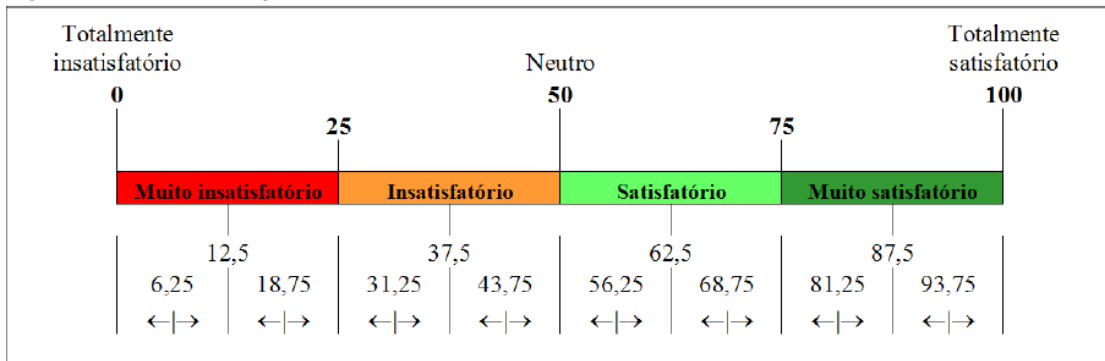
- Condições de trabalho: aspectos relacionados ao ambiente de trabalho, como luminosidade, conforto térmico e sonoro;
- Oportunidade de crescimento: possibilidade de crescimento na empresa através de promoções de cargo ou plano de carreira;
- Variedade da tarefa: realização de diferentes tipos de tarefa, evitando a monotonia;
- Identidade da tarefa: o quanto o trabalhador realiza a tarefa do início ao fim e não apenas uma parte da tarefa (PEDROSO, 2010).

Auto-avaliação da qualidade de vida no trabalho: este aspecto não está inserido em nenhuma esfera e tem como objetivo uma auto-avaliação do respondente sobre sua QVT (PEDROSO, 2010).

Como nos instrumentos citados anteriormente, foi criada uma ferramenta para tabulação e cálculo dos resultados do TQWL-42 através do *software Microsoft Excel* (PEDROSO, 2010).

Para analisar os resultados do TQWL-42, usa-se a escala de classificação da QVT proposta por Timossi *et al.* (2009), representada na figura 3, em que um ponto central com valor 50 representa o nível intermediário de QVT, bem como valores situados abaixo e acima deste ponto central, entre 25 e 75, caracterizam insatisfação e satisfação, respectivamente (PEDROSO, 2010).

Figura 3 - Classificação da QVT proposta por Timossi et al. (2009)



Fonte: TIMOSSI *et al.*, 2009 *apud* PEDROSO, 2010, p. 109.

Outras escalas para classificação da qualidade de vida no trabalho podem ser utilizadas, a critério do pesquisador. Além de demandar pouco tempo para respondê-lo, o TQWL-42 permite avaliações quantitativas e qualitativas (PEDROSO, 2010).

4.2.5.4 QVT da sociedade hodierna brasileira

O questionário para avaliar a QVT na sociedade hodierna (anexo 6) tem como base os principais modelos de QVT, adaptado aos hábitos modernos da sociedade brasileira. É composto por perguntas fechadas e uma escala de respostas do tipo Likert com cinco alternativas, como aquela usado nos instrumentos WHOQOL. Possui quarenta e seis questões, dispostas em quatro domínios: econômico, social, organizacional e biológico. Estes domínios possuem facetas e em cada uma destas há duas questões. Estas questões estão dispostas em ordem aleatória (SILVA; PEDROSO; PILATTI, 2010). Os domínios e facetas deste instrumento estão demonstrados no quadro 12:

Quadro 12 - Domínios e facetas do instrumento de avaliação da QVT da sociedade hodierna brasileira

DOMÍNIOS	FACETAS
Econômico	Compensação justa Equidade salarial Recompensas Mobilidade social Estabilidade de emprego
Social	Significância da tarefa Autonomia Igualdade social Direitos trabalhistas Feedback

	Valorização do cargo Relevância do trabalho na vida Relações pessoais
Organizacional	Ambiente físico seguro e saudável Estabilidade de horários Jornada de trabalho Identidade da tarefa Desenvolvimento das habilidades Variedade da tarefa
Biológico	Capacidade de trabalho Tempo de repouso Assistência Satisfação com o trabalho

Fonte: SILVA; PEDROSO; PILATTI, 2010, adaptado pelo autor.

Os escores das facetas de cada domínio são calculados através da média aritmética simples entre as questões de cada faceta. Os escores dos domínios devem ser calculados através da média aritmética simples entre os escores das facetas que compõem cada domínio (SILVA; PEDROSO; PILATTI, 2010).

5. A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A ESTRATÉGIA DE SAÚDE DA FAMÍLIA

A ESF visa à substituição do modelo assistencial centrado no indivíduo e na doença, através da mudança do objeto de atenção, forma de atuação e organização geral dos serviços. Esta perspectiva faz com que a família seja o objeto principal da atenção, entendida a partir do ambiente onde está inserida, permite uma ampla compreensão do processo saúde/doença e possibilita a resolução dos problemas identificados em um território definido. A humanização da assistência e o vínculo estabelecido entre os profissionais da saúde e a população são o ponto central dessa estratégia (BRASIL, 1997). “A organização e a gestão dos processos de trabalho em saúde, em especial do trabalho de uma equipe na atenção básica, constituem um dos eixos centrais da reordenação da atenção à saúde no SUS (Sistema Único de Saúde)” (FARIA, 2009, p. 20).

Está havendo um enorme incremento no número de postos de trabalho na saúde pública dos municípios e, com isso, um maior número de trabalhadores da saúde. Estas oportunidades de trabalho muitas vezes oferecem remuneração satisfatória, principalmente em localidades distantes dos grandes centros urbanos. No entanto, são realizados contratos temporários, que geram insegurança e instabilidade no ambiente de trabalho.

A desorganização do modelo assistencial, com priorização da assistência curativa em detrimento da promoção e prevenção à saúde, o perfil dos usuários, as demandas da comunidade e o estresse no trabalho são situações encontradas no cotidiano da ESF que influenciam a QVT de forma negativa (DAUBERMANN; TONETE, 2012).

Em razão da mudança do modelo assistencial, tornou-se necessária a habilitação dos profissionais que formam a ESF para trabalhar e assistir o indivíduo como um ser integral, lidando com as emoções das famílias a quem prestam assistência e sendo capaz de atuar como agente de mudança no novo modelo (LARA, 2005).

Os trabalhadores das equipes de saúde de família têm objetivos profissionais e pessoais, além de expectativas de condições de trabalho e de renda, de reconhecimento e desenvolvimentos de suas capacidades. Esses objetivos e aspirações individuais são fundamentais no processo de trabalho em saúde. Os sentimentos de insatisfação e frustração desses profissionais, aliados a resultados limitados impõem uma reflexão crítica sobre este contexto (FARIA, 2009).

Percebe-se que muitos problemas enfrentados pelos profissionais da ESF são de ordem social, ultrapassando os limites das especializações e capacitações na área da saúde, gerando sentimentos de angústia, frustração, incapacidade e impotência (LARA, 2005).

A compreensão de como a saúde e a doença do trabalhador podem sofrer influência das atividades laborativas exercidas por eles, para sustentar a si mesmo e seus dependentes, dá a dimensão da importância do trabalho para o indivíduo e para a sociedade. Através do trabalho, o indivíduo alcança gratificações e realizações pessoais, estabelece relações interpessoais e tem o reconhecimento pela coletividade (SILVEIRA, 2009).

A qualidade de vida dos trabalhadores favorece a instituição, uma vez que os profissionais satisfeitos melhoram a produtividade e a qualidade da assistência prestada. A satisfação pessoal pode ser considerada relevante para o indivíduo, à medida que a qualidade de vida influencia diretamente na assistência (FERREIRA; KUSMA; DITTERICH, 2009). A QVT está relacionada à satisfação das condições de trabalho, à disponibilidade de recursos humanos, materiais e ambientais, à organização do processo de trabalho e ao reconhecimento do trabalho desenvolvido pelos profissionais da saúde. A remuneração satisfatória também é um importante fator para a QVT (DAUBERMANN; TONETE, 2012).

Diante do exposto nesse estudo, faz-se necessária uma reflexão por parte dos gestores do município de Brumadinho, no sentido de estabelecer um plano de ação para avaliar a QVT dos profissionais que atuam na ESF, através da utilização de instrumentos capazes de medir a QVT de forma objetiva, eficaz e de baixo custo. Os questionários utilizados para medir a QVT são disponibilizados gratuitamente em sítios eletrônicos e podem ser auto-administrados, dispensando a necessidade de recursos humanos para sua aplicação. A partir desta avaliação, é possível identificar quais elementos interferem na QVT dos colaboradores e estabelecer estratégias para a melhoria da QVT nos serviços que prestam assistência à saúde da população.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nas últimas décadas, a expressão qualidade de vida vem ganhando importância no meio acadêmico e no cotidiano dos indivíduos. Aspectos distintos da vida como trabalho, família, lazer e saúde têm valores diferentes para as pessoas. Desta forma, definir um conceito para qualidade de vida é uma tarefa difícil.

Com o intuito de medir a qualidade de vida, vários instrumentos foram desenvolvidos para este fim. Inicialmente, a Organização Mundial da Saúde desenvolveu dois questionários para avaliar a qualidade de vida propriamente dita: o WHOQOL-100 e o WHOQOL-bref, sendo este uma versão abreviada do instrumento original. Estes questionários abordam aspectos físicos, psicológicos, religiosos, ambientais e sociais.

A qualidade de vida no trabalho está vinculada à satisfação do indivíduo no ambiente de trabalho e fora deste. Algumas variáveis como remuneração, relações interpessoais e valorização do trabalho, quando associadas a aspectos da vida pessoal, influenciam a qualidade de vida no trabalho.

Diante desta constatação, foram desenvolvidos questionários que medem a qualidade de vida no trabalho a partir dos instrumentos que medem a qualidade de vida propriamente dita. Autores clássicos que elaboraram modelos que serviram de referencial teórico para a elaboração destes instrumentos, afirmam que os elementos como auto-estima, jornada de trabalho, liberdade de expressão, tempo de lazer, reconhecimento do trabalho, estabilidade no emprego, condições de trabalho e oportunidade de crescimento são aspectos abordados nos questionários que medem a qualidade de vida no trabalho.

As constatações e observações apresentadas neste estudo demandam o estabelecimento de diretrizes para a avaliação da qualidade de vida dos colaboradores através da utilização de questionários que medem a QVT e a elaboração de um programa para acompanhamento dos profissionais, para que possam expressar suas idéias e aspirações, contribuindo de forma positiva para o cotidiano de trabalho.

A participação efetiva na tomada de decisões, a integração com o serviço, a participação na organização das ações por eles exercidas, além da possibilidade de poder expressar suas idéias sem medo de possíveis punições e a autonomia diante da atividade que o trabalhador executa garantem um aumento na produtividade e o bem estar dos indivíduos e proporcionam o equilíbrio necessário para a satisfação dentro e fora do ambiente de trabalho, contribuindo para o bem estar dos profissionais e a melhoria da QVT.

O TQWL-42 representa um instrumento adequado para medir a QVT dos profissionais da ESF por se tratar de um questionário que avalia a QVT de forma global e aborda vários aspectos, como autonomia no ambiente de trabalho, remuneração, liberdade de expressão, relações interpessoais e uma auto-avaliação sobre QVT, além de incluir questões para o conhecimento da amostra, como idade, sexo, escolaridade, estado civil e tempo de serviço.

É importante que os gestores municipais façam uma reflexão sobre o tema e, estabeleçam metas para avaliar a qualidade de vida dos profissionais da ESF utilizando questionários que medem a QVT, a fim de otimizar a satisfação com o trabalho e, conseqüentemente, melhorar a qualidade de vida e a prestação de serviços à população de Brumadinho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Assistência à Saúde. Coordenação da Saúde da Comunidade. **Saúde da Família**: uma estratégia para a reorientação do modelo assistencial. Brasília, 1997. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cd09_16.pdf. Acesso em: 17 abr. 2012.

CARANDINA, D. M. Qualidade de vida no trabalho: construção de um instrumento de medida para enfermeiras. São Paulo, 2003 *apud* SCHIMIDT, D. R. C.; DANTAS, R. A. S. Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidade de bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. *In* SCHIMIDT, D. R. C.; DANTAS, R. A. S. Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidade de bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, v. 14, n. 1, jan./fev. 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692006000100008&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 20 nov. 2011.

CAVASSANI, A. P.; CAVASSINI, E. B.; BIAZIN, C. C. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações. *In*: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 13, 2006, Bauru. **Anais eletrônicos do XIII SIMPEP**. Bauru: UNESP, 2006. Disponível em: http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf. Acesso em 24 nov. 2011.

CHEREMETA, M. *et al.* Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 3, n. 1, jan./jul. 2011. Disponível em: <http://revistas.utfpr.edu.br/pg/index.php/rbqv/article/viewFile/758/600>. Acesso em: 24 nov. 2011.

DAUBERMANN, D. C.; TONETE, V. L. P. Qualidade de vida no trabalho do enfermeiro da Atenção Básica à Saúde. **Acta Paul Enferm.** 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ape/2012nahead/ape1019.pdf>. Acesso em 10 mai. 2012.

DUARTE, P. S.; CICONELLI, R. M. Instrumentos para avaliação da qualidade de vida: genéricos e específicos, 2006 *apud* PEDROSO, B. Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. *In* PEDROSO, B. **Desenvolvimento do TQWL-42**: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2010. Disponível em: <http://www.pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/dissertacoes/arquivos/138/Dissertacao.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2012.

FARIA, H. P. de et al. **Processo de trabalho em saúde**. NESCON/UFMG - Curso de Especialização em Atenção Básica em Saúde da Família . 2. ed. Belo Horizonte: Coopmed, 2009. 68p.

FERNANDES, E. C. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. 2 ed. Salvador, BA, Casa da Qualidade, 1996 *apud* PEDROSO, B. Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. In PEDROSO, B. **Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2010. Disponível em: <http://www.pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/dissertacoes/arquivos/138/Dissertacao.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2012.

FERREIRA, C. G.; KUSMA, S. Z.; DITTERICH, R. G. Qualidade de vida e o trabalho sob a ótica da equipe de enfermagem em um serviço de urgência e emergência. **Revista Gestão e Saúde**, v. 1, n. 2, p. 17-25, 2009. Disponível em: <http://www.herrero.com.br/revista/Edicao%203%20Artigo%203.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2012.

FLECK, M.P.A. *et al.* Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de Qualidade de vida da organização mundial da saúde (WHOQOL-100). **Rev Bras Psiquiatr**, v. 21, p. 19-28, 1999. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbp/v21n1/v21n1a06.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2011.

FLECK, M. P. A. *et al.* Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da organização mundial da saúde (WHOQOL-100). **Rev Saúde Pública**, v. 33, n. 2, p. 198-205, 1999. Disponível em: <http://www.scielosp.org/pdf/rsp/v33n2/0061.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2011.

FLECK, M. P. A. *et al.* Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida “WHOQOL-bref”. **Rev Saúde Pública**, v. 34, n. 2, p. 178-183, 2000. Disponível em: http://www.scielosp.org/scielo.php?pid=S0034-89102000000200012&script=sci_abstract. Acesso em: 20 nov. 2011.

HACKMAN, J. R; OLDFHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975 *apud* SILVA, K. A.; PEDROSO, B.; PILATTI, L.A. Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna: construção de um instrumento de avaliação. In SILVA, K. A.; PEDROSO, B.; PILATTI, L.A. Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna: construção de um instrumento de avaliação. **Revista eletrônica FAFIT/FACIC**, v. 01, n. 02, p. 11-25, jul./dez. 2010. Disponível em: <http://www.fafit.com.br/revista/index.php/fafit/article/viewFile/13/8>. Acesso em: 18 fev. 2012.

LARA, M. J. Percepção dos profissionais de Saúde da Família sobre a qualidade de vida no trabalho. **Revista APS**, v. 8, n. 1, p. 38-48, jan./jun. 2005. Disponível em: <http://www.ufjf.br/nates/files/2009/12/Percepcao.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2012.

MACEDO, J.; MATOS, R. D. Qualidade de vida no trabalho: um estudo realizado com os funcionários da Unicentro, do Campus de Irati. **Revista Eletrônica Latu Sensu**, ano 3, n. 1, 2007. Disponível em: http://web03.unicentro.br/especializacao/Revista_Pos/P%C3%A1ginas/3%20Edi%C3%A7%C3%A3o/Aplicadas/PDF/32-Ed3_CS-QualidadeRE.pdf. Acesso em: 20 nov. 2011.

MEDEIROS, S. A. Satisfação no trabalho: proposta de um modelo de avaliação da satisfação no trabalho com o uso de indicadores de qualidade de vida para uma instituição federal. UFAL, 2005 *apud* MEDEIROS, S. A.; DANTAS, A. B. Avaliação da Satisfação no Trabalho com o uso de Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho. In MEDEIROS, S. A.; DANTAS, A. B. Avaliação da Satisfação no Trabalho com o uso de Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho. In: ENCONTRO NAC. de ENG. de PRODUÇÃO, 15, 2005, Porto Alegre. **Anais eletrônicos do XXV ENEGEP**. Porto Alegre: ABREPO/PUCRS, 2005. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2005_Enegep0404_1439.pdf. Acesso em: 24 nov. 2001.

MEDEIROS, S. A.; DANTAS, A. B. Avaliação da Satisfação no Trabalho com o uso de Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho. In: ENCONTRO NAC. de ENG. de PRODUÇÃO, 15, 2005, Porto Alegre. **Anais eletrônicos do XXV ENEGEP**. Porto Alegre: ABREPO/PUCRS, 2005. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2005_Enegep0404_1439.pdf. Acesso em: 24 nov. 2001.

MINAYO, M. C. S. et al. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, p. 7-18, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.org/pdf/csc/v5n1/7075.pdf>. Acesso em: 09 fev. 2012.

MORIM, E. M.; MORIM, W. Quality of work life and firm performance: the case of Teknika. HEC Montreal, Department of Management, (s.d.) *apud* MEDEIROS, S. A.; DANTAS, A. B. Avaliação da Satisfação no Trabalho com o uso de Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho. In MEDEIROS, S. A.; DANTAS, A. B. Avaliação da Satisfação no Trabalho com o uso de Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho. In: ENCONTRO NAC. de ENG. de PRODUÇÃO, 15, 2005, Porto Alegre. **Anais eletrônicos do XXV ENEGEP**. Porto Alegre: ABREPO/PUCRS, 2005. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2005_Enegep0404_1439.pdf. Acesso em: 24 nov. 2001.

PATRICK, D. L. A qualidade de vida pode ser medida? Como? *apud* PEDROSO, B. Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. In PEDROSO, B. **Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2010. Disponível em: <http://www.pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/dissertacoes/arquivos/138/Dissertacao.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2012.

PEDROSO, B. **Questionário de avaliação da qualidade de vida no trabalho – QWLQ-bref**. Disponível em: <http://www.brunopedroso.com.br/qvt/qwlq-bref.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2011.

PEDROSO, B. **Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2010. Disponível em: <http://www.pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/dissertacoes/arquivos/138/Dissertacao.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2012.

PEDROSO, B. **TQWL-42 - Questionário de avaliação da qualidade de vida no trabalho**. Disponível em: <http://www.brunopedroso.com.br/qvt/tqwl42.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2012.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Avaliação de indicadores da área da saúde: a qualidade de vida e suas variantes. **Revista eletrônica FAFIT/FACIC**, v. 01, n. 01, p. 01-09, jan./jun. 2010. Disponível em: <http://www.fafit.com.br/revista/index.php/fafit/article/view/2>. Acesso em: 27 nov. 2011.

PILATTI, L. A. Qualidade de vida no trabalho e a teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidade-limite das organizações *apud* SILVA, K. A.; PEDROSO, B.; PILATTI, L.A. Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna: construção de um instrumento de avaliação. *In* SILVA, K. A.; PEDROSO, B.; PILATTI, L.A. Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna: construção de um instrumento de avaliação. **Revista eletrônica FAFIT/FACIC**, v. 01, n. 02, p. 11-25, jul./dez. 2010. Disponível em: <http://www.fafit.com.br/revista/index.php/fafit/article/viewFile/13/8>. Acesso em: 18 fev. 2012.

REIS JUNIOR, D. R. **Qualidade de vida no trabalho**: construção e validação do questionário QWLQ-78. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2008. Disponível em: <http://www.dominipublico.gov.br/download/texto/cp080680.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2011.

RODRIGUES, M. V. C. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. 9 ed, Rio de Janeiro, 2002 *apud* SCHIMIDT, D. R. C.; DANTAS, R. A. S. Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidade de bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, v. 14, n. 1, jan./fev. 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692006000100008&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 20 nov. 2011.

ROGERSON, R. J. Environmental and health-related quality of life: conceptual and methodological similarities. *Soc Sci Med*, n. 41, p. 1373-1382, 1995 *apud* REIS JUNIOR, D. R. Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78. *In* REIS JUNIOR, D. R. **Qualidade de vida no trabalho**: construção e validação do questionário QWLQ-78. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2008. Disponível em: <http://www.dominipublico.gov.br/download/texto/cp080680.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2011.

SANTOS, V. C.; SOARES, C. B.; CAMPOS, C. M. S. A relação trabalho-saúde de enfermeiros do PSF no município de São Paulo. **Rev. esc. enferm. USP**, v. 41, n. spe, dec. 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342007000500006&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 03 dez. 2011.

SCHIMIDT, D. R. C.; DANTAS, R. A. S. Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidade de bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, v. 14, n. 1, jan./fev. 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692006000100008&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 20 nov. 2011.

SILVA, K. A.; PEDROSO, B.; PILATTI, L.A. Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna: construção de um instrumento de avaliação. **Revista eletrônica FAFIT/FACIC**, v. 01, n. 02, p. 11-25, jul./dez. 2010. Disponível em: <http://www.fafit.com.br/revista/index.php/fafit/article/viewFile/13/8>. Acesso em: 18 fev. 2012.

SILVEIRA, A. M. **Saúde do Trabalhador**. NESCON/UFMG - Curso de Especialização em Atenção Básica em Saúde da Família. Belo Horizonte: Coopmed, 2009. 96p.

THE WHOQOL GROUP. The development of the World Health Organization quality of life assessment instrument (the WHOQOL), p.41-60, 1994 *apud* FLECK, M. P. A. *et al.* Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida "WHOQOL-bref". *In* FLECK, M. P. A. *et al.* Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida "WHOQOL-bref". **Rev Saúde Pública**, v. 34, n. 2, p. 178-183, 2000. Disponível em: http://www.scielo.org/scielo.php?pid=S0034-89102000000200012&script=sci_abstract. Acesso em: 20 nov. 2011.

THE WHOQOL GROUP. The World Health Organization Quality of Life Instruments (THE WHOQOL-100 AND THE WHOQOL-BREF): measuring quality of life. **Division of Mental Health and Prevention of Substance Abuse**, p1-13, 1997. Disponível em: http://www.who.int/mental_health/media/68.pdf. Acesso em: 08 fev. 2012.

THE WHOQOL GROUP. Development of the world Health Organization WHOQOL-bref. Quality of Life Assessment, *Psychol Med*, 1998 *apud* FLECK, M. P. A. *et al.* Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida "WHOQOL-bref". *In* FLECK, M. P. A. *et al.* Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida "WHOQOL-bref". **Rev Saúde Pública**, v. 34, n. 2, p. 178-183, 2000. Disponível em: http://www.scielo.org/scielo.php?pid=S0034-89102000000200012&script=sci_abstract. Acesso em: 20 nov. 2011.

TIMOSSI, L. S. *et al.* Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. *Revista da Educação Física*, v.20, n.3, p.395-405, 2009 *apud* PEDROSO, B. Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. *In* PEDROSO, B. **Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2010. Disponível em: <http://www.pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/dissertacoes/arquivos/138/Dissertacao.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2012.

VIEIRA, A. A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total. Florianópolis, 1996 *apud* PEDROSO, B. Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. *In* PEDROSO, B. **Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2010. Disponível em: <http://www.pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/dissertacoes/arquivos/138/Dissertacao.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2012.

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. Administração de recursos humanos. São Paulo, McGrawHill, 1983 *apud* REIS JUNIOR, D. R. Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78. *In* REIS JUNIOR, D. R. **Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2008. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp080680.pdf>. Acesso em 26 nov. 2011.

ANEXO 1 – WHOQOL-100

WHOQOL-100

Versão em português
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE
AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA

Coordenação do Grupo WHOQOL no Brasil

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

Instruções

Este questionário é sobre como você se sente a respeito de sua qualidade de vida, saúde e outras áreas de sua vida. Por favor, responda 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:

<i>Quanto você se preocupa com sua saúde?</i>				
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 as 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

ANEXO 2 – WHOQOL-bref

WHOQOL - ABREVIADO

Versão em Português

PROGRAMA DE SAÚDE MENTAL
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE
GENEVA

Coordenação do GRUPO WHOQOL no Brasil

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

Instruções

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Você tem algum comentário sobre o questionário?

OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO

ANEXO 3 – QWLQ-78

Questionário de avaliação da qualidade de vida no trabalho QWLQ-78

Prof. Esp. Dálcio Roberto dos Reis Júnior

Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção
Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)
Ponta Grossa-PR-Brasil

Prof. Dr. Luiz Alberto Pilatti

Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção
Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)
Ponta Grossa-PR-Brasil

Este questionário tem como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho, sob o ponto de vista pessoal, de saúde, psicológico e profissional.

Por favor, responda **todas** as questões. Caso não tenha certeza sobre qual resposta dar, sugiro escolher entre as alternativas a que lhe parece ser a mais adequada, sendo normalmente esta a primeira escolha.

Por favor, tenha em mente as **duas últimas semanas** para responder as questões.

Exemplo:

Quanto você se preocupa com dores ou desconfortos no trabalho?				
nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

Você deve circular o número que melhor corresponde a sua realidade, lembrando, pensando apenas nas **últimas duas semanas**.

Por favor, leia com atenção as questões e escolha a opção que representar melhor a sua realidade.

Muito obrigado!!!

	Quanto você cuida da sua alimentação?				
1	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
	Em que medida você avalia sua auto-estima?				
2	muito baixa	baixa	média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5
	Como você avalia a sua capacidade de auto-avaliação no trabalho?				
3	muito baixa	baixa	média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5
	Com que frequência você falta ao trabalho por motivo de doença?				
4	nunca	raramente	às vezes	frequentemente	sempre
	1	2	3	4	5
	Com que frequência você fica doente devido ao seu trabalho?				
5	nunca	raramente	às vezes	frequentemente	sempre
	1	2	3	4	5
	Quanto você se preocupa com sua saúde?				
6	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
	Quanto você se sente inibido no trabalho devido à sua aparência?				
7	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
	Em que medida você avalia a qualidade do seu lazer e da sua família?				
8	muito baixa	baixa	média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5
	Como você avalia o seu acesso a assistência médica no trabalho?				
9	muito baixo	baixo	médio	bom	muito bom
	1	2	3	4	5
	Como você avalia a qualidade da assistência médica recebida no trabalho?				
10	muito baixa	baixa	média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5
	Quanto você se preocupa com dores ou desconfortos no trabalho?				
11	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
	Quanto você consegue se concentrar no seu trabalho?				
12	nada	muito pouco	médio	muito	extremamente
	1	2	3	4	5
	Como você avalia a qualidade da sua moradia?				
13	muito ruim	ruim	média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5

	Como você avalia a sua autonomia no trabalho?				
14	muito baixa	baixa	média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5
	Como você avalia a sua carga horária de trabalho diário?				
15	muito baixa	baixa	média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5
	Em que medida você tem dificuldades para cuidar da sua saúde?				
16	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
	Em que medida algum sentimento negativo (tristeza, desespero) interfere no seu trabalho?				
17	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
	Você tem alguma dificuldade geográfica em relação ao seu trabalho? (deslocamento, viagens, mudanças)				
18	nada	muito pouco	mais ou menos	muita	extremamente
	1	2	3	4	5
	Como você avalia a cooperação entre os níveis hierárquicos no trabalho?				
19	muito baixa	baixa	média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5
	Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?				
20	muito baixa	baixa	média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5
	Você pratica exercício físico regular?				
21	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?				
22	muito baixa	baixa	média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5
	Você sofre algum tipo de preconceito no seu trabalho?				
23	nada	muito pouco	mais ou menos	muito	extremamente
	1	2	3	4	5
	Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?				
24	muito baixa	baixa	média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5
	Com que frequência você é obrigado a mudar sua rotina em casa devido ao trabalho?				
25	nunca	raramente	às vezes	frequentemente	sempre
	1	2	3	4	5
	Você tem alguma dificuldade para dormir?				
26	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

27	Como você avalia o espírito de camaradagem dos seus colegas de trabalho mais próximos?				
	muito baixa 1	baixa 2	média 3	alta 4	muito alta 5
28	Como você avalia a sua privacidade pessoal no seu trabalho?				
	muito baixa 1	baixa 2	média 3	alta 4	muito alta 5
29	Em que medida você confia na disponibilidade e na habilidade de seus colegas de trabalho?				
	muito pouco 1	pouco 2	médio 3	muito 4	completamente 5
30	Em que medida você possui identidade com a tarefa que realiza?				
	muito pouca 1	pouca 2	média 3	muita 4	completamente 5
31	Em que medida você avalia o seu sono?				
	muito ruim 1	ruim 2	média 3	bom 4	muito bom 5
32	Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?				
	muito baixa 1	baixa 2	média 3	alta 4	muito alta 5
33	Você se sente realizado com o trabalho que faz?				
	nada 1	muito pouco 2	médio 3	muito 4	completamente 5
34	Com que frequência você pensa em mudar radicalmente de emprego?				
	nunca 1	raramente 2	às vezes 3	frequentemente 4	sempre 5
35	Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?				
	muito pouco 1	pouco 2	médio 3	muito 4	completamente 5
36	Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?				
	nada 1	muito pouco 2	mais ou menos 3	bastante 4	extremamente 5
37	Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?				
	muito baixa 1	baixa 2	média 3	alta 4	muito alta 5
38	Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?				
	muito baixa 1	baixa 2	média 3	alta 4	muito alta 5
39	Em que medida você se sente seguro quanto a prevenção de acidentes de trabalho?				
	muito pouco 1	pouco 2	médio 3	muito 4	completamente 5

40	Como você avalia o seu conhecimento sobre todos os processos de trabalho da organização?				
	muito pouco 1	pouco 2	médio 3	muito 4	completamente 5
41	Em que medida você possui consciência sobre as metas e objetivos do seu trabalho?				
	muito pouco 1	pouco 2	médio 3	muito 4	completamente 5
42	Em que medida você gosta do nível de desafio que lhe é proposto no trabalho?				
	muito pouco 1	pouco 2	médio 3	muito 4	completamente 5
43	Você sofre com cefaléias (dores de cabeça)?				
	nada 1	muito pouco 2	mais ou menos 3	bastante 4	extremamente 5
44	Como você avalia a segurança no ambiente de trabalho?				
	muito baixa 1	baixa 2	média 3	alta 4	muito alta 5
45	Em que medida sua família avalia o seu trabalho?				
	muito ruim 1	ruim 2	médio 3	bom 4	muito bom 5
46	Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?				
	muito pouco 1	pouco 2	médio 3	muito 4	completamente 5
47	Como você avalia a partilha de ganhos na produtividade na sua empresa ?				
	muito ruim 1	ruim 2	média 3	boa 4	muito boa 5
48	Você sofre com dores estomacais?				
	nada 1	muito pouco 2	mais ou menos 3	bastante 4	extremamente 5
49	Em que medida o barulho no ambiente de trabalho lhe incomoda?				
	nada 1	muito pouco 2	mais ou menos 3	bastante 4	extremamente 5
50	Você sofre algum tipo de dificuldade na família por causa do seu trabalho?				
	nada 1	muito pouca 2	média 3	muita 4	extremamente 5
51	A sua organização possibilita a construção de uma carreira e/ou de avanços salariais ?				
	nunca 1	raramente 2	às vezes 3	quase sempre 4	sempre 5
52	Como você avalia a sua remuneração pelo trabalho ?				
	muito ruim 1	ruim 2	média 3	boa 4	muito boa 5

53	Em que medida você necessita de medicamentos para poder trabalhar?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
54	Você sofre algum tipo de dificuldade no trabalho por causa da sua cultura familiar?				
	nada	muito pouca	média	muita	extremamente
	1	2	3	4	5
55	Com que frequência você necessita de outras fontes de dinheiro para se sustentar?				
	nunca	raramente	às vezes	frequentemente	sempre
	1	2	3	4	5
56	Com que frequência seus benefícios e direitos trabalhistas são respeitados?				
	nunca	raramente	às vezes	quase sempre	sempre
	1	2	3	4	5
57	Você sofre com doenças hereditárias (colesterol, pressão alta)?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
58	Em que medida seus valores familiares são respeitados no seu trabalho?				
	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5
59	Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho ?				
	nada	pouco	médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5
60	Você está satisfeito com o feedback (retroalimentação) dado pela organização sobre o seu trabalho?				
	nada	pouco	médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5
61	Ao final da jornada de trabalho, o quanto você se sente cansado?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
62	Em que medida suas crenças pessoais e/ou religiosas são respeitadas no seu trabalho?				
	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5
63	Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?				
	nada	pouco	médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5
64	Em que medida você está satisfeito com a sua capacidade para aprender?				
	nada	pouco	médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5
65	Em que medida suas dores e/ou saúde o impede de realizar o que precisa?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

66	Em que medida você é respeitado pelo seus colegas e superiores?				
	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5
67	Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?				
	nada	pouco	médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5
68	Você tem sua vida pessoal preservada no ambiente de trabalho?				
	nada	pouco	médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5
69	Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
70	Em que medida você tem os meios de transporte adequados para trabalhar?				
	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5
71	Quanto você se sente estável no seu emprego?				
	nada	pouco	médio	muito	extremamente
	1	2	3	4	5
72	Como você avalia o espírito de camaradagem na sua empresa?				
	muito ruim	ruim	médio	bom	muito bom
	1	2	3	4	5
73	Você pratica ginástica laboral ou outro tipo de atividade física na empresa?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
74	O quanto você está satisfeito com a sua capacidade de ajudar os outros no				
	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5
75	O quanto você consegue dos colegas o apoio que necessita no trabalho?				
	nada	pouco	médio	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
76	Em que medida você consegue ter acesso rápido as informações no trabalho?				
	nada	pouco	médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5
77	Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
78	O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?				
	nada	pouco	médio	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

Muito obrigado pela sua colaboração!

ANEXO 4 – QWLQ-bref

Questionário de avaliação da qualidade de vida no trabalho – QWLQ-bref

Este questionário tem como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho, sob o ponto de vista pessoal, de saúde, psicológico e profissional.

Por favor, responda todas as questões. Caso não tenha certeza sobre qual resposta dar, sugiro escolher entre as alternativas a que lhe parece ser a mais adequada, sendo normalmente esta a primeira escolha.

Por favor, tenha em mente as **duas últimas semanas** para responder as questões.

Exemplo:

Quanto você se preocupa com dores ou desconfortos no trabalho?				
nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

Você deve circular o número que melhor corresponde a sua realidade, lembrando, pensando apenas nas últimas duas semanas.

Por favor, leia com atenção as questões e escolha o número que lhe parecer a melhor resposta.

Muito obrigado!!!

- 1 **Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?**
- | | | | | |
|-------------|-------|-------|-----|-----------|
| Muito baixa | Baixa | Média | Boa | Muito boa |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 2 **Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?**
- | | | | | |
|-------------|-------|-------|------|------------|
| Muito baixa | Baixa | Média | Alta | Muito alta |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 3 **Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?**
- | | | | | |
|-------------|-------|-------|-----|-----------|
| Muito baixa | Baixa | Média | Boa | Muito boa |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 4 **Em que medida você avalia o seu sono?**
- | | | | | |
|------------|------|-------|-----|-----------|
| Muito ruim | Ruim | Média | Bom | Muito bom |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 5 **Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?**
- | | | | | |
|-------------|-------|-------|------|------------|
| Muito baixa | Baixa | Média | Alta | Muito alta |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 6 **Você se sente realizado com o trabalho que faz?**
- | | | | | |
|------|-------------|-------|-------|---------------|
| Nada | Muito pouco | Médio | Muito | Completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 7 **Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?**
- | | | | | |
|-------------|-------|-------|-------|---------------|
| Muito pouco | Pouco | Médio | Muito | Completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 8 **Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?**
- | | | | | |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| Nada | Muito pouco | Mais ou menos | Bastante | Extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 9 **Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?**
- | | | | | |
|-------------|-------|-------|------|------------|
| Muito baixa | Baixa | Média | Alta | Muito alta |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 10 **Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?**
- | | | | | |
|-------------|-------|-------|------|------------|
| Muito baixa | Baixa | Média | Alta | Muito alta |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 11 **Em que medida sua família avalia o seu trabalho?**
- | | | | | |
|------------|------|-------|-----|-----------|
| Muito ruim | Ruim | Médio | Bom | Muito bom |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 12 **Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?**
- | | | | | |
|-------------|-------|-------|-------|---------------|
| Muito pouco | Pouco | Médio | Muito | Completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

13	Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho ?				
	Nada	Pouco	Médio	Bastante	Completamente
	1	2	3	4	5
14	Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?				
	Nada	Pouco	Médio	Bastante	Completamente
	1	2	3	4	5
15	Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?				
	Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
	1	2	3	4	5
16	Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?				
	Nada	Pouco	Médio	Bastante	Completamente
	1	2	3	4	5
17	Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?				
	Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
	1	2	3	4	5
18	Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?				
	Muito ruim	Ruim	Médio	Bom	Muito bom
	1	2	3	4	5
19	Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?				
	Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
	1	2	3	4	5
20	O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?				
	Nada	Pouco	Médio	Bastante	Extremamente
	1	2	3	4	5

Muito obrigado pela sua colaboração!

ANEXO 5 – TQWL-42

TQWL-42 – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Este questionário objetiva diagnosticar como você se sente a respeito da sua **Qualidade de Vida no Trabalho**. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Nós estamos perguntando o quanto você está satisfeito(a), em relação a vários aspectos do seu **trabalho nas últimas duas semanas**. Escolha entre as alternativas de cada questão e coloque um círculo no número que melhor representa a sua opinião.

DADOS PESSOAIS

1) Idade: ___ anos

2) Sexo: Masculino Feminino

3) Estado civil:
 Solteiro(a)
 Casado(a)/União estável
 Viúvo(a)
 Separado(a)/Divorciado(a)

4) Escolaridade:
 Ensino Fundamental incompleto Ensino Fundamental completo
 Ensino Médio incompleto Ensino Médio completo
 Ensino Superior incompleto Ensino Superior completo
 Pós-graduação incompleto Pós-graduação completo

5) Tempo de serviço (em meses) na empresa em que você trabalha: ___ meses

QUESTIONÁRIO

F1.1 - Como você avalia a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Muito ruim	Ruim	Nem ruim nem boa	Boa	Muito boa
1	2	3	4	5

A1.1 - Com que frequência você se sente cansado(a) durante o trabalho?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

A1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a disposição que você possui para trabalhar?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

A2.1 – Você se sente capaz de realizar as suas tarefas no trabalho?

Nada 1	Muito pouco 2	Médio 3	Muito 4	Completamente 5
-----------	------------------	------------	------------	--------------------

A2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua capacidade de trabalho?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

A3.1 - A empresa em que você trabalha disponibiliza atendimento médico, odontológico e social aos seus colaboradores?

Nada 1	Muito pouco 2	Médio 3	Muito 4	Completamente 5
-----------	------------------	------------	------------	--------------------

A3.2 - Quão satisfeito(a) você está com a qualidade dos serviços de saúde e de assistência social disponibilizados pela empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

A4.1 - Com que frequência você se sente sonolento(a) durante o trabalho?

Nunca 1	Raramente 2	Às vezes 3	Repetidamente 4	Sempre 5
------------	----------------	---------------	--------------------	-------------

A4.2 - Quão satisfeito(a) você está com o tempo que você possui para dormir?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

B1.1 - Com que frequência você se sente incapaz de realizar o seu trabalho?

Nunca 1	Raramente 2	Às vezes 3	Repetidamente 4	Sempre 5
------------	----------------	---------------	--------------------	-------------

B1.2 - O quanto você está satisfeito(a) consigo mesmo(a)?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

B2.1 - O quão importante você considera o trabalho que você realiza?

Nada 1	Muito pouco 2	Mais ou menos 3	Bastante 4	Extremamente 5
-----------	------------------	--------------------	---------------	-------------------

B2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a contribuição que o seu trabalho representa para a empresa como um todo e para a sociedade?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

B3.1 - Em que medida você consegue compreender o quão correto ou errado você realiza o seu trabalho?

Nada 1	Muito pouco 2	Médio 3	Muito 4	Completamente 5
-----------	------------------	------------	------------	--------------------

B3.2 - Quão satisfeito(a) você está com as informações que te fornecem sobre o seu desempenho no trabalho?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

B4.1 - A empresa em que você trabalha te incentiva e/ou libera para fazer cursos e outras atividades relacionadas com o seu trabalho?

Nada 1	Muito pouco 2	Médio 3	Muito 4	Completamente 5
-----------	------------------	------------	------------	--------------------

B4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o apoio que a empresa em que você trabalha concede para o seu desenvolvimento pessoal e profissional?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

C1.1 - Na empresa em que você trabalha, você pode expressar a sua opinião sem que isso te prejudique?

Nada 1	Muito pouco 2	Médio 3	Muito 4	Completamente 5
-----------	------------------	------------	------------	--------------------

C1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à possibilidade de expressar suas opiniões livremente na empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

C2.1 - Com que frequência você tem desentendimentos com os seus superiores ou colegas de trabalho?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

C2.2 - Quão satisfeito(a) você está com a sua equipe de trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

C3.1 - Em que medida você pode tomar decisões no seu trabalho, sem a necessidade de consultar o seu supervisor?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

C3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o nível de autonomia que te é concedido no seu trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

C4.1 - Com que frequência você pratica atividades de lazer?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

C4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o tempo que você possui para praticar atividades de lazer?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

D1.1 - O seu salário é suficiente para você satisfazer as suas necessidades?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

D1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o seu salário?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

D2.1 - Em que medida a empresa em que você trabalha apresenta vantagens e benefícios?

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

D2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com as vantagens e benefícios oferecidos pela empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

D3.1 - Você julga o seu trabalho cansativo e exaustivo?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

D3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua jornada de trabalho semanal?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

D4.1 - Com que frequência ocorrem demissões na empresa em que você trabalha?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

D4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à segurança de permanecer empregado na empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

E1.1 - As condições de trabalho (temperatura, luminosidade, barulho, etc.) do seu cargo são adequadas?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

E1.2 - Quão satisfeito(a) você está com as suas condições de trabalho?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

E2.1 - A empresa em que você trabalha oferece plano de carreira e/ou possibilidades de você ser promovido de cargo?

Nada 1	Muito pouco 2	Mais ou menos 3	Bastante 4	Extremamente 5
-----------	------------------	--------------------	---------------	-------------------

E2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o plano de carreira e/ou a possibilidade de promoção de cargo presentes na empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

E3.1 - Com que frequência você julga o seu trabalho monótono?

Nunca 1	Raramente 2	Às vezes 3	Repetidamente 4	Sempre 5
------------	----------------	---------------	--------------------	-------------

E3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a variedade de atividades que você realiza no seu cargo?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

E4.1 - Com que frequência você realiza no seu trabalho atividades completas, ou seja, do início ao fim?

Nunca 1	Raramente 2	Às vezes 3	Repetidamente 4	Sempre 5
------------	----------------	---------------	--------------------	-------------

E4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o trabalho que você realiza?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

F1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

ANEXO 6 – QVT da sociedade hodierna brasileira

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

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

Nós estamos perguntando o quanto você está satisfeito(a), em relação a vários aspectos do seu **trabalho** nas **últimas duas semanas**. Escolha entre as alternativas de cada questão e coloque um círculo no número que melhor representa a sua opinião.

DADOS PESSOAIS:

1) Idade: ___ anos

2) Sexo:

Masculino Feminino

3) Estado civil:

Solteiro(a)

Casado(a)/União estável

Viúvo(a)

Separado(a)/Divorciado(a)

4) Escolaridade:

Ensino Fundamental incompleto Ensino Fundamental completo

Ensino Médio incompleto Ensino Médio completo

Ensino Superior incompleto Ensino Superior completo

Pós-graduação incompleto Pós-graduação completo

5) Tempo de serviço (em meses) na empresa em que você trabalha: ___ meses

QUESTIONÁRIO:

Q1. Em que medida você se sente entediado em realizar o seu trabalho?

nunca 1	raramente 2	às vezes 3	repetidamente 4	sempre 5
------------	----------------	---------------	--------------------	-------------

Q2. O quanto você está satisfeito com o seu salário?

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

Q3. O quanto satisfeito você está com qualidade dos planos de assistência (saúde, odontológicos, etc.) disponibilizados pela empresa que você trabalha?

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

Q4. O quanto você está satisfeito com o seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas de trabalho?

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

Q5. O quanto você está satisfeito com o seu tempo livre?

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

Q6. O quanto você está satisfeito com as recompensas fornecidas pela empresa, tais como a participação nos lucros e resultados?

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

Q7. O quanto você está satisfeito com a sua capacidade de trabalho?

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

Q8. Em que medida a empresa que você trabalha apresenta possibilidades de promoção?

nunca	raramente	às vezes	repetidamente	sempre
1	2	3	4	5

Q9. O quanto você considera seu trabalho monótono?

nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

Q10. O quanto você está satisfeito com relação à segurança de permanecer empregado?

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

Q11. Com que frequência você amplia seus conhecimentos e habilidades através da participação em cursos e treinamentos?

nunca	raramente	às vezes	repetidamente	sempre
1	2	3	4	5

Q12. O quanto você está satisfeito com o seu salário?

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

Q13. O quanto você está satisfeito com as tarefas que você realizar no seu trabalho no seu trabalho?

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

Q14. O quanto você está satisfeito com o seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas de trabalho?

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

Q15. Em que medida você considera o seu trabalho cansativo?

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

Q16. O quanto você está satisfeito com as recompensas fornecidas pela empresa, tais como a participação nos lucros e resultados?

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

Q17. Em que medida você precisa trabalhar fora do seu turno de trabalho?

nunca	raramente	às vezes	repetidamente	sempre
1	2	3	4	5

Q18. Em que medida a empresa que você trabalha apresenta possibilidades de promoção?

nunca	raramente	às vezes	repetidamente	sempre
1	2	3	4	5

Q19. O quanto você considera seguro seu ambiente de trabalho?

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

Q20. O quanto você está satisfeito com relação à segurança de permanecer empregado?

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

Q21. O quanto você está satisfeito com o seu relacionamento com os seus superiores?

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

Q22. O quanto você valoriza o seu trabalho?

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

Q23. Com que frequência ocorrem demissões na empresa que você trabalha?

nunca	raramente	às vezes	repetidamente	sempre
1	2	3	4	5

Q24. O quanto você considera o seu trabalho importante para a sua vida?

nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

Q25. O quanto você está satisfeito com as oportunidades de promoção ou aumento salarial oferecidos pela empresa que você trabalha?

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

Q26. O quanto você está satisfeito com o seu relacionamento com os seus colegas de trabalho?

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

Q27. Em que medida a empresa que você trabalha apresenta benefícios extras?

nunca	raramente	às vezes	repetidamente	sempre
1	2	3	4	5

Q28. Como você avalia as condições de trabalho presentes no seu cargo, tais como temperatura, luminosidade, barulho, etc.?

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

Q29. O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com pessoas que ocupam o mesmo cargo que você em outras empresas?

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

Q30. O quanto você está satisfeito com o seu horário de trabalho?

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

Q31. O quanto o seu trabalho influencia na sua vida pessoal?

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

Q32. O quanto você está satisfeito com a sua jornada de trabalho semanal?

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

Q33. O quanto você gostaria de traçar de cargo?

nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

Q34. Em que medida o seu trabalho permite que você realize atividades completas, do início e fim?

nunca	raramente	às vezes	repetidamente	sempre
1	2	3	4	5

Q35. O seu salário é suficiente para suprir as suas necessidades?

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

Q36. O quanto você está satisfeito com as oportunidades que a empresa oferece para o seu crescimento profissional, como a oferta de cursos e treinamentos?

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

Q37. Com que frequência ocorrem demissões na empresa que você trabalha?

nunca	raramente	às vezes	repetidamente	sempre
1	2	3	4	5

Q38. Em que medida você precisa utilizar diferentes habilidades para a realização do seu trabalho?

nunca	raramente	às vezes	repetidamente	sempre
1	2	3	4	5

Q39. O quanto você está satisfeito com as oportunidades de promoção ou aumento salarial oferecidos pela empresa que você trabalha?

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

Q40. Em que medida você é capaz de realizar as atividades requeridas no cargo que você ocupa?

nada	muito pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

Q42. O quanto você está satisfeito com o seu tempo de repouso?

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

Q41. Em que medida a empresa que você trabalha apresenta benefícios extras?

nunca	raramente	às vezes	repetidamente	sempre
1	2	3	4	5

Q43. O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com pessoas que ocupam o mesmo cargo que você em outras empresas?

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

Q44. Em que medida a empresa que você trabalha disponibiliza aos funcionários planos de assistência, como planos de saúde e odontológico?

nunca	raramente	às vezes	repetidamente	sempre
1	2	3	4	5

Q45. O seu salário é suficiente para suprir as suas necessidades?

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

Q46. O quanto satisfeito você está com o seu trabalho?

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