



FACULDADE DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO E SAÚDE – FACES
CURSO: PSICOLOGIA

**Percepção dos trabalhadores acerca de um Programa de QVT:
Validação de Escala e Análise Qualitativa**

POLYANNA PERES ANDRADE

BRASÍLIA
DEZEMBRO/2008

POLYANNA PERES ANDRADE

**Percepção dos trabalhadores acerca de um Programa de QVT:
Validação de Escala e Análise Qualitativa**

Monografia apresentada ao Centro
Universitário de Brasília como requisito
básico para a obtenção do grau de
Psicólogo da Faculdade de Ciências da
Educação e Saúde. Professora-
Orientadora: Msc. Heila M. S. Veiga.

BRASÍLIA, DEZEMBRO DE 2008



FACULDADE DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO E SAÚDE – FACES
CURSO: PSICOLOGIA

Esta monografia foi aprovada pela comissão examinadora composta por:

Prof. Msc. Antônio Isidro Filho
Examinador

Prof. Msc. Frederico Abreu
Examinador

Profª. Msc. Heila M. S. Veiga
Orientadora

A Menção Final obtida foi:

__SS__

BRASÍLIA, DEZEMBRO DE 2008

DEDICATÓRIA

Pois aqui está a minha vida.

Pronta para ser usada.

Vida que não guarda
nem se esquiva, assustada.

Vida sempre a serviço
da vida...

...Não, não tenho caminho novo

O que tenho de novo
é o jeito de caminhar.

Aprendi

(o que o caminho me ensinou)

a caminhar cantando
como convém a mim
e aos que vão comigo.

Pois já não vou mais sozinho.

Thiago de Melo

*Dedico este trabalho especialmente a meus pais
Paulo Cesar e Rosimeira, pelo amor, apoio e
exemplo de vida, ao meu filho **Rafael**,
companheirinho fiel em todos os momentos,
maior tesouro da minha vida, e com carinho a
minha orientadora **Heila M. S. Veiga** que me
conduziu na busca do conhecimento.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus primeiramente pela vida, e por me dar forças para acreditar e persistir em busca dos meus objetivos.

Aos meus amados pais, Paulo e Rose, base forte que me sustenta e impulsiona a ver além e que sempre estiveram ao meu lado não me deixando abater nos momentos difíceis.

A meu querido filho, Rafael, pela paciência em esperar a mamãe “acabar a mono” e pelas inúmeras demonstrações de amor e carinho.

A CGRH, por defender um programa considerado de fundamental importância para os servidores do Ministério da Saúde.

A coordenação da CODER, em especial, a gerente do Programa Geração Saúde, Yara Soares de Andrade, por acreditar e valorizar o meu trabalho; Osmarina e Tatiana pela amizade verdadeira e cumplicidade; Neto pela disponibilidade e prontidão sincera para me ajudar.

A minha orientadora, Heila M. S. Veiga, pela atenção, apoio, confiança e sabedoria constantes.

Aos meus amigos e colegas de graduação, pelos momentos especiais e de crescimento. Com carinho e, já com saudade, a Bernardo, Camy's, Tici, Lucas, Caetano e amigas Rapha, Yumi, Nita, Grazi e Luti.

E, finalmente, a todos que contribuíram para a realização desse estudo, que acreditaram no meu potencial e se fizeram presentes, ainda que em momentos de ausência.

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo identificar a percepção dos trabalhadores e estagiários do Ministério da Saúde em relação ao Programa Geração Saúde (PGS). Para tanto, foram realizados três estudos, sendo um quantitativo e dois qualitativos. Justifica-se a escolha do tema pela relevância de sua discussão no cenário organizacional e, também, pelo fato da instituição pesquisada ter um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT). Dessa forma, foi construída e validada uma escala para avaliar a percepção acerca da Ginástica Laboral (GL). Nessa pesquisa foi utilizada uma amostra de 623 servidores do Ministério da Saúde (MS). A análise dos componentes principais mostrou KMO 0,938. A análise fatorial dos eixos principais com rotação promax indicou a existência de cinco fatores: Professores, Benefícios da Ginástica Laboral, Expectativa do Servidor, Integração e Método de Trabalho Atual, que juntos explicaram 50,28% da variância. Para a primeira pesquisa qualitativa, foi utilizado um questionário com 2 perguntas abertas direcionadas aos estagiários e para a segunda pesquisa, foram realizadas entrevistas semi-estruturadas. Responderam os questionários 21 estagiários do PGS e foram entrevistadas individualmente 3 gerentes e 3 servidoras de diferentes coordenações do MS. Feita a análise de conteúdo, os resultados apontam, de forma geral, uma percepção positiva acerca do PGS, sendo que o fator Professores obteve a maior média dentre os cinco fatores avaliados. Realizou-se ainda uma correlação entre os fatores do instrumento e foi encontrada correlação alta entre Benefícios da Ginástica Laboral e Expectativa do Servidor. Nas análises qualitativas, a categoria que apresentou maior frequência, a partir dos relatos dos estagiários, foi a Aprimoramento e Busca de Conhecimento, enquanto a categoria Demanda de Trabalho foi a mais mencionada durante as entrevistas com as gerentes e servidoras. Espera-se que o estudo contribua para que haja uma melhora na avaliação e nos serviços prestados pelo PGS e conseqüentemente, uma maior QVT para os trabalhadores da organização.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Validação de Escala e Pesquisa Qualitativa

SUMÁRIO

RESUMO	vi
LISTA DE TABELAS E FIGURAS	7
1. SAÚDE MENTAL E TRABALHO	13
2. QVT	17
2.1 Definição e Histórico	17
2.2 Modelos	21
2.3 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Interações Socioprofissionais (IS)	28
2.4 Programas de Qualidade de Vida	30
2.5 Pesquisas recentes	33
3. METODOLOGIA	38
3.1. Tipo de Pesquisa	38
3.2. A Organização	38
3.2.1 Estrutura Organizacional	38
3.2.2 Área de Atuação e Principais Desafios	39
3.3 Pesquisa Quantitativa	46
3.3.1 Construção da medida	46
3.3.2 Método	47
3.3.2.1 Participantes	47
3.3.2.2 Instrumento	48
3.3.2.3 Procedimento	50
3.3.2.4 Resultados	50
3.4 Pesquisa Qualitativa	54
3.4.1 Participantes	54
3.4.2 Instrumento	55
3.4.3 Procedimento e Análise de dados	56
4. RESULTADOS	57
4.1 Pesquisa Quantitativa	58
4.2 Pesquisa Qualitativa	63
5. DISCUSSÃO	72
5.1 Pesquisa Quantitativa	72
5.2 Pesquisa Qualitativa	76
6. CONCLUSÃO	85
REFERÊNCIAS	89
ANEXOS	91
I – ORGANOGRAMA	92
II – INSTRUMENTO PARA APLICAÇÃO	93
III – TERMO DE LIVRE ESCLARECIMENTO - PESQUISA QUALITATIVA	96
IV - QUESTIONÁRIO PARA OS ESTAGIÁRIOS, ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI- ESTRUTURADO PARA SERVIDORES E GERENTES	97

LISTA DE TABELAS E FIGURAS

Tabela 1. Descrição dos fatores e itens hipotetizados pela autora.....	48
Figura 1. Scree Plot	52
Tabela 2. Cargas fatoriais, variância explicada e fidedignidade da escala de avaliação de Ginástica Laboral (GL).....	53
Tabela 3. Categorias da Escala e suas definições.....	54
Tabela 4. Fator Professores	58
Tabela 5. Fator Benefícios da Ginástica Laboral.	59
Tabela 6. Fator Expectativa do Servidor	59
Tabela 7. Fator Integração	61
Tabela 8. Fator Método de Trabalho Atual	61
Tabela 9. Fatores da Escala	62
Tabela 10. Correlação dos Fatores da Escala	62
Tabela 10. Percepção dos estagiários com relação ao seu papel no PGS.....	67
Tabela 11. Percepção dos servidores e gerentes com relação ao PGS	68

O atual contexto organizacional está cada dia mais competitivo devido às constantes e diversas mudanças no cenário econômico, político, tecnológico, social e cultural. Para adaptar-se a essa realidade, as empresas estão investindo em seus processos de trabalho e sempre se atualizando para manterem-se competitivas e com perspectivas positivas no mercado em que estão inseridas.

Considerando-se que as pessoas que atuam nas organizações são fundamentais nesse processo, há uma pressão muito grande para a excelência do desempenho e alcance de metas e por resultados satisfatórios. Isso pode levar o colaborador a ficar desmotivado, gerando assim: baixo comprometimento, pouca produtividade e altos níveis de adoecimento e conseqüentemente, o absenteísmo e a rotatividade.

Assim, a preocupação com o ser humano no seu ambiente de trabalho tem sido uma constante em várias pesquisas e nas organizações, por meio de ações que privilegiam a saúde do trabalhador. Para algumas pessoas, no senso comum, o assunto pode não passar de um modismo, mas a evolução histórica dos conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) demonstra o contrário, visto que os primeiros passos para esses estudos foram dados no começo do século XX.

A QVT é uma preocupação crescente e fundamentada das organizações que buscam alta competitividade em mercados cada vez mais globalizados (Fernandes, 1996). Os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) subsidiam atividades que favoreçam a prevenção e promoção da saúde, atendendo às necessidades mais amplas do servidor, sendo assim, buscam conciliar os interesses dos empregados e da organização.

O tema Qualidade de Vida no Trabalho é muito promissor e conquista seu espaço por se preocupar principalmente com duas bases importantes: o bem-estar do trabalhador e a eficácia organizacional, buscando assim, o aumento de produtividade e competitividade. De acordo com M. V. C Rodrigues (1994) o trabalho, hoje em dia, ocupa um espaço muito

importante na vida de todos os homens. Ou seja, quase todo mundo trabalha, e uma grande parte da vida das pessoas é passada dentro das organizações.

Existem diferentes abordagens relacionadas à QVT, a expressão “qualidade de vida” (QV) tem sido referida, tanto no momento da vida dos indivíduos em sociedade, como no momento de trabalho. Embora distintas, a Qualidade de Vida no Trabalho e a Qualidade de Vida Global são mutuamente influenciadoras. Essa afirmação está pautada no entendimento de que não há como dissociar a vida e o trabalho, bem como não reconhecer a influência do trabalho na QV. Assim, a importância da preocupação das organizações com QVT é necessária e justificada.

A avaliação das ações de QVT desenvolvidas pelo Programa Geração Saúde representa uma ferramenta importante, uma vez que os resultados obtidos são fundamentais para a sua consolidação e sustentação no Ministério da Saúde.

O presente estudo busca responder ao seguinte problema de pesquisa: qual a percepção dos servidores do Ministério da Saúde com relação ao Programa Geração Saúde?

Objetivos

- Objetivo Geral

Identificar a percepção dos trabalhadores e estagiários do Ministério da Saúde com relação ao Programa Geração Saúde (PGS).

- Objetivos Específicos

- Construir e Validar a Escala de Avaliação de Ginástica Laboral;
- Correlacionar os fatores do instrumento;
- Identificar qual a percepção dos estagiários com relação ao seu papel no PGS
- Verificar se a percepção do PGS pelos gestores influencia a participação dos servidores nas atividades;

- Identificar justificativas para a não permanência dos gestores e servidores no PGS

Os dois primeiros objetivos serão respondidos na pesquisa quantitativa e os três últimos, na pesquisa qualitativa.

Com relação à estrutura, este trabalho se divide em seis capítulos. No primeiro, são expostas questões referentes à saúde mental e trabalho, o seguinte traz a fundamentação teórica, que engloba o histórico, a definição de diversos teóricos na área, os principais modelos de QVT. Além disso, apresenta o conceito e o que se espera de um programa de qualidade de vida no trabalho e apresentação de pesquisas recentes. No terceiro, metodologia, apresenta o tipo de pesquisa e a organização. Por se tratar de uma pesquisa quantitativa e qualitativa, a amostra, instrumento e procedimentos de análise são apresentados separadamente. O quarto capítulo apresenta e descreve os resultados. No capítulo seguinte, esses resultados são discutidos, havendo uma análise conjunta dos dados obtidos nas duas pesquisas. No sexto capítulo são expostas as principais conclusões da pesquisa, suas limitações e sugestões para que futuros estudos possam colaborar para a manutenção e progresso da QVT na organização pesquisada.

1. SAÚDE MENTAL E TRABALHO

O trabalho permite a construção e expressão do indivíduo no meio em que se insere. Ao longo da história, os processos de socialização foram sendo delegados a instituições e organizações sociais sendo assim, o trabalho e as organizações estão presentes na vida de todos.

A concepção de trabalho esteve, por muito tempo, ligada a uma perspectiva negativa. A exaltação do trabalho, bem como sua importância na vida das pessoas teve uma construção secular. Fazendo uma análise histórica, na Bíblia há relatado que Adão e Eva vivem felizes até que o pecado provoca a expulsão do Paraíso e a condenação ao trabalho com o “suor do rosto” (Aranha & Martins, 2003). Já na Grécia Antiga, por exemplo, trabalhar não era nenhuma honra, pelo contrário, o trabalho bem como os escravos era uma desgraça necessária. Tanto é que os escravos e os sujeitos livres eram designados não-cidadãos (Wickert, 1999).

A palavra *trabalho* deriva etimologicamente do vocábulo latino *tripaliare* e do substantivo *tripalium*, aparelho de tortura formado por três paus, ao qual eram atados os condenados, e que também servia para manter presos os animais difíceis de se ferrar. Daí a associação do trabalho com tortura, sofrimento, pena, labuta (Aranha & Martins, 2003).

Na Idade Média, Santo Tomás de Aquino procurou reabilitar o trabalho manual, dizendo que todos os trabalhos se equivalem, já na Idade Moderna, o crescente interesse pelo trabalho justifica-se pela ascensão dos burgueses (Aranha & Martins, 2003). No século XIX, o filósofo alemão Georg Wilhelm Friedrich Hegel (1770-1831) definiria o trabalho como elemento de autoconstrução do homem. Ele destacava, assim, o aspecto positivo do trabalho, isto é, o fato de o homem não apenas se formar e se aperfeiçoar, mas também se libertar através do trabalho pelo domínio que exerce sobre a natureza (Cotrim, 2001).

As transformações no mundo do trabalho acarretaram diferentes formas de subjetivação (desenvolvimento emocional e cognitivo das pessoas) e de constituição dos

agrupamentos humanos e da sociedade como um todo (Codo, 2004). No plano psicológico, bem como no âmbito profissional, as pessoas são afetadas em seus valores, auto-estima, identidade e projetos de vida.

Para entender as relações entre trabalhador – trabalho – saúde mental em toda a sua abrangência, a Psicologia do Trabalho busca compreender interfaces, condicionantes, determinantes e conseqüências desta relação, para que seja possível intervir sobre o problema.

Segundo Codo (2004), saúde mental é a capacidade de construir, produzir e reproduzir a si próprio e à espécie. Distúrbio psicológico, sofrimento psicológico ou doença mental são o rompimento dessa capacidade. Dentre os modelos de explicação das relações entre saúde mental e trabalho existem três grandes abordagens: Psicodinâmica do Trabalho, Estresse e Trabalho e a Epidemiologia do Trabalho.

Glina et al. (2001) afirmam que as duas principais correntes são: a psicopatologia do trabalho - denominada psicodinâmica do trabalho a partir dos estudos efetuados por Dejours - e os estudos que tratam da relação entre estresse e trabalho. Codo (2004) traz ainda a epidemiologia do trabalho – herdeira da lógica de epidemiologia geral.

A Psicodinâmica do Trabalho é uma abordagem científica, desenvolvida nos anos 1990 na França por Christophe Dejours. Inicialmente, é construída com referenciais teóricos da psicopatologia, evoluindo para uma construção própria, em função do avanço das pesquisas, tornado-se uma abordagem autônoma com objeto, princípios, conceitos e método particulares (Mendes, 2007). Esta enfatiza o papel central do trabalho na vida dos trabalhadores, analisando os aspectos dessa atividade que podem favorecer tanto a saúde quanto à doença. O objetivo, então, passa a ser a compreensão das estratégias às quais o trabalhador recorre para manter-se saudável, apesar de certos modos de organização do trabalho patologizantes (Codo, 2004).

O desafio dessa abordagem é definir ações possíveis para modificar o destino do sofrimento, onde haja uma mobilização subjetiva do trabalhador que permita a ressignificação das situações geradoras de sofrimento em situações geradoras de prazer.

Conforme apontado anteriormente, a segunda corrente de análise dedicada à inter-relação saúde mental e trabalho é a que privilegia a relação entre estresse e trabalho. O conceito de estresse tem uma ampla variação, dessa forma, essa abordagem apresenta certo grau de complexidade.

No senso comum, o estresse é fortemente relacionado a problemas pessoais, familiares, profissionais e até a uma diminuição da qualidade de vida. Contudo, tomando-se como base à definição dada por Hans Selye, que utilizou desse termo para denominar o conjunto de reações que um organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço de adaptação (Limongi - França, 2007), sem o estresse, o ser humano não sobreviveria.

Os estudos sobre estresse no campo da psicologia, segundo Codo (2004), investigam variedades de mal-estar psicológicos consideradas manifestações de estresse, o que se justifica pela própria definição do conceito como um estado interno caracterizado por uma série de modificações inespecíficas, sendo o acesso a esse estado sempre indireto.

Na situação particular, do estresse relacionado ao trabalho, ele é definido como as situações em que a pessoa percebe seu ambiente de trabalho como ameaçador as suas necessidades de realização pessoal e profissional e/ou a sua saúde física ou mental, prejudicando a interação desta como trabalho e com o ambiente de trabalho, à medida que esse ambiente contém demandas excessivas a ela, ou que ela não contém recursos adequados para enfrentar tais situações (Limongi – França & Rodrigues, 2007, p. 36).

Codo (2004) afirma que a inclusão dos estressores oriundos do trabalho e de possíveis moderadores num mesmo modelo permite avançar na compreensão das ligações entre trabalho e estresse e de suas conseqüências para outros aspectos da vida do indivíduo, bem como para a organização do trabalho. Sabendo disso, o psicólogo, a partir de um diagnóstico e dentro de suas possibilidades, poderá pensar em modos de intervenção mesmo em situações em que as fontes estressoras não possam ser eliminadas.

A terceira, e última abordagem citada, é chamada de Abordagem epidemiológica e/ou diagnóstica, tem como preocupação básica a produção de conhecimentos sobre o processo de saúde-doença, o planejamento de ações de políticas de saúde e a prevenção de doenças (Codo, 2004).

Com sua metodologia de pesquisa, procura indicadores do estresse no trabalho. Os três momentos do diagnóstico, observação e análise da tarefa, aplicação do instrumento de coleta de dados e entrevista, permitem uma compreensão mais articulada da clientela.

Notadamente, a partir do exposto acima, a saúde mental do sujeito e o seu trabalho estão diretamente relacionados. Com base nisso, se faz necessário o estudo e aprimoramento de questões que promovam a qualidade de vida no trabalho (QVT). O capítulo seguinte apresenta, dentre outras coisas, a definição; histórico e modelos de QVT.

2. QVT

2.1 Definição e Histórico

O período em que se deu início as primeiras pesquisas em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), aparece na literatura de forma não consensual. Os autores destacam diferentes momentos para o seu nascimento.

Limongi - França (2007) propõe a classificação das formas de abordagem do tema em três escolas: socioeconômica, organizacional e condição humana no trabalho a saber:

- Escola Socioeconômica: de foco socioeconômico, tem como principal idealizador Anthony Giddens. Frente ao novo contexto global, Giddens coloca como via necessária o desenvolvimento da cidadania, responsabilidade e projetos sociais, igualdade com liberdade, preservação do meio ambiente e desenvolvimento sustentável. Nesta escola percebe-se também a consciência acerca da saúde pública;

- Escola Organizacional: aqui o foco está no local das relações de trabalho. Nesta escola encontram-se os pensadores de modelos de administração, como Taylor (referência paradoxal, pois seus estudos visam à melhor forma de se racionalizar a produção em massa), Elton Mayo (Hawthorne), McGregor (teorias X e Y), Chrys Argyris (maturidade-imaturidade), Maslow (hierarquia de necessidades) e Herzberg (necessidades higiênicas e de satisfação). Há também os gurus da qualidade como Juran e Deming (qualidade pessoal como parte do processo de qualidade total) e atualmente os trabalhos de Schein, Handy, Mintzberg e Ulrich. Já com a denominação de qualidade de vida, encontra-se o norte-americano Walton. Entre os autores mais recentes, Spink é uma referência nacional e internacional, com a visão sociotécnica. Fernandes e Rodrigues destacam-se como pensadores e consultores contemporâneos das questões organizacionais e de qualidade de vida no trabalho.

- Escola Condição Humana no Trabalho: com o foco biopsicossocial, tem como precursor Lipowski. Esta conceituação foi adotada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 1986. Ao foco biopsicossocial, foi acrescentada a dimensão organizacional

adequando-se assim aquela visão ao ambiente específico da organização. O principal conceito desta escola é a visão holística do homem, contrariando a visão departamentalizada do ser humano para ser visto como um todo harmônico, multidimensional.

Segundo Macêdo e colaboradores (2004 *apud* A. V. Rodrigues, 2006), a QVT começou a ser objeto de estudo desde 1950. Nessa época surgiram os estudos sobre as relações indivíduo – trabalho – organizações. Eric Trist e seus colaboradores são apontados como precursores das pesquisas ligadas a QVT. Na década mencionada, suas investigações resultaram numa abordagem sociotécnica, em relação à organização do trabalho, com ênfase no bem-estar e na satisfação dos trabalhadores.

Huzzardden Hertog e Hauge (2002 *apud* A. V. Rodrigues, 2006), consideram que os estudos tiveram início em 1960, na Noruega, sob a liderança de Einar Thorsud, com as investigações acerca das relações industriais e a efetividade organizacional. Para Tolfo e Piccinini (2001), embora as primeiras investigações tenham surgido na década de 50, foi na década seguinte que houve uma mobilização e o movimento tomou impulso, a partir da conscientização da importância de se buscar melhores formas de organizar o trabalho, com a finalidade de minimizar os seus efeitos negativos sobre o trabalhador e alcançar o seu bem-estar geral.

A partir de 1979, ressurgiu a preocupação com a QVT devido, principalmente, à perda de competitividade das indústrias norte-americanas em face das suas concorrentes japonesas. Esta perda de competitividade levou à investigação dos estilos gerenciais praticados em outros países e a relacionar os programas de produtividade aos esforços com a melhoria da QVT (Tolfo & Piccinini, 2001).

No Brasil a preocupação com QVT surge mais tardiamente, também em função da preocupação com a competitividade das empresas, em contexto de maior abertura para a

importação de produtos estrangeiros e na esteira dos programas de qualidade total (Fernandes, 1996).

Assim como não existe uma precisão para a origem do termo QVT, há uma vasta diversidade na literatura sobre a definição do tema. Em função dessa diversidade de conceituações para QVT, Fernandes (1996) chama a atenção para a necessidade de aprofundar a revisão da literatura do tema, porque não se pode trabalhar com algo que não se sabe exatamente o que é.

A expressão “qualidade de vida” (QV) tem sido referida, tanto no momento da vida dos indivíduos em sociedade, como no momento de trabalho. Embora a Qualidade de Vida no Trabalho e a Qualidade de Vida Global sejam distintas, elas são mutuamente influenciadas. Isso porque não há como dissociar a vida e o trabalho, bem como não reconhecer a influência do trabalho na QV.

As definições de QVT vão de cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas áreas de lazer, motivação, entre inúmeras outras (Limongi – França, 2007).

Em geral, a qualidade de vida no trabalho é entendida como um instrumento que visa tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios e aumentar os níveis de motivação e bem-estar dos trabalhadores. Para Limongi-França (2007), Os elementos-chave deste construto apóiam-se em quatro pilares básicos:

- Resolução de conflitos;
- Reestruturação da organização do trabalho;
- Inovação nos sistemas de recompensa (financeiras e não - financeiras);
- Melhoria no ambiente de trabalho (clima, cultura, ambiente, ergonomia e assistência).

Para aquela autora, a realidade social em que se vive reflete no conceito atual de QVT possui entre suas características:

- Aumento da expectativa de vida;
- Maior tempo de vida trabalhando em atividades produtivas;
- Maior consciência do direito à saúde;
- Apelos a novos hábitos e estilos comportamentais;
- Responsabilidade social;
- Consolidação do compromisso de desenvolvimento sustentável.

Sobre a gestão da qualidade de vida no trabalho, Limongi-França (2007) explica que na última década, a QVT ascendeu, de forma gradativa e sistemática, de características essencialmente operacionais e legisladas para ações corporativas estratégicas. Agora as responsabilidades dos profissionais envolvidos com o tema – sejam os próprios gestores ou pessoas terceirizadas – iniciam-se em questões de saúde e segurança e ampliam-se para a qualidade pessoal, qualificações profissional e cultural, planejamento, trabalho voluntário e cidadania, o que requer novas competências.

Segundo A. V. Rodrigues (2006), os objetivos da organização também são contemplados nas definições. Para Wyatt e Wah (*apud* A. V. Rodrigues, 2006), a QVT visa à democratização e humanização do espaço de trabalho e também ao aumento da produtividade. Esse é um exemplo de definição que sugere que o estudo da Qualidade de Vida no Trabalho abarca o interesse dos diferentes personagens que fazem parte do cenário organizacional: os trabalhadores e a instituição.

A Qualidade de Vida no Trabalho é um assunto complexo, prova disso é a vasta possibilidade de maneiras para abordá-lo. A variedade de conceitos apresentados indica que o tema é estudado a partir de enfoques diferenciados. Dessa forma, teóricos do assunto desenvolveram diferentes modelos para o estudo da QVT.

2.2 Modelos

Existem diversos métodos desenvolvidos por estudiosos, que buscam identificar os aspectos presentes no trabalho e que estão relacionados à qualidade de vida no trabalho. Serão apresentados os modelos de: Walton, Hackman e Oldham, Westley, Peters e Waterman, Davis e Werther, Huse e Cummings e Nadler e Lawer.

Para Walton (1973 *apud* Tolfo e Piccinini, 2001), os critérios adotados para definir o conceito de qualidade de vida incluem as oito categorias descritas a seguir:

1. **Compensação justa e adequada:** refere-se à remuneração recebida dentro de padrões organizacionais baseados na cultura da empresa e em modelos ideológicos. Indicadores: salário e jornada de trabalho.
2. **Condições de trabalho seguras e saudáveis:** horários razoáveis, condições físicas que reduzam riscos de danos e doenças; existência de critérios que respeitam idade, estrutura física. Indicadores: ambiente físico e salubridade.
3. **Oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas:** considerar potencialidades, e desafio pessoal-profissional. Indicadores: autonomia, estima, capacitação múltipla e informações sobre o trabalho.
4. **Oportunidades futuras para o crescimento contínuo e a garantia de emprego:** oportunidades de carreira, através da educação formal, uso do conhecimento, das habilidades expandidas e das habilidades recém-adquiridas. Indicadores: carreira, desenvolvimento pessoal e estabilidade no emprego.
5. **Integração social na organização:** corresponde à ausência de preconceitos, de modo que se crie a comunidade na organização. Indicadores: ausência de preconceitos, habilidade social e valores comunitários.

6. Constitucionalismo na organização: noção de cidadania, envolvendo aspectos relacionados aos direitos e deveres legais dos cidadãos. Indicadores: direitos garantidos, privacidade e imparcialidade.
7. Trabalho e espaço total na vida do indivíduo: valorização de outros pilares que sustentam a vida das pessoas, como suas relações com a família, lazer, interesses comunitários e religiosos. Indicadores: liberdade de expressão, vida pessoal preservada e horário previsível.
8. Relevância social do trabalho: ações referentes ao meio ambiente, oportunidade de emprego, atendimento das necessidades sociais de saúde, transporte, comunicação, educação e higiene. Indicadores: imagem da empresa e responsabilidade social da empresa.

Esse conjunto de critérios – cujos indicadores facilitam a compreensão e permite a comparação entre eles – fundamenta-se na dimensão organizacional. O foco está na humanização e na responsabilidade social, considerando o poder da empresa. Dessa forma, as oito dimensões inter-relacionadas formam um conjunto que possibilita ao pesquisador apreender os pontos percebidos pelos trabalhadores como positivos ou negativos na sua situação de trabalho.

O segundo modelo, o de Hackman e Oldham é um dos modelos mais difundidos para se analisar QVT. É o de Hackman e Oldham que procura estabelecer uma interface entre satisfação do indivíduo no trabalho com as metas organizacionais a partir da autonomia, trabalho e feedback. (Bastos et al, 2006).

Hackman e Oldham desenvolveram o *Job Diagnostic Survey* (JDS), em torno das dimensões básicas da tarefa, sustentando que estas dimensões são predecessoras à satisfação do indivíduo e à performance, com resultados positivos para o indivíduo e para a empresa,

baseado nos três estados psicológicos considerados críticos para a satisfação e motivação no trabalho:

- Significação percebida do trabalho: grau em que o trabalho tem significado, importância e valor para o indivíduo;
- Responsabilidade percebida: grau em que o indivíduo percebe que é responsável pelo resultado do trabalho;
- Conhecimento dos resultados do trabalho: grau em que o indivíduo sabe e compreende com que eficiência está desempenhando o trabalho

Segundo Schirrmester (2006), quando estas três condições estão presentes, uma pessoa tende a se sentir muito bem consigo mesma quando desenvolve uma boa performance no trabalho e, ainda, procurará manter o desempenho para prolongar esta satisfação, o que chamam de motivação interna.

O JDS foi elaborado com base em cinco dimensões básicas do trabalho, que, segundo estes autores, geram estes três estados psicológicos e conseqüentemente a satisfação e performance positivas:

- Variedade de habilidades: o grau em que o trabalho requer uma variedade de habilidade para realizar a atividade, envolvendo o uso de diferentes habilidades e talentos do funcionário;
- Identidade das tarefas: o grau de realização do trabalho como um todo;
- Significado da tarefa: o grau em que o trabalho tem impacto na vida ou no trabalho de outras pessoas seja no ambiente interno ou externo da organização;
- Autonomia: o grau em que o trabalho proporciona liberdade, independência e autonomia para o funcionário programar suas atividades e determinar os procedimentos a serem utilizados;

- Feedback: o grau em que o indivíduo obtém direta e claramente a informação acerca da eficiência da sua performance no trabalho.

Segundo Carvalho e Hort (2008), Westley considera que a QVT está relacionada à estrutura organizacional. Aponta quatro fatores/problemas que afetam a QVT: o político, o econômico, o psicológico e o sociológico. Sendo assim: se a natureza do problema for econômica, os indicadores são insatisfação, greve e, como proposta de ação, tem-se a cooperação, divisão de lucros e participação em nível decisório; os de natureza política tem os mesmos indicadores citados anteriormente, mas as ações podem ser tanto a participação em nível decisório quanto o trabalho auto-supervisionado; os de natureza psicológica têm o desinteresse e absenteísmo como indicadores e o enriquecimento das tarefas como proposta de ação e por fim, se o problema for de natureza sociológica, o absenteísmo e a ausência de significação são indicadores que podem ser solucionados com uma proposta de métodos sócio-técnicos aplicados aos grupos.

Carvalho e Hort (2008) afirmam que, segundo Westley, o problema político, muitas vezes traz como consequência a insegurança, uma vez que há uma centralização de poder na tomada de decisões; o econômico pode gerar a injustiça, tendo em vista que há uma concentração de lucros e exploração do trabalho; o psicológico leva a alienação, porque rompe com as expectativas dos trabalhadores e suas realizações; e o problema sociológico acarreta anomia, ou seja, a ausência de normas construídas.

Segundo M. V. C. Rodrigues (1994), no final dos anos 70, Peters e Waterman, tomando como modelo as empresas americanas bem sucedidas, foram encontrados oito atributos que devem ser seguidos pelas organizações e que seriam a base para um programa de produtividade organizacional e Qualidade de vida no Trabalho, são eles:

- Uma firme disposição para agir
- Maior aproximação do cliente

- Autonomia e iniciativa dos trabalhadores
- Orientação por valores-filosofia organizacional
- Limitar-se ao conhecido
- Formas de trabalho simples e em pequenos grupos
- Política administrativa flexível

No modelo proposto por K. Davis e W. Werther a QVT está relacionada ao cargo e a carreira: o trabalhador tem oportunidade de construir sua carreira individual, por meio de promoções. Essas promoções o motivam e suprem, por hora, sua auto-realização (Carvalho & Hort, 2008). Para eles, a QVT é comprometida pela supervisão, pelas condições de trabalho, pagamentos, benefícios e projetos de cargos.

O projeto de cargos recebe a influência de três fatores: organizacional, ambiental e comportamental, com o intuito de amenizar a insatisfação do trabalhador. O fator organizacional traz o propósito, os objetivos, o cargo e a atividade; já o ambiental vislumbra as expectativas sociais, a competitividade e as influências externas; e o fator comportamental engloba a motivação, satisfação, autonomia, retorno das atividades realizadas e a identidade e variedade das tarefas.

A motivação, o desempenho e conseqüentemente a QVT dos colaboradores de qualquer organização, perpassa a necessidade de que haja certa coerência entre o cargo que ocupa e as suas demandas pessoais. Contudo, hoje em dia há mais preocupação com a rentabilidade que aquele cargo vai trazer para a pessoa sobrepondo-se a expectativa e adequação dela ao mesmo. Exemplo disso é aqueles que se candidatam a uma vaga sem ao menos saber no que vão trabalhar ao certo.

E. Huse e T. Cummings apresentam a Qualidade de Vida no Trabalho e a produtividade. Para M. V. C. Rodrigues (1994), os autores definem a QVT como uma forma de pensamento que envolve pessoas, trabalho e organização, destacando dois aspectos

importantes: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e também com a eficácia organizacional; a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas de trabalho.

A operacionalização desse conceito se dá através de quatro aspectos: a participação do trabalhador, envolvendo-o no processo de tomada de decisão em diferentes níveis organizacionais; o projeto do cargo, que envolve a reestruturação do cargo dos indivíduos ou grupos; inovação no sistema de recompensa, que envolve todo o plano de cargos e salários a fim de minimizar as diferenças salariais e de status; e também, a melhora no ambiente de trabalho, proporcionando mudanças físicas ou possíveis nas condições de trabalho, como a flexibilização do horário.

Segundo Vasconcelos (2001), Nadler & Lawer apresentam uma interessante e abrangente visão da evolução do conceito de QVT, descritas a seguir:

1. QVT como uma variável (1959 a 1972):

Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.

2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974):

O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.

3. QVT como um método (1972 a 1975):

Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.

4. QVT como um movimento (1975 a 1980):

Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos administração participativa e democracia industrial eram freqüentemente ditos como idéias do movimento de QVT.

5. QVT como tudo (1979 a 1982)

Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.

6. QVT como nada (futuro)

No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passar de apenas um modismo passageiro.

Vasconcelos (2001) ressalta que o desafio imaginado pelos autores citados persiste, isto é, tornar a QVT mais uma ferramenta gerencial efetiva e não apenas mais um modismo, como tantos outros que vêm e vão. E esse desafio se torna mais instigante neste momento em que a sociedade se vê às voltas de uma rotina diária cada vez mais desgastante e massacrante.

Por fim, Ferreira e Mendes (2003) utilizam a denominação *Ergonomia da Atividade* para expressar a abordagem cujo principal objetivo é compreender os indicadores críticos presentes no Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS) para, então, transformá-los. CPBS, segundo os autores, expressa o lócus material, organizacional e social onde ocorrem as atividades de trabalho e se desenvolvem as estratégias utilizadas pelos trabalhadores para lidar com o meio. Engloba três diferentes dimensões:

- Organização do Trabalho (OT), que abrange os elementos prescritos do contexto de produção que expressam as concepções e práticas de gestão de pessoas e do trabalho;
- Condições de Trabalho (CT), que englobam aspectos que expressam as práticas administrativas da organização, a sua infra-estrutura e apoio institucional;

- Relações Socioprofissionais (RS), se constituem por elementos que expressam as interações presentes no lócus de produção e que caracterizam sua dimensão social.

Tais dimensões compõem o Contexto de Produção de Bens e Serviços, conforme os autores e devem ser compreendidos de modo interdependente. É com base nelas que os indivíduos constroem estratégias para lidar com as contradições existentes nas situações de trabalho. Nesse sentido, considera-se que a *Ergonomia da Atividade* seja uma abordagem pertinente para o estudo dos indicadores de Qualidade de vida no Trabalho.

2.3 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Interações Socioprofissionais (IS)

Uma dimensão que se relaciona à QVT, citada anteriormente na abordagem da Ergonomia da Atividade, diz respeito às interações socioprofissionais (IS). Segundo A. V. Rodrigues (2006), a boa qualidade dos relacionamentos entre os trabalhadores no contexto de produção é destacada nas pesquisas como um dos fatores a contribuir positivamente para a QVT.

Segundo Ferreira, Reis e Pereira (1997 *apud* A. V. Rodrigues, 2006) as conclusões dos experimentos de Elton Mayo, a produtividade no trabalho é mais influenciada por incentivos emocionais do que pelo ambiente físico. As contribuições de Mayo para o estudo do comportamento humano e qualidade de vida no trabalho são elencadas da seguinte forma: o trabalho é uma atividade grupal; o mundo social do adulto é primariamente padronizado em relação à sua atividade no trabalho; as condições físicas do ambiente de trabalho são menos relevantes para o indivíduo e para a produtividade do que a necessidade de reconhecimento e segurança e o senso de pertencer a algo; as atitudes do trabalhador são condicionadas pelas demandas sociais; grupos informais dentro da fábrica exercem grande controle social sobre os hábitos no trabalho e atitudes do operário individual; a mudança de uma sociedade estabelecida para outra em adaptação tende a desmembrar continuamente a organização social

de uma fábrica ou indústria em geral; a colaboração grupal deve ser planejada e desenvolvida. Se essa colaboração for alcançada, as relações no trabalho dentro da fábrica podem chegar a uma coesão que resiste aos efeitos do desmembramento de uma sociedade em adaptação. Nesse sentido, segundo A. V. Rodrigues (2006), as investigações de Elton Mayo apontaram para a relevância de se considerarem as interações socioprofissionais também como fator associado à QVT, ilustrando que essa não se configura somente com base nos aspectos da organização e das condições de trabalho.

Cabe ressaltar que dentre as categorias consideradas por Walton como aquelas associadas à QVT, destaca-se a integração social. Segundo esse autor, esta pode ser alcançada com base também em um bom relacionamento interpessoal entre os trabalhadores numa organização.

Campanário e França (2001) destacam a importância das relações amigáveis com colegas no contexto de produção. A. V. Rodrigues (2006) destaca que em sua pesquisa, os autores, obtiveram resultados nos quais houve predomínio da percepção dos trabalhadores quanto a um relacionamento positivo e significativo, com cooperação e integração. Evidenciou-se um companheirismo e uma visão construtiva e positiva das relações pessoais e profissionais internas.

Os resultados demonstraram também a importância do aperfeiçoamento dos sistemas de gestão participativa para a mudança da qualidade de vida e para a modernização de culturas organizacionais em ambientes de pesquisa.

Para Quel (2000 *apud* A. V. Rodrigues, 2006), o futuro de uma organização depende muito da forma como esta se relaciona com a sociedade e também com os indivíduos que a compõe. A união dos objetivos sociais, objetivos organizacionais e individuais contribuem para a eficácia e lucratividade das empresas.

O estabelecimento da confiança e o bom relacionamento nos ambientes em que se identificam as interações entre os trabalhadores são determinantes para um bom desempenho individual e institucional. Wyatt e Wah (2001 apud A. V. Rodrigues, 2006) também consideram a relevância da boa qualidade da relação entre trabalhadores e gerentes para o sucesso dos empreendimentos da organização.

2.4 Programas de Qualidade de Vida

Melhores condições de trabalho têm, inevitavelmente, efeito positivo sobre a produtividade. Portanto, a melhoria das condições de trabalho é uma medida de grande potencial para reduzir a ineficiência dos processos de trabalho. Melhorias nas condições de trabalho devem abranger todos os aspectos do trabalho, em todos os setores da empresa (S. I. Vieira, 2005).

Pode-se perceber então, a importância de se implementar programas de qualidade de vida no trabalho, e não só isso, mas sim de fazer um processo de diagnóstico organizacional e implementação cuidadosa e teoricamente embasada, para que se obtenha um aumento da produtividade e na satisfação dos colaboradores de qualquer empresa.

Hoje em dia, as organizações têm que enfrentar vários desafios para permanecer no mercado e têm sido pressionadas por todas as partes envolvidas no seu negócio para adotar uma postura mais responsável socialmente falando. Do ponto de vista de competitividade, o capital humano tem sido valorizado, fazendo com que as empresas se dediquem a investir recursos e esforços no sentido de atender cada vez mais as necessidades desse ativo intangível remetendo o assunto à questão da Qualidade de Vida no Trabalho (Carvalho & Hort, 2008).

Segundo Rossi (2007), os programas de qualidade de vida configuraram-se uma tendência mundial na década de 1990. Um dos seus insumos foi a realização de pesquisas de clima organizacional, que começaram a trazer à tona o interesse dos funcionários a participar

de ações que abrissem oportunidades de crescimento pessoal e melhoria no ambiente de trabalho.

Fernandes (1996) dá algumas sugestões para o sucesso de um programa de qualidade de vida:

- Que os programas não fiquem limitados a certos grupos da organização;
- Não devem ser implementados sem um conhecimento técnico e teórico do assunto;
- Sejam implementados a partir de uma necessidade da organização;
- Incluam estratégias de resolução dos problemas organizacionais
- Procurem envolver melhorias no meio ambiente de trabalho em termos físicos, mas sem se descuidar de aspectos tecnológicos e psicossociais.

A criação de um programa alicerçado em bases adequadas também não é, exatamente, uma garantia de sucesso total. Não se pode ignorar que existem aquelas pessoas que se manifestam para obtenção de benefícios, mas depois somem sem dar satisfação. E outros, que participam presencialmente, mas que não estão, de fato, dispostos a mudar. Para Rossi (2007), essa incapacidade às vezes é também sugestiva de falhas na seleção dos profissionais que ministram os cursos.

Ferreira (2008) faz algumas críticas a QVT na perspectiva da Abordagem Assistencial. Os programas de qualidade de vida com cunho assistencialista se caracterizam por um cardápio de atividades anti-stress. O foco é aumentar a resistência física e mental do trabalhador, onde o indivíduo é a variável de ajuste. O efeito é a adesão inicial forte e mais tarde, declinante e principalmente, a desmotivação, adoecimento e aumento de despesas com assistência.

Finaliza com a metáfora do “ofurô corporativo”, onde o trabalhador é retirado que um ambiente estressor, com péssimas condições de trabalho, inserido numa atividade

juntamente com seus “colegas” de trabalho e depois é recolocado no mesmo ambiente nas mesmas condições. Nessa perspectiva, não se vê a causa do problema, logo, a organização do trabalho não é modificada, o indivíduo é que tem que se adaptar.

Muitas vezes, a Gestão da Qualidade de Vida nas empresas tem sofrido perda de credibilidade por causa da aparente superficialidade e por ser usada por aqueles que nela vêem só mais uma forma de adiar soluções e mudanças efetivas nas condições de trabalho. Embora ainda haja enorme lacuna entre o discurso e a ação, as preocupações com a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho vêm ganhando grande expressão e forma no âmbito mundial e, também, no ambiente organizacional brasileiro (Limongi – França, 2007, p. 42).

Quando a ação é bem planejada e tem continuidade suficiente para as transformações acontecerem e consolidarem-se no dia-a-dia das pessoas, o impacto é sensível. As pessoas se sentem mais valorizadas, o que é muito bom para a auto-estima e para a equipe como um todo. Do lado da empresa, o funcionário adoece menos, diminuindo a taxa de absenteísmo, concentra-se mais e trabalha com mais prazer, empenho e qualidade.

Dentre outros aspectos que devem ser levados em consideração, as demandas pessoais e organizacionais merecem destaque. Às vezes, ações de qualidade de vida do trabalho são decididas pela cúpula da empresa por meio de observação e intuição. Sem um diagnóstico e análise criteriosos, fica difícil perceber que nem sempre o que é importante, é prioritário para o funcionário. Além disso, há que se considerar o momento das organizações na tomada de decisões. Se na empresa faltam recursos financeiros, por exemplo, não cabe ações de QVT a longo prazo ou de alto custo, pois as chances de não se manterem é grande.

Dessa forma, certamente a empresa precisa adaptar-se à realidade que prospecta (Rossi, 2007). Pouco efeito na vida das pessoas tem aludir um estilo de vida mais saudável

oferecendo, em contrapartida, jornadas de trabalho desumanas ou privação de condições materiais adequadas para realizar o trabalho, sacrificando ao máximo os funcionários. Nesse caso, é como se esperasse adoecer para remediar.

Visando aumentar a compreensão do tema serão apresentadas, no tópico seguinte, pesquisas recentes na área de Qualidade de Vida no Trabalho.

2.5 Pesquisas recentes

A Qualidade de Vida no Trabalho representa hoje um dos maiores desafios empresariais. Não é uma tarefa simples conciliar competitividade aos novos padrões de conhecimento, aliados a qualificação profissional e aos novos estilos de vida. Dessa forma, muitas pesquisas em diversas áreas de atuação, principalmente na Psicologia e na Administração, vêm sendo feitas a respeito do tema, com os mais diferenciados enfoques.

Sendo assim, para fins ilustrativos desse movimento de intensas investigações sobre QVT, foram recuperadas de periódicos do acervo da Biblioteca João Herculino, no UniCEUB, bem como de pesquisas realizadas no Google Acadêmico, cinco pesquisas sobre o tema. Foi dada preferência às pesquisas de autores brasileiros, com até cinco anos de publicação e que abrangesse enfoques diferenciados.

A primeira pesquisa é de autoria de Pires (2007). O objetivo da pesquisa foi analisar a efetividade de um programa de qualidade de vida no trabalho (PQVT) como ferramenta motivacional. Entre as atividades do PQVT do SEBRAE – Nacional, encontra-se: ginástica laboral (oferecida todos os dias aos colaboradores), jornada plena de saúde (caminhada temática realizada semestralmente), semana da qualidade de vida no trabalho (palestras, atividades de integração e realização de exames médicos gratuitos, realizados durante uma semana, uma vez ao ano). A pesquisa foi de caráter exploratório, na qual a amostra de 54 sujeitos respondeu aos questionários. Após a análise, dentre outros aspectos, verificou-se que

94% dos colaboradores concordam que o PQVT é importante para o bem estar dos funcionários; que a maioria trabalha melhor após participar das atividades. Assim, sobre a pesquisa empírico-teórica realizada no SEBRAE Nacional, pode-se perceber que, apesar de a empresa contar com funcionários com perfis bastante diferenciados, seu programa de qualidade de vida é sim uma ferramenta motivacional. Além disso, o autor observou que o programa foi analisado de forma positiva pelos colaboradores fato este imprescindível para que o programa atinja o objetivo de ser um fator motivacional.

A próxima pesquisa a ser apresentada buscou identificar a percepção de profissionais de teletrabalho acerca da Qualidade de Vida no Trabalho. Oliveira (2007) verificou as relações entre Qualidade de Vida no contexto de Teletrabalho e as variáveis funcionais (sexo, idade e escolaridade) e demográficas (faixa de tempo de serviço, natureza da organização e tipo de cargo). A pesquisa foi realizada com 162 sujeitos de cinco organizações distintas em Brasília, Rio de Janeiro e São Paulo. A autora adaptou a Escala de Indicadores de Satisfações Contextuais – EISC de David (2005) para a realidade do teletrabalho. O questionário ficou então constituído de duas partes: a primeira, com 24 itens destinados à Qualidade de Vida no contexto de Teletrabalho (QVTT), e a segunda, com 6 itens relativos aos dados demográficos.

Os resultados mostraram que o tipo de cargo influencia na percepção da satisfação da Qualidade de Vida no Teletrabalho assim como dentro das organizações; que os homens tendem a perceber mais a satisfação com os itens relacionados à QVTT.

A autora aponta algumas limitações de sua pesquisa, como o fato de a amostra de empresas e de funcionários obtida não permitiu a generalização para a modalidade teletrabalho como um todo. Quanto à metodologia, o uso da escala para avaliar a percepção dos respondentes, aliado a uma entrevista qualitativa facilitaria o tratamento mais aprofundado dos dados.

A terceira pesquisa foi desenvolvida por Mininel (2006). A proposta desse trabalho foi analisar as ações voltadas para a promoção da qualidade de vida dos trabalhadores de enfermagem, desenvolvidas pelos enfermeiros que desempenham funções gerenciais. Para tal, buscou-se conhecer os processos destrutivos e os favoráveis, determinantes dos processos saúde-doença, vivenciados pelos trabalhadores de enfermagem; apreender o significado da qualidade de vida no trabalho para estes trabalhadores; e, a partir daí, buscar propostas de intervenção para esta problemática.

O estudo teve uma abordagem qualitativa, fundamentando-se no referencial do materialismo histórico e dialético e na determinação social do processo saúde-doença. O cenário de estudo foi um hospital universitário de grande porte, localizado na região Centro-oeste do País. A amostra foi de 22 trabalhadores, de diversas categorias de enfermagem, representantes das unidades e turnos de trabalho no Hospital.

Dentre outras análises feitas pela autora, destaca-se a “qualidade de vida” e a “qualidade de vida no trabalho” são indissociáveis, sendo que a motivação para o trabalho e a satisfação advém da interação e reconhecimento dos pacientes, bem como pelas relações de confiança que são estabelecidas com a equipe de trabalho; que os processos favoráveis e destrutivos de saúde permeiam o momento de trabalho; que a exposição às diversas cargas, geradoras de processos de desgaste, evidenciaram um perfil destrutivo da saúde e, conseqüentemente, o comprometimento da qualidade de vida; que não existem programas ou ações institucionalizadas que promovam a qualidade de vida no trabalho.

A pesquisa apresentada a seguir é de autoria de Schirrmeister (2006). A autora se propôs a investigar como acontecem as relações da qualidade de vida no trabalho e do comprometimento organizacional em equipes com múltiplas formas de contratação. Foi realizado um estudo de caso em uma instituição de pesquisa tecnológica que opera com equipes de múltiplos vínculos. Foi aplicado um questionário auto-administrado e obteve-se

uma amostra de 270 colaboradores, que foi analisada utilizando-se a Correlação de Pearson e a ANOVA.

Os resultados obtidos pela autora indicaram que, entre os colaboradores de diversos vínculos contratuais, há diversas diferenças na satisfação com a QVT, algumas diferenças na atribuição de importância em QVT e algumas diferenças no comprometimento, em assertivas que não podem ser generalizadas para a forma de comprometimento predominante na organização.

A última pesquisa a ser apresentada é uma tese realizada por E. Vieira (2005), O principal objetivo foi reunir informações que possibilitassem identificar e descrever a existência de práticas alternativas na gestão de pessoas das empresas pesquisadas e a relação com a cultura organizacional. Segundo a autora, as mudanças pelas quais vem passando a área de gestão de pessoas têm suscitado o desenvolvimento de novas práticas, algumas ainda não reconhecidas pela ciência.

O estudo identificou, descreveu e consolidou os dados de empresas que aplicam uma ou mais dessas práticas, revelando suas expectativas, quando optam por utilizá-las e os resultados alcançados.

A metodologia de pesquisa consistiu de levantamento quantitativo e qualitativo em empresas localizadas no eixo São Paulo/Rio de Janeiro. Foram entrevistados especialistas que atuam como consultores externos e gestores de 11 empresas de distintos portes e segmentos de atuação, que utilizam uma ou mais dessas ferramentas.

E. Vieira (2005) concluiu que, dentre outros aspectos, que práticas alternativas são adotadas por diversos tipos, segmentos e portes de empresas, na maior parte das vezes, por definição da alta direção, e apenas em alguns casos, por iniciativa da área de recursos humanos. Por se tratar de uma pesquisa em gestão de pessoas, a autora sugere que cada ferramenta analisada em sua pesquisa possa ser estudada de forma individualizada, que seja

implementada e que os dados sejam quantificados pela empresa, o que possibilitará serem passíveis de validação. De qualquer forma, a existência de empresas que utilizam práticas alternativas é relevante e pode ser indicativo de que está nascendo, em gestão de pessoas, uma nova abordagem.

Assim, as pesquisas apresentadas aqui, vieram a corroborar com a idéia de que há muito que investigar sobre QVT, e que os resultados obtidos serão de grande valia para futuras pesquisas e ações que envolvam o tema.

3. METODOLOGIA

3.1. Tipo de Pesquisa

Quantitativa e Qualitativa

3.2. A Organização

Muito embora a história da Saúde Pública Brasileira tenha início em 1808, o Ministério da Saúde só veio a ser instituído no dia 25 de julho de 1953, com a Lei nº 1.920, que desdobrou o então Ministério da Educação e Saúde em dois ministérios: Saúde e Educação e Cultura. A partir da sua criação, o Ministério passou a encarregar-se, especificamente, das atividades até então de responsabilidade do Departamento Nacional de Saúde (DNS), mantendo a mesma estrutura que, na época, não era suficiente para dar ao órgão governamental o perfil de Secretaria de Estado, apropriado para atender aos inúmeros problemas da saúde pública existentes.

O Ministério da Saúde, ou melhor, a sede principal, centro decisório político-administrativo, está na localizada na Esplanada dos Ministérios - Bloco G - Brasília/DF. Possui, ainda, outras unidades no Setor Comercial Sul, na Avenida W3 Norte, quadras 510/511, e no Setor de Indústria e Abastecimento/SIA.

3.2.1 Estrutura Organizacional

Atualmente apresenta a seguinte estrutura: Ao Ministro da Saúde estão subordinados os Órgãos Colegiados, Gabinete, a Consultoria Jurídica, e a Secretaria Executiva, além da Secretaria de Vigilância em Saúde; Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde; Secretária de Atenção à Saúde; Secretaria de Ciência, Tecnologia e Insumos Estratégicos e, a Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa. Vinculadas estão as Fundações Públicas, Autarquias, Empresa Pública e Sociedades de Economia Mistas (organograma Anexo 1).

Sua força de trabalho atual é composta de 1226 servidores permanentes; 189 pessoas ocupando cargos comissionados; 177 contratos temporários; 91 requisitados; 1.589 terceirizados; 107 estagiários de nível médio e 86 de nível superior; 285 consultores; perfazendo um total de 3750 trabalhadores, aqui consideradas somente as unidades de Brasília/DF.

3.2.2 Área de Atuação e Principais Desafios

A missão institucional do Ministério da Saúde é promover a saúde da população mediante a integração e a construção de parcerias com os órgãos federais, as unidades da Federação, os municípios, a iniciativa privada e a sociedade civil, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida e para o exercício da cidadania.

O Ministério da Saúde trabalha diretamente para a promoção, proteção e recuperação da saúde da população, proporcionando uma melhor qualidade de vida a todos os cidadãos.

O Ministério da Saúde realiza vários programas com a missão de trazer a saúde para perto do cidadão e oferecer ao profissional, ou trabalhador da saúde, a capacitação necessária para que ele possa exercer seu trabalho com mais qualidade. Como exemplos dessa missão incluem-se os seguintes programas:

- Brasil Sorridente;
- Doe vida;
- Doe Órgãos;
- SAMU - Serviço de Atendimento Móvel de Urgência;
- Farmácia Popular;
- Pacto pela Saúde;
- Programa Saúde da Família;
- Programa Nacional de Combate à Dengue;

- Bancos de Leite Humano;
- Cartão Nacional de Saúde;
- Política Nacional de Alimentação e Nutrição;
- Programa de Volta Para Casa;
- Política de Atenção à Saúde dos Povos Indígenas;
- Programa Nacional de Controle do Câncer do Colo do Útero e de Mama - Viva Mulher;
- Programa de Controle do Tabagismo e Outros Fatores de Risco de Câncer;
- Qualisus;
- Mais Saúde;
- Saúde da Mulher,
- Saúde do Idoso
- Programa Nacional de Telessaúde.

O Ministério da Saúde é composto pelas seguintes Secretarias:

A Secretaria Executiva (SE) auxilia o Ministro da Saúde na supervisão e coordenação das atividades das demais Secretarias do Ministério da Saúde (MS) e suas entidades vinculadas;

A Secretaria de Vigilância em Saúde - SVS é responsável, no Ministério da Saúde, por todas as ações de vigilância, prevenção e controle de doenças;

A Secretaria de Gestão Participativa (SGP), criada em 2003 pelo Decreto nº 4.726 de 9 de junho daquele ano, e que, após reformulação em 2007, passou a ser denominada Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa (SGEP) tem por princípio fortalecer os processos que garantem o funcionamento do Sistema Único de Saúde (SUS);

A Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (SGTES), criada pelo Decreto nº 4.726, de 09 de junho de 2003, que aprova a Estrutura Regimental e o Quadro

Demonstrativo de Cargos em Comissões e das Funções Gratificadas do Ministério da Saúde tem, entre outras competências, a de promover a ordenação da formação de Recursos Humanos na área da saúde;

A Secretária de Atenção à Saúde (SAS) tem como principal ação participar da formulação e implementação das políticas de atenção básica e especializada, observando os princípios do Sistema Único de Saúde (SUS);

A Secretaria de Ciência, Tecnologia e Insumos Estratégicos (SCTIE) é responsável por participar da formulação, implementação e avaliação da Política Nacional de Ciência e Tecnologia em Saúde, tendo como pressupostos as necessidades demandadas pela Política Nacional de Saúde e a observância aos princípios e diretrizes do SUS;

A Subsecretaria de Assuntos Administrativos (SAA), subordinada hierarquicamente à Secretaria Executiva, tem função principal de acompanhar as atividades administrativas, financeiras e logísticas do MS, acompanhar e orientar as Coordenações Gerais a ela subordinadas – Coordenação-Geral de Recursos Logísticos; Coordenação-Geral de Normatização e Modernização e a Coordenação-Geral de Recursos Humanos - na execução das atividades de apoio logístico-administrativo demandas pelos demais setores do Ministério.

A Coordenação-Geral de Recursos Humanos ligada à Subsecretaria de Assuntos Administrativos é responsável pela gestão de pessoal, dos treinamentos, concursos do MS sendo composta por oito coordenações apresentadas a seguir:

- CAP - Coordenação de Atendimento ao Servidor - acompanha a vida funcional dos servidores e aposentados;
- CAS - Coordenação de Atenção a Saúde do Servidor, acompanha periodicamente os servidores nos exames anuais, atende o servidor no dia- a- dia.
- COCAT- Coordenação de cadastro - cuida da folha de pagamento, férias.

- COPAP – Coordenação de Aposentados e Pensionistas acompanha os servidores aposentados e pensionistas.
- COINF – Coordenação de Orçamento e Finanças faz pagamento de folha de servidores, estagiários e cursos feitos pelos trabalhadores.
- COCAC – Coordenação de Cargos Comissionados emite e concentra toda a documentação e acompanhamento dos servidores com cargo comissionado.
- COLEP – Coordenação de Legislação de pessoal cuida da legislação relativa aos servidores e demais assuntos pertinentes ao RH.
- CODER – Coordenação de Planejamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos – responsável pelas ações de capacitação dos servidores, de Brasília e dos demais estados e por toda a legislação e pagamento de cursos, contratação de estagiários. Oferece aos trabalhadores a oportunidade de terminar os estudos por intermédio do Programa de formação de adultos, além do Geração Saúde voltado para o bem-estar dos mesmos.

Esta pesquisa foi desenvolvida na Coordenação de Planejamento e Desenvolvimento de RH – CODER, mais especificamente no programa Geração Saúde.

A Coordenação de Planejamento e Desenvolvimento de RH – CODER tem como missão: “Gerar oportunidades de desenvolvimento dos Recursos Humanos do MS, buscando um estado de auto-renovação, como suporte ao desenvolvimento institucional”.

Os valores que sustentam as atividades da Coordenação são:

- Respeito;
- Ética;
- Organização;
- Eficiência;
- Satisfação do cidadão;

- Responsabilidade;
- União;
- Cooperação;
- Trabalho em equipe;
- Honestidade;
- Transparência;
- Criatividade;
- Paz.

Atualmente, o quadro efetivo da CODER, é composto por servidores do quadro efetivo, DAS (cargo comissionado), estagiários e terceirizados, sendo:

- 01 Coordenador;
- 04 Consultores;
- 07 Assistentes Técnicos;
- 02 Assistentes Administrativos;
- 30 Servidores (terceirizados, efetivos e estagiários).

A CODER tem como principais funções: monitorar, acompanhar e desenvolver a capacitação e a formulação do Plano Anual de Capacitação; recrutar selecionar e monitorar os estagiários; desenvolver e o programa Geração Saúde, cuidando da qualidade de vida dos trabalhadores.

Para executar suas atividades a CODER conta com a seguinte estrutura interna:

- Gerência de controle, acompanhamento e pagamento de cursos; Capacitar, treinar e acompanhar os servidores do MS em Brasília e Estados;
- A Gerência de Estágio: fazer o cadastro, entrevistas, contratos e acompanhar todo o processo relacionado aos estagiários.

- O Programa Formação de Adultos: elaborar planilha de acompanhamento dos funcionários que estudam, acompanham e supervisionar os professores contratados pelo SESI.
- Programa Geração Saúde: faz acompanhamento e programação das atividades, e organiza eventos dos setores do MS e trabalha para a melhoria da saúde dos servidores.

O Programa Geração Saúde foi elaborado e construído pelos servidores do MS ao longo da última década, através de uma pesquisa corpo a corpo informal denominada Caça Talentos, realizada em todos os níveis hierárquicos do MS. O resultado da pesquisa deixou evidente a necessidade de se criar atividade que melhorasse a disposição dos servidores “da casa” e, ainda, fortalecesse os grupos, aproveitando os talentos dos servidores do MS.

Tendo em vista as necessidades mostradas na pesquisa caça talentos, no ano de 1999 foi firmada parceria com o SESI/CEGAD/Taguatinga, e no período de 2001 até 2006, o SESI atuou como parceiro nas ações de qualidade de vida.

A partir de 2006, o contrato de prestação de serviços firmado entre o MS e o SESI, passou a ser renovado anualmente para atender às demandas dos trabalhadores. Demandas estas, que se encaixaram nas necessidades de aplicação de atividades como: Coral, Dança do Ventre, Dança de Salão, Jiu-jitsu, Violão, Atividades Físicas e a Ginástica Laboral. O Programa Geração Saúde apóia, também, os eventos realizados pela Coordenação-Geral de Recursos Humanos (CGRH), como: Festa Junina, Encontro de Avaliação Final e ainda cursos e treinamentos.

Em 2007, houve uma demanda maior das ações do PGS, assim, pode-se perceber o aumento de inscritos nas atividades disponibilizadas. Por exemplo, nas sessões de Ginástica Laboral, aproximadamente, 2.000 trabalhadores participaram das atividades.

No exercício de 2008 deu-se a continuidade das atividades, para assim poder se trabalhar e melhorar as qualificações para melhor atender à demanda nas ações de Qualidade de Vida do Trabalhador.

O Programa Geração Saúde tem como objetivo trabalhar a qualidade de vida dos servidores, possibilitar e conduzir os trabalhadores ao atingimento de seu potencial, aumentando seu nível de energia, a capacidade de trabalho e o comprometimento com a Instituição, reduzindo o absenteísmo e a procura por atendimento médico melhorando a qualidade de vida e de serviço.

O Programa Geração Saúde do MS proporciona a inserção em grupos informais e a integração entre os diversos setores da instituição. As ações operacionalizadas pelo programa são atividades benéficas aos servidores todas são, obrigatoriamente, acompanhadas por profissionais de educação física, terceirizados. Esses cuidam, também, das planilhas das aulas e da organização das turmas, orientam vinte e um estagiários de educação física, que na aplicação das atividades de ginástica laboral, feita em todos os setores do MS, em horários intercalados.

Dentre as atividades do Programa Geração Saúde estão: Alongamento e Flexibilidade, Capoeira, Circuito Aeróbico, Condicionamento Físico, Ginástica Laboral, GAP (Glúteos, Abdômen, Perna), Localizada e Musculação (personalizado), Ninjutsu, Violão e Yoga.

Estas atividades promovem a redução de estresse, e desenvolvem a concentração e o raciocínio; despertam a capacidade reflexiva e introspectiva, aprimoram a cultura geral, desenvolvem a criatividade e propiciam o desenvolvimento da autodisciplina e do espírito de equipe.

As atividades proporcionadas pelo Programa Geração Saúde estimulam a percepção que o servidor tem de si mesmo e do mundo, na busca de uma vida mais saudável.

Por ser o “carro-chefe” das modalidades disponibilizadas pelo Programa, optou-se por avaliar especificamente a Ginástica Laboral, devido à quantidade de pessoas envolvidas nessa atividade e, sobretudo, pela relevância de seus benefícios para o servidor.

O Programa possui equipamentos adequados para a realização das atividades propostas, porém, o espaço disponível é insuficiente para atender a demanda.

O programa atende todos os servidores “da casa” sem distinção, pois, o foco é trabalhar a qualidade de vida, resultando em oportunidade de trabalho para essas pessoas e gerando satisfação para melhor desempenhar suas atividades diárias.

3.3 Pesquisa Quantitativa

3.3.1 Construção da medida

O primeiro objetivo deste trabalho é construir uma medida para aferir as percepções dos trabalhadores acerca da Ginástica Laboral, oferecida pelo Programa Geração Saúde. Para levantamento de demandas, inicialmente foram feitas três reuniões com a coordenação e supervisores de estágio (Profissionais de Educação Física) para o levantamento de demandas. Primeiramente, solicitou-lhes que listassem aspectos considerados necessários para avaliação. Em seguida, esses aspectos foram discutidos entre os membros do grupo.

O grupo formado pelos participantes das reuniões era composto por quatro homens e duas mulheres, num total de seis pessoas, todas com formação superior. A análise dos dados coletados permitiu a criação das categorias: professores, benefícios físicos e mentais da Ginástica Laboral, expectativa do servidor, integração entre os participantes e método de trabalho atual.

Para a construção da escala foram selecionadas todas as categorias traçadas. Optou-se por esse critério uma vez que aquelas categorias possibilitavam uma avaliação geral de vários aspectos importantes referentes à atividade do Programa.

Durante a elaboração do instrumento, todos os itens foram redigidos de maneira afirmativa a fim de evitar problemas de compreensão por parte dos sujeitos pesquisados; houve também a preocupação de se manter quesitos básicos como a objetividade, relevância, amplitude de domínio e clareza.

Foram construídos 30 itens, a seguir, submetidos, à análise semântica e dos juízes. A análise semântica da pesquisa foi feita com oito sujeitos sendo dois do sexo feminino com formação superior completa e seis do sexo masculino, um com formação superior incompleta e os demais com formação superior completa. Durante a análise semântica a pesquisadora leu item por item para cada participante de maneira individual, e questionou sobre a compreensibilidade do mesmo. A seguir, procedeu-se a análise dos juízes. Para a realização dessa etapa foi solicitado a uma professora universitária da área de psicologia organizacional e uma psicóloga, também da área, que avaliassem o pertencimento de cada item a um dos cinco fatores, sendo estes definidos: Fator 1: Professores; Fator 2: Benefícios da Ginástica Laboral; Fator 3: Expectativa do Servidor; Fator 4: Integração e Fator 5: Método de Trabalho atual. Todos os itens foram enquadrados nos respectivos fatores propostos pela autora. Após as análises, a escala final ficou composta por trinta itens.

3.3.2 Método

3.3.2.1 Participantes

O Programa Geração Saúde mantém um banco de dados com nome, e-mail, ramal e vínculo dos servidores que participam da Ginástica Laboral. Estes servidores estão

distribuídos nas unidades do Ministério da Saúde, do Edifício Sede, Anexo, Setor Comercial Sul, S I A, Almoxarifado e 511 Norte.

Estão inscritos na Ginástica Laboral um total de 1384 trabalhadores. Entretanto, de acordo com as listas de frequência do mês em que o instrumento foi aplicado, Junho/2008, o número de servidores ativos na atividade era inferior a 1000, em virtude do período de férias. Dos 700 questionários entregues (anexo 2), 665 foram devolvidos, desse total, 42 foram descartados porque apresentaram respostas em branco acima de 10% da quantidade de itens ou 90% de concordância total nos mesmos. Assim, a amostra pesquisada foi de 623, o que corresponde a 45,01% da população inscrita na Ginástica Laboral.

3.3.2.2 Instrumento

Trinta itens compuseram a Escala Para Avaliação de Ginástica Laboral, conforme tabela 1, sendo oito itens referentes ao fator professores, cinco itens ao fator benefícios da ginástica laboral, seis itens ao fator expectativa do servidor, seis itens ao fator integração e cinco itens ao fator método de trabalho atual. Dentre os itens que avaliavam os professores tem-se o item 12, o qual afirma “ os(as) professores (as) estão sempre dispostos a esclarecer minhas dúvidas”. O item 10, “Sinto-me mais disposto (a) depois da prática da GL”, diz respeito ao fator benefícios da Ginástica Laboral; no fator expectativa do servidor tem-se o item 22, “Procuro realizar os exercícios adequadamente”; o item 1, “A Ginástica Laboral é um momento de integração com pessoas de outras salas”, refere-se ao fator integração e o fator método de trabalho atual traz o item 20, “As músicas utilizadas na GL são adequadas”. Para que os itens fossem respondidos foi utilizada uma escala do tipo Likert de cinco pontos, sendo: (1) discordo totalmente, (2) discordo, (3) nem discordo e nem concordo, (4) concordo e (5) concordo totalmente.

Tabela 1. Descrição dos fatores e itens hipotetizados pela autora

Fator e Definição	Itens
<p>1. Professores</p> <p>Verifica-se quão empenhados; atentos; dispostos; prontos a ajudar; estão os estagiários de Educação Física, que ministram as seções de Ginástica Laboral.</p>	<p>2. A vestimenta dos (as) professores (as) está de acordo com a atividade</p> <p>7. Os (as) professores (as) estimulam a turma à prática da Ginástica Laboral</p> <p>12. Os (as) professores (as) estão sempre dispostos a esclarecer minhas dúvidas</p> <p>16. Os (as) professores (as) são pontuais.</p> <p>23. Frequentemente, recebo um <i>feedback</i> dos (as) professores (as) acerca do meu desempenho na GL</p> <p>25. Os professores demonstram domínio de conteúdo na GL</p> <p>26. Os (as) professores (as) se comunicam de forma clara e objetiva comigo</p> <p>29. Meus (minhas) professores (as) são criativos(as) no planejamento das atividades da GL</p>
<p>2. Benefícios da Ginástica Laboral</p> <p>Investiga o papel da Ginástica Laboral no processo de desempenho profissional e pessoal. Questões referentes à saúde mental e física são levadas em consideração</p>	<p>5. A GL despertou-me o interesse por outras atividades físicas</p> <p>10. Sinto-me mais disposto (a) depois da prática da GL</p> <p>14. Para mim a GL é um momento de descontração</p> <p>21. Houve uma diminuição de dores articulares e/ou musculares depois que comecei a fazer GL</p> <p>28. A GL promove a sensação de bem-estar para a jornada de trabalho</p>
<p>3. Expectativa dos servidores</p> <p>Investiga se as expectativas com relação a qualidade do serviço prestado ou a efetividade das atividades em suas vidas estão sendo alcançadas</p>	<p>4. A GL favorece meu desempenho profissional</p> <p>9. Sinto-me satisfeito com a prática da GL</p> <p>13. Sempre tive interesse em fazer GL</p> <p>20. As músicas utilizadas na GL são adequadas</p> <p>24. Procuo realizar os exercícios corretamente</p> <p>22. Evito faltar às aulas de GL</p>
<p>4. Integração</p> <p>Verifica se o trabalho dos estagiários promove ações que visam a integração. Além de investigar qual é o papel da Ginástica Laboral nesse processo</p>	<p>1. A Ginástica Laboral é um momento de integração com pessoas de outras salas</p> <p>6. Percebo meus colegas de trabalho mais espontâneos com a prática da GL</p> <p>11. Com a GL, estou mais disposto à me relacionar com os meus colegas</p> <p>15. A descontração na Ginástica Laboral facilita o relacionamento interpessoal</p> <p>18. Mantenho uma atitude cordial com os (as) professores (as)</p> <p>27. O gerente da área onde trabalho incentiva a prática da GL.</p>
<p>5. Método de Trabalho Atual</p> <p>Questões como a frequência da Ginástica Laboral, o espaço físico em que é ministrada</p>	<p>3. Meu ponto de Ginástica Laboral é favorável ergonomicamente</p> <p>8. A GL é mais eficiente sendo realizada todos os dias</p>

(salas, corredor, hall do elevador) e a relação do novo método com a integração, são verificadas.

17. O tempo de execução das atividades de GL é satisfatório

19. Com a metodologia adotada, pude criar um vínculo com os (as) professores (as)

30. Conheci a GL por meio do Programa Geração Saúde

3.3.2.3 Procedimento

A aplicação dos instrumentos foi feita de forma individual por estagiários de Educação Física que ministram a Ginástica Laboral no Ministério da Saúde e pela pesquisadora. Durante o preenchimento do questionário, os aplicadores se disponibilizavam a auxiliar no esclarecimento de dúvidas.

Duas semanas antes de sair a campo, a pesquisadora desenvolveu um treinamento com esses professores. Eles tiveram a oportunidade de conhecer um pouco da história do Programa Geração Saúde, entender a importância de se avaliar as atividades e, ainda, puderam conhecer e se familiarizar com a Escala e com os procedimentos para a aplicação. Houve um momento para dúvidas e simulação desse processo.

A aplicação ocorreu no período de uma semana, visando coletar o máximo de dados dos servidores participantes da atividade. A equipe passou em todos os pontos de Ginástica Laboral, dando as instruções necessárias para o preenchimento do questionário. Em média as pessoas demoravam de 15 a 20 minutos para responder a Escala. Houve uma prorrogação do tempo para aqueles servidores que, em virtude da demanda de trabalho urgente, demoraram mais para responder o questionário.

3.3.2.4 Resultados

A validade de construto da escala de avaliação de ginástica laboral foi verificada através da análise fatorial. Primeiramente, procedeu-se à análise dos componentes principais para avaliar a fatorabilidade da matriz dos dados. O KMO foi de 0,938, o teste de esfericidade de Bartlett significativo (6761,435 $p < 0,001$). A inspeção do *scree plot* e dos *eigenvalue*

indicou a existência de dois ou três fatores (vide figura 1). Pela variância total explicada, foram encontrados quatro ou cinco fatores.

Assim, a pesquisadora optou por extrair 2, 3, 4 e 5 fatores utilizando análise fatorial com rotação promax para avaliar qual das estruturas era interpretável. Verificou-se que na solução de 2, 3 e 4, os itens se misturam muito, impossibilitando a distribuição coerente entre os fatores. Em função disso, a pesquisadora optou por manter 5 fatores, como hipotetizado anteriormente. A solução de 5 apresentou-se como meritória, assim, recomenda-se que para pesquisas futuras, essa estrutura seja submetida a novas análises.

Por fim, realizou-se a análise fatorial utilizando o método de extração dos fatores principais com rotação promax. A variância total explicada pelos cinco fatores foi de 50,28%. Os itens que apresentaram carga fatorial inferior a 0,30 foram eliminados. São eles os itens 2 “A vestimenta dos (as) professores (as) está de acordo com a atividade ”; 27 “O gerente da área onde trabalho incentiva a prática da GL” e 30 “Conheci a GL por meio do Programa Geração Saúde”, já os itens 18 “Mantenho uma atitude cordial com os (as) professores(as)” e 23 “Freqüentemente, recebo um retorno dos (as) professores (as) acerca do meu desempenho na GL” foram eliminados pois não faziam sentido em nenhum dos fatores.

Scree Plot

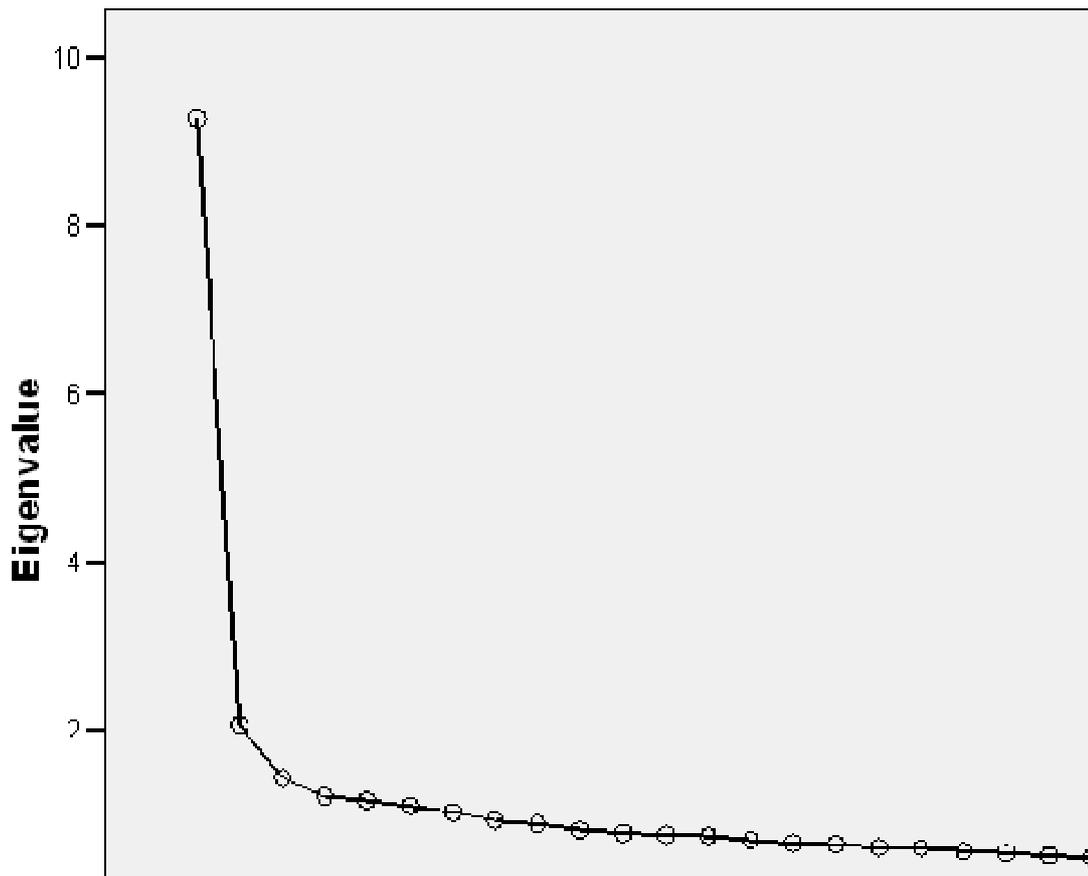


Figura 1. Scree Plot

A Tabela 2 apresenta os itens de cada fator, a variância explicada por cada um e o índice de confiabilidade (alfa de Cronbach). O primeiro fator é formado por sete itens e foi denominado de Professores. O segundo fator é composto por seis itens e diz respeito aos benefícios da Ginástica Laboral. O fator seguinte, intitulado expectativa do servidor, apresenta cinco itens. O quarto fator dessa escala apresenta quatro itens e por fim, o quinto fator diz respeito ao método de trabalho atual, e tem três itens. A tabela 3 apresenta as categorias e suas definições.

Tabela 2. Cargas fatoriais, variância explicada e fidedignidade da escala de avaliação de Ginástica Laboral (GL)

Item	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	Fator 5
7. Os (as) professores (as) estimulam a turma	0,74				
12. Disposição para esclarecer as dúvidas	0,63				
16. Pontualidade do professor	0,56				
19. Vínculo com os (as) professores (as)	0,54				
25. Domínio de conteúdo na GL	0,79				
26. Comunicação clara e objetiva	0,71				
29. Criatividade no planejamento das atividades	0,72				
8. A GL é mais eficiente sendo realizada todos os dias		0,50			
9. Sinto-me satisfeito com a prática da GL		0,33			
10. Disposição pós GL		0,39			
14. A GL é um momento de descontração		0,43			
24. Evito faltar às aulas de GL		0,45			
28. GL na promoção de bem-estar		0,55			
4. Desempenho profissional			0,46		
5. Interesse por outras atividades físicas			0,64		
13. Interesse em fazer GL			0,49		
21. Diminuição de dores articulares e/ou musculares			0,47		
22. Procuo realizar os exercícios corretamente			0,33		
1. GL como momento de integração				0,40	
6. Colegas de trabalho				0,35	
11. Disposição para relacionamento com os colegas				0,47	
15. Descontração e relacionamento interpessoal				0,63	
3. Ergonomia do ponto de GL					0,43
17. Tempo de execução da GL					0,64
20. Músicas					0,30
Variância explicada	30,891%	6,83%	4,724%	3,996%	3,843%
Número de Itens	7	6	5	4	3
Coefficiente de fidedignidade (Alfa de Cronbach)	0,88	0,75	0,72	0,64	0,48

*Itens abreviados, expressando apenas a idéia central.

Verifica-se na tabela 3, que os quatro primeiros fatores permaneceram com a mesma definição, não trazendo prejuízo para o entendimento e análise dos itens. No entanto, foi necessário redefinir a quinta categoria: Método de Trabalho Atual, pois alguns itens só passaram a fazer parte dela depois da conclusão das análises fatoriais.

Tabela 3. Categorias da Escala e suas definições

Nome do Fator	Definição
1. Professores	Verifica-se quão empenhados; atentos; dispostos; prontos a ajudar; estão os estagiários de Educação Física, que ministram as seções de Ginástica Laboral.
2. Benefícios da Ginástica Laboral	Investiga o papel da Ginástica Laboral no processo de desempenho profissional e pessoal. Questões referentes à saúde mental e física são levadas em consideração
3. Expectativa do servidor	Investigada se as expectativas com relação a qualidade do serviço prestado ou a efetividade das atividades em suas vidas estão sendo alcançadas
4. Integração	Verifica se o trabalho dos estagiários promove ações que visam a integração. Além de investigar qual é o papel da Ginástica Laboral nesse processo
5. Método de Trabalho Atual	Aborda questões como: o espaço físico em que a GL é ministrada (salas, corredor, hall do elevador), a duração das seções e as músicas, são verificadas.

3.4 Pesquisa Qualitativa

O intuito dessa etapa do estudo é coletar e analisar dados relevantes que auxiliem na resposta dos seguintes objetivos: identificar qual a percepção dos estagiários com relação ao seu papel no PGS; verificar se a percepção do PGS pelos gestores influencia na participação dos servidores nas atividades; identificar justificativas para a não permanência dos gestores e servidores no PGS.

3.4.1 Participantes

A amostra foi composta por dois grupos distintos. O primeiro foi dos estagiários do Programa Geração Saúde que ministram as sessões de Ginástica Laboral e as demais atividades disponibilizadas. Eram 21 sujeitos com idade entre 22 e 28 anos, cursando do 4º ao

8º semestre do curso de Educação Física, com o tempo mínimo de 3 meses e máximo de 2 anos de trabalho no Ministério da Saúde.

Fizeram parte do segundo grupo seis sujeitos, todos do sexo feminino, sendo três coordenadoras de setor e três servidoras. A primeira entrevistada foi “Helena”, 40 anos, está há 15 no Ministério da Saúde, mas a menos de um ano exerce a função de coordenadora. A servidora entrevistada de seu setor foi “Patrícia” 28 anos, é terceirizada e trabalha há 7 anos no Ministério. Em seguida foram entrevistadas “Édina”, 63 anos, servidora há 8 e coordenadora há 3 anos e “Joana”, 59 anos, servidora efetiva há 24 anos. Por fim, participaram da pesquisa “Cláudia”, 46 anos, é coordenadora e está na Instituição desde 2001 e “Bruna”, 40 anos, a 18 trabalha na instituição.

3.4.2 Instrumento

Para coleta de dados do grupo de estagiários, elaborou-se um questionário, com duas questões abertas, possibilitando que eles expressassem sua percepção acerca da importância de suas atividades bem como possibilidades para melhoria de suas ações.

Haja vista a diferença dos cargos e atribuições das participantes do segundo grupo foram elaborados dois modelos diferentes de roteiro de entrevista, semi-estruturados, com perguntas abertas para que as entrevistadas pudessem relatar suas experiências e percepções acerca do Programa Geração Saúde. Para a construção deste, foram levadas em consideração, pela pesquisadora, questões relacionadas à participação nas atividades disponibilizadas, interesse pelo programa, interação com colegas de sala e equipe do PGS e ainda os benefícios decorrentes das atividades, percebidos no dia-a-dia (Anexo 4).

3.4.3 Procedimento e Análise de dados

Foi acordado com a coordenação do Programa e com os supervisores de estágio um dia para que os questionários fossem aplicados. O horário determinado favoreceu o comparecimento dos estagiários dos turnos matutino e vespertino, tendo 100% de participação. A aplicação foi feita numa sala de reuniões onde individualmente todos puderam responder as questões propostas. O tempo de execução da atividade foi de aproximadamente 20 minutos.

No segundo grupo, a escolha da amostra foi aleatória dentro do universo de servidores do Ministério da Saúde. Todos os colaboradores leram e assinaram um termo de livre esclarecimento (Anexo 3), acerca da pesquisa e seus procedimentos antes de responderem as perguntas propostas e expor sua opinião sobre o assunto. As entrevistas foram feitas de maneira individual, em ambiente reservado dentro dos diferentes setores visitados, todas elas foram gravadas em MP4 para que posteriormente pudessem ser transcritas.

Foi feita análise de conteúdo segundo Bardin (1977). Para a autora, a análise de conteúdo é definida como: Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

Bardin (1977) organiza a análise de conteúdo em três fases cronológicas: (a) a pré-análise, que inclui a leitura flutuante; escolha dos documentos; preparação do material e referenciarão dos índices e a elaboração de indicadores; (b) a exploração do material e (c) o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

Dessa forma, o conteúdo coletado ao longo da pesquisa pôde ser devidamente analisado e os resultados serão expostos no capítulo seguinte.

4. RESULTADOS

Nesse capítulo serão apresentados os resultados obtidos em cada um dos fatores da escala utilizada na pesquisa quantitativa, e, a seguir, os resultados referentes à pesquisa qualitativa.

4.1 Pesquisa Quantitativa

A seguir serão apresentadas as tabelas referentes aos fatores professores, benefícios da Ginástica Laboral, expectativa do servidor, integração e método de trabalho atual.

Tabela 4. Fator Professores

Item	Média	Moda	Desvio-padrão
7. Os (as) professores (as) estimulam a turma à prática da Ginástica Laboral	4,1	4	0,9
12. Os (as) professores (as) estão sempre dispostos a esclarecer minhas dúvidas	4,2	5	0,8
16. Os (as) professores (as) são pontuais	4	4	1
19. Com a metodologia adotada, pude criar um vínculo com os (as) professores (as)	3,8	4	0,9
25. Os professores demonstram domínio de conteúdo na GL	4,2	4	0,7
26. Os (as) professores (as) se comunicam de forma clara e objetiva comigo	4,3	5	0,8
29. Meus (minhas) professores (as) são criativos (as) no planejamento das atividades da GL	4	4	0,9

Na Tabela 4, podem ser observados os itens que compõem o fator professores, bem como a média, moda e desvio-padrão de cada item. Ao analisar tal tabela verifica-se que o item que apresentou maior média foi o item 26 “Os (as) professores (as) se comunicam de forma clara e objetiva comigo” (média = 4,3; moda = 5; desvio padrão = 0,8) e o item que apresentou a menor média foi o item 19 “Com a metodologia adotada, pude criar um vínculo com os (as) professores (as)” (média = 3,8; moda = 4; desvio padrão = 0,9). Ao analisar o desvio padrão verifica-se que o item que obteve maior valor foi o item 16 “Os (as) professores (as) são pontuais” (desvio-padrão = 1; moda = 4; média = 4) e o item que apresentou o menor valor foi o item 25 “Os professores demonstram domínio de conteúdo na GL” (desvio padrão = 0,7, média = 4,2), o desvio padrão alto (acima de 0,9) indica que há dispersão das respostas em relação à média.

Tabela 5. Fator Benefícios da Ginástica Laboral.

Item	Média	Moda	Desvio-padrão
8. A GL é mais eficiente sendo realizada todos os dias	4,5	5	0,7
9. Sinto-me satisfeito com a prática da GL	4,4	5	0,8
10.Sinto-me mais disposto (a) depois da prática da GL	4,4	5	0,8
14.Para mim a GL é um momento de descontração	4,4	5	0,7
24.Evito faltar às aulas de GL	4,2	4	0,8
28.A GL promove a sensação de bem-estar para a jornada de trabalho	4,4	5	0,6

Na Tabela 5, podem ser observados os itens que compõem o fator benefícios da Ginástica Laboral, bem como a média, moda e desvio-padrão de cada item. Ao analisar tal tabela verifica-se que o item que apresentou maior média foi o item 8 “A GL é mais eficiente sendo realizada todos os dias” (média = 4,5; moda = 5; desvio padrão = 0,7) e o item que apresentou a menor média foi o item 24 “Evito faltar às aulas de GL” (média = 4,2; moda = 4; desvio padrão = 0,8). Ao analisar o desvio padrão verifica-se que os itens que obtiveram maior valor foram os itens 9 “Sinto-me satisfeito com a prática da GL”, o item 10 “Sinto-me mais disposto (a) depois da prática da GL” e o item 24 “Evito faltar às aulas de GL” (desvio padrão 0,8; Moda = 5; 5 e 4, média = 4,4; 4,4 e 4,2 respectivamente) e o item que apresentou o menor valor foi o item 28 “A GL promove a sensação de bem-estar para a jornada de trabalho” (desvio padrão = 0,6; moda = 5; média = 4,4), o desvio padrão alto (acima de 0,9) indica que há dispersão das respostas em relação à média, contudo, não foi observado esse valor na referida tabela.

Tabela 6. Fator Expectativa do Servidor

Item	Média	Moda	Desvio-padrão
4. A GL favorece meu desempenho profissional	4,1	4	0,8
5. A GL despertou-me o interesse por outras atividades físicas	3,7	4	1
13. Sempre tive interesse em fazer GL	3,9	4	0,9
21. Houve uma diminuição de dores articulares e/ou musculares depois que comecei a fazer GL	3,9	4	0,8

22. Procuo realizar os exercícius corretamente	3,8	4	1
--	-----	---	---

Na Tabela 6, podem ser observados os itens que compõem o fator expectativa do servidor, bem como a média, moda e desvio-padrão de cada item. Ao analisar tal tabela verifica-se que o item que apresentou maior média foi o item 4 “A GL favorece meu desempenho profissional” (média = 4,1; moda = 4; desvio padrão = 0,8) e o item que apresentou a menor média foi o item 5 “A GL despertou-me o interesse por outras atividades físicas” (média = 3,7; moda = 4; desvio padrão = 1). Ao analisar o desvio padrão verifica-se que os itens que obtiveram maior valor foram os itens 5 “A GL despertou-me o interesse por outras atividades físicas” e 22 “Procuo realizar os exercícius corretamente” (desvio padrão 1; moda = 4 média = 3,7 e 3,8 respectivamente) e os itens que apresentaram o menor valor foram os itens 4 “A GL favorece meu desempenho profissional” e 21 “Houve uma diminuição de dores articulares e/ou musculares depois que comecei a fazer GL” (desvio padrão = 0,8, moda = 4; média = 4,1 e 3,9 respectivamente), o desvio padrão alto (acima de 0,9) indica que há dispersão das respostas em relação à média.

Na Tabela 7, podem ser observados os itens que compõem o fator integração, bem como a média, moda e desvio-padrão de cada item. Ao analisar tal tabela verifica-se que o item que apresentou maior média foi o item 15 “A descontração na Ginástica Laboral facilita o relacionamento interpessoal” (média = 4,4; moda = 5; desvio padrão = 0,7) e o item que apresentou a menor média foi o item 1 “A Ginástica Laboral é um momento de integração com pessoas de outras salas” (média = 3,7; moda = 4; desvio padrão = 1,2). Ao analisar o desvio padrão verifica-se que o item que obteve maior valor foi o item anteriormente citado, o item 1 “A Ginástica Laboral é um momento de integração com pessoas de outras salas” (desvio padrão 1,2; moda = 4; média = 3,7) e o item que apresentou o menor valor foi o item 15 “A descontração na Ginástica Laboral facilita o relacionamento interpessoal” (desvio

padrão = 0,7; moda = 5; média = 4,4), o desvio padrão alto (acima de 0,9) indica que há dispersão das respostas em relação à média.

Tabela 7. Fator Integração

Item	Média	Moda	Desvio-padrão
1. A Ginástica Laboral é um momento de integração com pessoas de outras salas	3,7	4	1,2
6. Percebo meus colegas de trabalho mais espontâneos com a prática da GL	3,9	4	0,8
11. Com a GL, estou mais disposto à me relacionar com os meus colegas	3,9	4	0,8
15. A descontração na Ginástica Laboral facilita o relacionamento interpessoal	4,4	5	0,7

Na Tabela 8, podem ser observados os itens que compõem o fator método de trabalho atual, bem como a média, moda e desvio-padrão de cada item. Ao analisá-la, verifica-se que o item que apresentou maior média foi o item 20 “As músicas utilizadas na GL são adequadas” (média = 3,8; moda = 4; desvio padrão = 1) e os itens que apresentaram a menor média foram os itens 3 “Meu ponto de Ginástica Laboral é favorável ergonomicamente” e 17 “O tempo de execução das atividades de GL é satisfatório” (média = 3,5; desvio padrão = 1,2 e 1,1 respectivamente). Ao analisar o desvio padrão verifica-se que o item que obteve maior valor foi o item 3 “Meu ponto de Ginástica Laboral é favorável ergonomicamente” (desvio padrão 1,2; moda = 4; média = 3,5) e o item que apresentou o menor valor foi o item 20 “As músicas utilizadas na GL são adequadas” (desvio padrão = 1; média = 3,8), o desvio padrão alto (acima de 0,9) indica que há dispersão das respostas em relação à média.

Tabela 8. Fator Método de Trabalho Atual

Item	Média	Moda	Desvio-padrão
3. Meu ponto de Ginástica Laboral é favorável ergonomicamente	3,5	4	1,2
17. O tempo de execução das atividades de GL é satisfatório	3,5	4	1,1
20. As músicas utilizadas na GL são adequadas	3,8	4	1

Com base na Tabela 9, verifica-se que o Fator Professores foi aquele com maior média (média = 4,8; moda = 5,00; desvio padrão = 0,8); ao passo que o fator com a menor média foi o Fator Método de Trabalho atual (média = 3,6; moda = 4,00; desvio padrão = 0,8). Ao analisar o desvio padrão verifica-se que os fatores que obtiveram maior valor foram os fatores Professores e Método de Trabalho Atual (desvio padrão 0,8; moda = 4,00 e 3,6 média = 4,8 e 3,6 respectivamente) e o fator que apresentou o menor valor foi o fator Benefícios da Ginástica Laboral (desvio padrão = 0,5, moda = 5,00; média = 4,4).

Tabela 9. Fatores da Escala

Fator	Média	Moda	Desvio-padrão
Professores	4,8	5,00	0,8
Benefícios da Ginástica Laboral	4,4	5,00	0,5
Expectativa do Servidor	3,9	4,40	0,6
Integração	4	4,00	0,6
Método de Trabalho atual	3,6	4,00	0,8

A Tabela 10 apresenta os resultados da correlação entre os fatores da escala. Verifica-se que a maior correlação encontrada foi entre os Fatores Benefícios da Ginástica Laboral e Expectativa do Servidor ($r = 0,623$; $p < 0,01$). Também foram encontradas correlações moderadas entre os fatores Professores e Benefícios da Ginástica Laboral ($r = 0,563$; $p < 0,01$). Os fatores que apresentaram índice de correlação mais baixo foram Integração e Método de Trabalho Atual ($r = 0,308$; $p < 0,01$).

Tabela 10. Correlação dos Fatores da Escala

	1	2	3	4	5
1. Benefícios GL	1	0,383**	0,623**	0,57**	0,563**
2. Método de Trabalho Atual		1	0,339**	0,308**	0,504**
3. Expectativa do Servidor			1	0,554**	0,518**

4. Integração	1	0,460**
5. Professores		1

** p < 0,01

4.2 Pesquisa Qualitativa

Os resultados da pesquisa qualitativa foram organizados em duas tabelas, sendo a primeira com as categorias, exemplo de fala e frequência relacionadas à percepção dos estagiários com relação ao seu papel no Programa Geração Saúde e em seguida, a tabela referente à percepção dos servidores e gerentes da organização com relação ao mesmo programa.

Feita a análise de conteúdo segundo Bardin (1977), foram traçadas 10 categorias para verificar a percepção dos estagiários com relação ao seu papel no Programa Geração Saúde e a percepção dos servidores e 23 categorias relacionadas à percepção dos servidores e gerentes com relação ao referido programa. São elas, respectivamente:

- Aprimoramento e busca de conhecimentos técnicos e teóricos: o Programa Geração Saúde é um espaço para que os estagiários possam estudar, fazer debates e aprender a lidar com algumas situações práticas, por exemplo: falar em público, ministrar aulas;
- Desenvolver um trabalho de qualidade: desenvolver um trabalho onde estejam presentes a ética, o respeito, honestidade, dedicação e motivação pessoal, buscando sempre inovar a fim de melhorar a qualidade e eficiência dos serviços prestados;
- Incentivar e orientar os servidores: por meio da interação entre eles, apresentar as atividades do Programa Geração Saúde, incentivar e orientá-los sobre os benefícios da prática de atividades físicas para suas vidas;

- Relacionamento interpessoal: buscar manter um bom relacionamento com seus pares no trabalho, com os supervisores e chefia. Com isso, poder estreitar os vínculos e promover a troca de conhecimentos. Além disso, manter um bom relacionamento com os servidores para que haja um desempenho satisfatório nas atividades;
- Promover qualidade de vida: por meio de suas ações os estagiários acreditam estar promovendo a qualidade de vida dos servidores do Ministério da Saúde;
- Contribuir para o crescimento do Programa: os estagiários se vêem como instrumento de projeção do Programa no Ministério da Saúde. Essa contribuição vem por meio de seus serviços;
- Crescimento Pessoal: percebem no Programa um espaço para mudança de atitude frente às práticas do dia-a-dia e de postura com o público em geral, visando sempre o crescimento;
- Crescimento Profissional: percebem no Programa um espaço para aprimoramento e mudança de atitude frente à profissão, visando sempre o crescimento;
- Assiduidade: não deixar de ministrar as sessões de Ginástica Laboral nos pontos determinados, não faltar as demais aulas disponibilizadas pelo Programa e procurar soluções para essa situação;
- Planejamento das aulas: despender um tempo para planejamento, e estar atento a sua execução e seguimento durante as atividades.

Categorias traçadas a partir do relato dos servidores e gerentes:

- Demanda de Trabalho: diversas áreas dentro do Ministério da Saúde têm demandas urgentes de trabalho, com isso, o servidor não consegue conciliar sem prejuízo seus afazeres com as atividades do Programa Geração Saúde;
- Reconhecimento da importância do Programa para a Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho: fala do reconhecimento e apoio dos servidores com relação à continuidade do Programa e suas ações; reconhecimento da evolução e crescimento do mesmo;
- Bem – estar mental e físico: um autoconhecimento, relaxamento, momento para “fugir” do estresse; melhoras em dores articulares, musculares e uma melhoria estética;
- Sensibilização e Conscientização: ações que visam promover a imagem do programa, suas diretrizes, e os benefícios que as atividades disponibilizadas trazem para os servidores do Ministério da Saúde. Com isso, aumentar a adesão ao programa, realizar um trabalho de educação onde as pessoas possam ser instruídas sobre a importância das atividades para a sua qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho. Para conhecimento dos servidores e da gerência;
- Participação das atividades: refere-se à adesão e participação do servidor e/ou colegas de trabalho em quaisquer atividades disponibilizadas pelo Programa, mesmo que esporadicamente;
- Atendimento da equipe do Programa Geração Saúde ao servidor: a atenção, dedicação e acolhimento dos professores e demais membros da equipe, no que diz respeito às sessões de Ginástica Laboral, aos processos administrativos e a esforços para manter os trabalhos do Programa;
- Abandono das atividades: refere-se às pessoas que participaram, e que deixaram de participar das atividades, quer seja por motivo de saúde ou trabalho;

- Integração: as atividades do Programa Geração Saúde proporcionam a interação e a integração dos colegas de sala; dos professores com os servidores e de pessoas das diversas áreas do Ministério da Saúde que freqüentam as atividades;
- Sugestões para melhoria das ações do PGS: sugestões relacionadas as atividades, método de trabalho, estrutura física;
- Conhecimento das atividades e das políticas do Programa: refere-se ao esclarecimento das pessoas com relação às atividades e políticas do Programa; tem-se também a percepção do gestor com relação aos colaboradores de seu setor;
- Investimento no Programa Geração Saúde: disponibilizar recursos financeiros para que haja um investimento no Programa e seu pessoal;
- Falta de estrutura física adequada: ausência de banheiros exclusivos para os participantes das atividades, com vestiários e chuveiros, além de salas de aula apropriadas e equipadas;
- Inadequação dos horários à rotina do servidor: algumas atividades foram remanejadas e seus horários alterados, com isso, houve uma inadequação dos horários a rotina de alguns servidores, gerando assim, uma insatisfação e desvinculação do programa;
- Descontração: durante as atividades os participantes percebem um clima mais agradável em suas salas, onde o bom-humor fica mais evidente;
- Não participação das atividades: refere-se às pessoas que nunca se interessaram, não puderam participar das atividades;
- Condições de trabalho ruins: acredita-se que o maior problema dentro do Ministério da Saúde seja as condições de trabalho, dessa forma, as ações do programa são vistos como paliativas dentro do processo de trabalho;

- Liberação do servidor, pelo gestor, para as atividades: o tempo de duração das atividades, a frequência semanal, e o tipo de modalidade disponibilizada interferem na decisão do gestor em autorizar o servidor de sua área a participar das ações do Programa Geração Saúde;
- Incentivo do Gestor à prática de atividades: refere-se aos gestores que incentivam seus colaboradores a participarem das atividades, principalmente a Ginástica Laboral;
- Não valorização do Programa: a não valorização do Programa pelos gestores, pelos coordenadores de área e pelos próprios servidores e ainda, da falta de consciência da importância do Programa;
- Acomodação: a falta de iniciativa do servidor, atribuída à preguiça e necessidade de conforto para participar da atividade;
- Acolhimento: a percepção do Programa como espaço para acolhimento e humanização no espaço de trabalho;
- Desconhecimento das atividades e da política do Programa: refere-se ao não esclarecimento das pessoas com relação às atividades e políticas do Programa; tem-se também a percepção do gestor com relação aos colaboradores de seu setor;
- Interesse para novas atividades: está relacionada com as expectativas dos servidores de que o Programa disponibilize novas atividades e ainda a disponibilidade em conhecê-las.

Tabela 10. Percepção dos estagiários com relação ao seu papel no PGS

Categoria	Exemplo de fala	Frequência
1. Aprimoramento e busca de conhecimento	“Estar me atualizando cada dia mais e buscar o conhecimento prático/teórico”.	25
2. Desenvolver um trabalho de qualidade	“Desenvolver um trabalho de qualidade para maior satisfação dos clientes”	13

3. Incentivar e orientar os servidores	“Incentivar as pessoas que participam do programa mostrando a importância dele para a busca de uma vida saudável não somente no trabalho, mas para a vida”	11
4. Relacionamento interpessoal	“Trabalhar a integração entre os próprios funcionários e no nosso ambiente de trabalho (estagiários), melhorar o relacionamento com os colegas e uns ajudar os outros sempre que preciso”	9
5. Promover qualidade de vida	“Através de seu conhecimento profissional, juntamente com a orientação dos coordenadores, proporcionar uma melhor qualidade de vida dos clientes, tanto no trabalho quanto pessoal”	8
6. Contribuir para o crescimento do Programa	“Fazer com que o programa seja reconhecido e aceito por todo o público do Ministério da Saúde”	8
5. Crescimento pessoal	“Procurar estar sempre me dedicando, sempre procurando coisas novas para ajudar no meu crescimento junto ao Geração Saúde”	8
6. Crescimento profissional	“O estagiário do Geração Saúde pode disponibilizar de muitas atividades o que pode acrescentar na sua vida profissional”	5
7. Assiduidade	“Não faltar as aulas de laboral, aconselhar os demais colegas estagiários que faltam as aulas”	3
10. Planejamento das aulas	“Preparar as aulas com mais antecedência (planejamento)”	3

Com base na Tabela 10, verifica-se que as categorias 1 “Aprimoramento e busca de conhecimento; 2 “Desenvolver um trabalho de qualidade” e 3 “Incentivar e orientar os servidores”, apresentaram as maiores frequências: 25; 13 e 11 respectivamente, enquanto as categorias 9 “Assiduidade” e 10 “Planejamento das aulas”, obtiveram as frequências mais baixas, 3.

Tabela 11. Percepção dos servidores e gerentes com relação ao PGS

Categorias	Exemplo de fala	Frequência
1. Demanda de Trabalho	“Tem essa dificuldade de se deixar as tarefas...porque tudo no Ministério é urgente, é prioridade e muitas vezes agente não consegue sair mesmo! Eu falo por	33

	mim, que eu tento, mas eu não consigo sair...deixar as coisas por fazer porque é tudo muito urgente, tudo que chega na nossa mesa é urgente...então agente acaba não priorizando a nossa qualidade de vida e sim priorizando apenas o trabalho”	
2. Reconhecimento da importância do Programa para a qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho	“mais gente poderia participar...é...em função da qualidade que é o trabalho do Geração Saúde, eu acho que mais pessoas poderiam participar e com certeza melhorar a vida de todo mundo”	27
3. Bem – estar mental e físico	“Yoga...me desestressava um pouco. Ajuda a segurar a onda...é...você vai mais tranquilo...você vai se auto educando e isso eu estou conseguindo também no alongamento” “Eu sentia várias dores musculares e articulares daí ela me sugeriu fazer Yoga eu fui fazer e realmente...me fez um bem muito grande pra mim, melhorou as minhas dores e por isso eu fiquei fazendo Yoga quatro anos e meio e por isso eu sinto falta e tenho vontade de voltar a fazer”	26
4. Sensibilização e Conscientização	“Acho que o que poderia ser feito também, é trazer esse gestor para eles fazerem uns exercícios...porque vai que eles gostam,né? daí eles vão ficar sensibilizados” “Eu acho que quando fosse assim...é...todo ano quando começasse o Geração Saúde fosse feito assim...uma ampla divulgação, chamar...conversar com o servidor...conscientizar de que isso é importante e com as chefias também”	24
5. Participação das atividades	“...fiz ginástica localizada e esse ano só alongamento mesmo”	23
6. Atendimento da equipe do Programa Geração Saúde ao servidor	“...parabenizar a equipe, eu acho que a coordenação...a coordenação de recursos humanos por ter abraçado o programa. Eu acho que a equipe que trabalha no Geração é extremamente dedicada, esforçada. Muita coisa que se faz, as vezes, é muito pelo pessoal e não pelo institucional”	22
7. Abandono das atividades	“Não agente não ta mais fazendo ginástica laboral aqui! Antes agente tinha uma turma específica pra cá, agora não”	16
8. Integração	“Eu vejo o programa como também uma oportunidade de...de conhecer pessoas, de se integrar aos outros trabalhadores...”	16
9. Sugestões para	“Verificar a possibilidade de mudar os horários da	15

melhoria das ações do PGS	yoga e retomar a massagem expressa. Acho que são algumas sugestões”	
10. Conhecimento das atividades e das políticas do Programa	“Eu sei que é um programa que visa melhorar a qualidade de vida do servidor do Ministério da Saúde”	14
11. Investimento no Programa Geração Saúde	“É uma dedicação mesmo de cada um e acredito que deva investir e acreditar mais nesse Programa. Assim...de não deixar cair! De não deixar a “peteca cair” e de tocar e de...fazer ele permanecer no Ministério...e que ele cresça e busque a qualidade do Programa e a qualidade de vida do servidor”	13
12. Falta de estrutura física adequada	“E eu acho que é isso...a infra-estrutura que deixa a desejar...o espaço físico a questão do banheiro, a questão também um pouco dos equipamentos e isso ajudaria bastante”	12
13. Inadequação dos horários a rotina do servidor	“Adoro dançar...mas nunca consegui fazer a dança de salão por conta do horário, que pra mim é difícil...não consigo mesmo”	11
14. Descontração	“Porque a gente fica mais animado! Durante a ginástica agente brinca, agente conversa também...é um momento de descontração também”	10
15. Não participação das atividades	“E antes? Você teve a oportunidade de participar da Ginástica Laboral? Não!Nunca fiz! Mas você teria vontade?Assim... Não! Não tenho vontade”	10
16. Condições de trabalho ruins	“Eu acho que as condições de trabalho no Ministério são muito ruins...então eu acho que...não dá para avaliar melhorar as condições de trabalho do Ministério com o Programa”	9
17. Liberação do servidor, pelo gestor, para as atividades	“Uma chefia, uma coordenação...um gerente de área liberar a pessoa uma hora durante seu expediente por que “ai, foi fazer ginástica”	9
18. Incentivo do Gestor à prática de atividades	“A chefia incentiva. Agente fica até assim: “ah...mas e você também e tudo?”...dai ela não participa porque ela estuda...mas ela incentiva agente”	9
19. Não valorização do Programa	“E nós mesmos às vezes não temos noção...não sabemos muito bem.As vezes fica aquele negócio no ar: “ah...eu sei que é bom,mas não sei como é que é”	8
20. Acomodação	“Não sei...é questão de deslocamento...porque assim, é cômodo né? É cômodo você esta aqui e fazer. Agora...ter que ir em tal lugar? Daí não vai...não faz”	7
21. Acolhimento	“Você sente acolhido e isso é interessante...eu acho que muitas vezes falta isso no ambiente de trabalho esse acolhimento. E o Geração Saúde faz isso. Além	5

	do bem-estar, além da saúde...além da sua melhoria como pessoa e da qualidade de vida do servidor eu acho que isso. O acolhimento”	
22. Desconhecimento das atividades e das políticas do Programa	“Eu não sei da política do Programa Geração Saúde! Eu não sei o que ele pretende, entendeu?”	4
23. Interesse e abertura para novas atividades	“É...não me lembro agora mas estou aberta a outras que o programa acha interessante oferecer e aí avaliar como as pessoas vão receber”	3

Com base na Tabela 11, verifica-se que as categorias que apresentaram maior frequência foram: 1 “Demanda de Trabalho”; 2 “Reconhecimento da importância do Programa para a qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho”; 3 “Bem - estar mental e físico”; 4 “Sensibilização e Conscientização”; 5 “Participação das atividades”; 6 “Atendimento da equipe do Programa Geração Saúde ao servidor”; 7 “ Abandono das atividades” e 8 “Integração” com valores: 33; 27; 26; 24; 23; 22; 16 e 16, respectivamente. No que diz respeito às categorias de frequência mais baixa, destacam-se as de número 21 “Acolhimento”; 22 “Desconhecimento das atividades e das políticas do Programa” e 23 “Interesse e abertura para novas atividades”; com valores: 5;4 e 3 respectivamente.

5. DISCUSSÃO

Neste capítulo os resultados da pesquisa quantitativa serão comentados por fatores e em seguida, os resultados da pesquisa qualitativa serão apresentados a partir das categorias traçadas pela pesquisadora. Por fim, será feita uma análise conjunta dos dados obtidos.

5.1 Pesquisa Quantitativa

1. Professores

Sabendo-se que o estágio é um espaço que proporciona o aperfeiçoamento bem como o crescimento profissional e pessoal esse fator diz respeito ao empenho; atenção; disposição; prontidão a ajudar; dos estagiários de Educação Física, que ministram as seções de Ginástica Laboral

Neste fator pode-se observar que o item 26 (Os (as) professores (as) se comunicam de forma clara e objetiva comigo) obteve maior média, o que mostra que a equipe de estagiários está empenhada em otimizar a comunicação com o servidor. E o item que obteve menor média foi o item 19 (Com a metodologia adotada, pude criar um vínculo com os (as) professores (as)) o que pode indicar que mesmo tendo dois meses de seções de Ginástica Laboral com os professores não é suficiente para se criar o vínculo com eles. Pode-se observar também que os desvios-padrão oscilaram, sendo o menor valor 0,7 e o maior 1, o que mostra a discordância nas respostas. Em alguns casos o desvio-padrão foi considerado alto, podendo-se atribuir ao fato de haver uma rotatividade do professores. Assim, pode-se inferir que os professores vêm pautando suas ações de maneira segura e embasada teoricamente com a finalidade de realizar um trabalho de qualidade.

2. Benefícios da Ginástica Laboral

Neste fator pode-se observar que o item 8 (A GL é mais eficiente sendo realizada todos os dias) obteve a maior média, o que mostra que o método de trabalho atual intensificou os benefícios proporcionados aos servidores. O item que obteve menor média foi o número 24

(Evito faltar às aulas de GL), mesmo sendo a mais baixa, ainda sim é significativa, o que demonstra que os colaboradores percebem a importância de se manter uma frequência alta na atividade. Pode-se observar também que os desvios-padrão oscilaram pouco, sendo o menor valor 0,6 e o maior 0,8, sendo o único fator da escala com valores não considerados altos. Esse fato demonstra que de maneira geral há uma concordância com relação os benefícios físicos e mentais da Ginástica Laboral para os servidores.

Assim, infere-se que na percepção dos participantes da atividade, a Ginástica Laboral tem um papel importante no que diz respeito à melhoria de seu desempenho profissional e pessoal na organização.

3. Expectativa do Servidor

Por ser um programa que tem grande projeção dentro do Ministério da Saúde, gera expectativas dos servidores, seja em relação à qualidade do serviço prestado ou a efetividade dessas atividades em suas vidas.

Nesse fator pode-se observar que o item 4 (A GL favorece meu desempenho profissional) obteve a maior média, dessa forma é possível inferir que o servidor que se propõe a participar de uma atividade disponibilizada em seu ambiente de trabalho, percebe-se, gradativamente, as melhorias que ela proporciona. O item que obteve menor média foi o número 5 (A GL despertou-me o interesse por outras atividades físicas), dessa forma, a Ginástica Laboral pode não ter sido um fator determinante, mas sim estimulante para a prática de outras atividades físicas que promovam o bem-estar. Observou-se também que os desvios-padrão oscilaram pouco, sendo o menor valor 0,8 e o maior 1; porém altos, em sua maioria, o que mostra discordância nas respostas, uma vez que as expectativas variam de um indivíduo para outro.

4. Integração

Diz respeito à integração entre professores e alunos, bem como entre os alunos, verificando se o trabalho dos estagiários promove ações que visam a integração.

Neste fator pode-se observar que o item 15 “A descontração na Ginástica Laboral facilita o relacionamento interpessoal” obteve a maior média, corroborando com a idéia de que as sessões de Ginástica laboral proporcionam ao servidor momentos de lazer e descontração sendo percebidos como parte do processo de integração; e o item que obteve menor média foi o número 1 “A Ginástica Laboral é um momento de integração com pessoas de outras salas”, esse resultado é significativo considerando que algumas pessoas não precisam se deslocar para outro local para fazer a Ginástica laboral, não tendo assim contato direto com pessoas de outras salas por meio da atividade. Pode-se observar também que os desvios-padrão oscilaram, sendo o menor valor 0,7 e o maior 1,2; o que mostra discordância nas respostas, mesmo as médias sejam consideradas altas.

Assim, pode-se inferir que a integração é percebida pelos pesquisados e que estes sentem as mudanças proporcionadas no dia-a-dia, contudo, ainda assim há certa discordância no que diz respeito ao impacto que ela traz.

5. Método de Trabalho Atual

Por ser uma experiência nova tanto para os estagiários quanto para os clientes do programa, que já estavam ambientados com o método de trabalho anterior nas seções de Ginástica Laboral, questões como a frequência da Ginástica Laboral, o espaço físico em que é ministrada (salas, corredor, hall do elevador), relação do novo método com a interação, foram verificadas.

Nesse fator observa-se que o item 20 “As músicas utilizadas na GL são adequadas” obteve a maior média, no valor de 3,8, o que pode indicar que os professores estão utilizando os recursos disponíveis de acordo com as atividades propostas. Já os itens que apresentaram a menor média foram os itens 3 “Meu ponto de Ginástica Laboral é favorável

ergonomicamente” e 17 “O tempo de execução das atividades de GL é satisfatório”, ambos com o valor de 3,5. Vale destacar que o valor da maior e da menor média apresenta pequena variação e que os desvios-padrão são altos, o que mostra discordância nas respostas.

Isso pode ser atribuído ao fato dos pesquisados viverem realidades diferentes no que diz respeito às questões abordadas nos itens.

6. Fatores da Escala

Os cinco fatores foram traçados de acordo com as propostas e diretrizes do Programa para obter resultados que pudessem permear as ações e melhorias do Programa, tanto para os próprios profissionais que lá trabalham quanto para o público em geral.

Verificou-se que o Fator Professores foi o fator com maior média ao passo que o fator com a menor média foi o Fator Método de Trabalho atual. Isso pode ter ocorrido pelo fato de que a quantidade de itens do primeiro fator mencionado ser superior ao segundo.

Com relação aos desvios-padrão, nenhum foi considerado alto, todos se mantiveram abaixo de 0,9, demonstrando que de modo geral, houve baixa discordância entre a resposta dos pesquisados.

7. Correlação dos Fatores da escala

Feita a análise dos dados encontrados, verificou-se que a maior correlação encontrada foi entre os Fatores Benefícios da Ginástica Laboral e Expectativa do Servidor. Ou seja, à medida que o servidor vai percebendo os benefícios da ginástica laboral cresce sua expectativa com relação às atividades e qualidade do serviço prestado. Conseqüentemente, se o servidor percebe um desses fatores de maneira negativa, o outro tende a cair também. Foram encontradas correlações moderadas entre os fatores Professores e Benefícios da Ginástica Laboral, assim, infere-se que os servidores percebem mais os benefícios da GL quando os professores atendem seus anseios. Em contra partida, caso não haja alguma empatia com o

profissional, provavelmente essa pessoa terá dificuldades para reconhecer os benefícios da GL.

Os fatores que apresentaram índice de correlação mais baixo foram Integração e Método de Trabalho Atual. Pode-se inferir que o reduzido número de itens no Fator Método de Trabalho Atual (três), interferiu na análise das correlações.

5.2 Pesquisa Qualitativa

Haja vista a possibilidade e necessidade de se avaliar o Programa em outros aspectos e também a partir da visão de quem o executa, a seguir, serão discutidos os resultados mais significativos do questionário para verificar a percepção dos estagiários com relação ao Programa e, por conseguinte, serão discutidos os resultados significativos das entrevistas feitas com servidoras e gerentes de área no Ministério da Saúde.

Aprimoramento e busca de conhecimentos técnicos e teóricos

O Programa Geração Saúde é um espaço para que os estagiários possam estudar, fazer debates e aprender a lidar com algumas situações práticas, com falar em público ou ministrar aulas. Essa categoria apresentou a maior frequência, 25, o que pode ser considerado positivo, dentro da perspectiva que envolve o trabalho do estagiário, onde o aprendizado e aprimoramento são focados. Esse resultado pode indicar que os estagiários têm consciência da importância de estar estagiando.

Desenvolver um trabalho de qualidade

Essa categoria obteve frequência 13, e analisando as falas, pode-se observar a preocupação dos estagiários em desenvolver um trabalho onde estejam presentes a ética, o respeito, honestidade, dedicação e motivação pessoal, buscando sempre inovar, com qualidade e eficiência para prestar melhores serviços. Isso pode estar ligado diretamente à formação de cada estagiário, acadêmica e pessoal.

Incentivar e orientar os servidores

Por meio da interação com os servidores, o estagiário percebe que seu papel é, dentre outros, apresentar as atividades do Programa Geração Saúde, incentivar e orientar o público sobre os benefícios da prática de atividades físicas para suas vidas. Com frequência 11, pode-se inferir que os estagiários se reconhecem como facilitadores dentro dos processos e diretrizes que o Programa propõe.

Assiduidade

Essa categoria apresentou frequência muito baixa, 3, em que a maior parte dos estagiários não esteve atenta para aspectos como: não deixar de ministrar as sessões de Ginástica Laboral nos pontos determinados, não faltar as demais aulas disponibilizadas pelo Programa e procurar soluções para essa situação.

Inferese que esse quadro esteja se prolongando, pois os estagiários não percebem os prejuízos diretos que a sua ausência causa nas atividades programadas, por exemplo: sobrecarga de trabalho de outro colega, insatisfação e desmotivação do cliente que não teve aula.

Planejamento das aulas

Apesar de ser uma atribuição do cargo, despender um tempo para a elaboração do planejamento das aulas, estar atento a sua execução e seguimento durante as atividades, não teve grande projeção na percepção dos estagiários, no que diz respeito ao seu papel no Programa, obtendo frequência 3.

Inferese que essa postura seja explicada pelo fato de como se trabalham em equipes, onde, no mínimo, três pessoas são responsáveis pela aula. A existência de um supervisor sempre à disposição permite a hipótese de um clima favorável ao fenômeno da vadiagem social, pois sempre haverá alguém para fazer o trabalho, caso a pessoa não o faça.

No que diz respeito aos dados analisados das entrevistas com as servidoras e gerentes, serão apontadas categorias que apresentaram frequências mais relevantes para discussão.

Demanda de Trabalho

Diversas áreas dentro do Ministério da Saúde têm demandas urgentes de trabalho, com isso, o servidor não consegue conciliar sem prejuízo seus afazeres com as atividades do Programa Geração Saúde.

Essa categoria apresentou a frequência de 33, caracterizando por parte do servidor certa exaustão e acúmulo de tarefas e pode-se inferir que, tendo em vista essa situação, o gerente tenha necessidade de ter a equipe a sua disposição. Dessa forma, há uma inviabilização da participação e assiduidade desse servidor nas atividades do Programa.

Reconhecimento da importância do Programa para a qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho

Foi a segunda categoria com maior frequência, 27, onde aparece na fala um reconhecimento e apoio dos servidores com relação a continuidade do Programa e suas ações; reconhecimento da evolução e crescimento do mesmo.

Atribui-se esse resultado ao fato de que a maior parte das entrevistadas teve a oportunidade de participar de algumas ações do Programa durante um ano, pelo menos, o que torna suas opiniões embasadas e seguras, em relação à importância do Programa em suas vidas.

Bem-estar mental e físico

Essa categoria obteve frequência 26, está relacionada com o bem – estar mental e físico dos participantes das atividades do PGS. Refere-se a um autoconhecimento, relaxamento, momento para “fugir” do estresse; melhoras em dores articulares, musculares e uma melhoria estética.

Esse resultado pode estar relacionado com o fato de haver uma vasta lista de atividades, com objetivos e metodologias diferentes. Dessa forma, é possível que em cada uma delas o servidor encontre algo que possa vir a agregar benefícios a seu dia-a-dia.

Sensibilização e Conscientização

Essa categoria refere-se à sensibilização e conscientização dos servidores e gerentes do Ministério da Saúde acerca do PGS. Fala-se da necessidade de ações que visam promover a imagem do programa, suas diretrizes, e os benefícios que as atividades disponibilizadas trazem para os servidores do Ministério da Saúde. Com isso, aumentar o número de adesões, bem como um trabalho de educação onde as pessoas possam ser instruídas sobre a importância das atividades para a sua qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho. Isso, para que haja conhecimento dos servidores e da gerência em âmbito geral.

Com frequência 24, infere-se que esses aspectos foram destacados, pois se anseia por iniciativas que provenham do Programa Geração Saúde em prol da divulgação das atividades e de um trabalho direto com o público. Assim, sensibilizando os gerentes para que facilitem o acesso do servidor às atividades, resultando no crescimento do número de participantes.

Participação das atividades

Refere-se à adesão e participação do servidor e/ou colegas de trabalho em quaisquer atividades disponibilizadas pelo Programa, mesmo que esporadicamente. Nessa categoria observou-se a frequência 23 e um fato que deve ser levado em consideração é que todas as entrevistadas relataram participar ou conhecer alguém que participe das atividades do Programa.

Isso pode ter ocorrido em virtude do grande número de servidores ativos na organização, aos grupos específicos que participam das atividades, como por exemplo, o Coral, além da mobilização que as sessões de Ginástica Laboral causam, quando os professores chegam até o local de trabalho do participante.

Atendimento da equipe do Programa Geração Saúde ao servidor

A atenção, dedicação e acolhimento dos professores e demais membros da equipe, no que diz respeito às sessões de Ginástica Laboral, aos processos administrativos e a esforços para manter os trabalhos do Programa, foram percebidos pelos sujeitos pesquisados.

De acordo com os relatos, que obtiveram frequência 22, há o reconhecimento da coordenação direta como grande colaboradora para que o atendimento seja de qualidade, pode-se inferir que há um índice relevante de satisfação do público em relação à equipe do Programa.

Abandono das atividades

Refere-se às pessoas que participaram e não participam mais das atividades, seja por motivos de saúde ou trabalho. De modo geral, os relatos de abandono que surgiram, 16, trouxeram aparentemente, o sentimento de saudosismo por parte das entrevistadas.

Esse fato pode ter ocorrido uma vez que os motivos para o abandono das atividades foram alheios a sua vontade. O que pôde ser notado é que se houvesse a possibilidade de escolha, as entrevistadas optariam por continuar participando das atividades.

Integração

As atividades do Programa Geração Saúde proporcionam a interação e a integração dos colegas de sala; dos professores com os servidores e de pessoas das diversas áreas do Ministério da Saúde que freqüentam as atividades.

A integração apareceu como sendo majoritariamente entre as pessoas da mesma sala, e professores, com relatos isolados de integração com outras pessoas de setores diferentes da organização. Atribui-se isso ao fato de os servidores e gerentes não saírem de suas salas para participar das atividades. De certa forma, isso pode estar contribuindo negativamente para o cumprimento de uma das diretrizes do programa, que é justamente a de integrar os servidores a fim de facilitar as relações de trabalho dentro da organização.

Acolhimento

A percepção do Programa como espaço para acolhimento e humanização no espaço de trabalho. A categoria apresentou frequência 5, atribui-se isso a questões individuais, por ser um fator que está mais relacionado com a expectativa de cada sujeito, de suas demandas e até mesmo da valoração que ele atribui ao Programa.

Desconhecimento das atividades e das políticas do Programa

Refere-se ao não esclarecimento das pessoas com relação às atividades e políticas do Programa; tem-se também a percepção do gestor com relação aos colaboradores de seu setor.

Haja vista que a frequência dessa categoria foi de 4, considerada baixa, acredita-se que de maneira geral há um conhecimento do que o Programa propõe. Contudo, um fato que chama a atenção é que a categoria: Sensibilização e Conscientização, frequência 24, mostraram que há uma necessidade de divulgação do Programa.

Infere-se que esse resultado, aparentemente contraditório, se justifica pelo fato citado anteriormente de que as entrevistadas já participaram ou participam das atividades, tendo conhecimento do Programa como um todo. Assim, essa sensibilização e conscientização podem ser consideradas demandas em âmbito mais amplo no Ministério da Saúde.

Interesse para novas atividades

A categoria está relacionada com as expectativas dos servidores de que o Programa disponibilize novas atividades e ainda a disponibilidade em conhecê-las. Foi aquela que apresentou a menor frequência, 3. Infere-se que esse resultado seja reflexo das demandas pessoais de cada entrevistada, pois, para algumas, o investimento na estrutura é mais interessante do que a disponibilização de uma nova atividade, importante para outras.

A partir da análise das falas, percebeu-se que em outras categorias, também com frequências não muito expressivas, as entrevistadas atribuíram, por exemplo, significado à

questões como a necessidade de investimentos financeiros no Programa e de incentivo do gestor à prática das atividades.

Fazendo uma análise conjunta dos dados, percebe-se que os resultados da pesquisa quantitativa vão ao encontro dos resultados da pesquisa qualitativa. Os itens do fator Professores tiveram médias relativamente altas, onde a comunicação professor-aluno mostrou-se eficiente durante as atividades. A alta frequência da categoria Atendimento da equipe do Programa Geração Saúde ao servidor indica que a relação da equipe com o público foi percebida como positiva.

Limongi-França (2007) explica que na última década, a gestão da QVT ascendeu, de forma gradativa e sistemática. As responsabilidades dos profissionais envolvidos com o tema – sejam os próprios gestores ou pessoas terceirizadas – têm início em questões de saúde e segurança e ampliam-se para a qualidade pessoal, qualificações profissional e cultural, planejamento, trabalho voluntário e cidadania. Assim, infere-se que a coordenação do Programa Geração está desenvolvendo suas ações de acordo com o que se espera de uma gestão de QVT de qualidade, segundo a autora.

A descontração foi apontada como facilitadora dentro do processo de integração dos funcionários. Os próprios professores reconhecem sua importância nesse processo e por fim, a categoria “Integração” aparece com frequência alta, atribuindo valor à equipe do Programa como um todo. Esses dados mostram uma conformidade com o que foi visto na teoria, pois segundo A. V. Rodrigues (2006), a boa qualidade dos relacionamentos entre os trabalhadores no contexto de produção é destacada nas pesquisas como um dos fatores a contribuir positivamente para a QVT.

Campanário e França (2001) destacam a importância das relações amigáveis com colegas no contexto de produção. A. V. Rodrigues (2006) destaca que o predomínio da percepção dos trabalhadores quanto a um relacionamento positivo e significativo, com

cooperação e integração evidencia um companheirismo e uma visão construtiva e positiva das relações pessoais e profissionais internas.

Outro aspecto que se destacou nas duas análises foi o benefício da Ginástica Laboral e das demais atividades na vida dos trabalhadores. Essa informação se fez presente tanto nas altas médias e baixos desvios-padrão encontrados no fator relacionado à Ginástica Laboral como na frequência nas categorias traçadas a partir das entrevistas. Questões como bem-estar físico e mental também foram elucidadas.

Esses resultados podem ser vistos de forma positiva no que diz respeito aos objetivos esperados com a GL, como: promover o combate e a prevenção de doenças profissionais e ocupacionais; melhoria da flexibilidade, força, coordenação, ritmo, agilidade e a resistência física; desenvolvimento da consciência corporal e favorecer o relacionamento social e o trabalho em equipe.

Entretanto, é importante não deixar que esse programa tenha apenas um cunho assistencialista. Segundo Ferreira (2008), esses programas se caracterizam por um cardápio de atividades anti-stress e o foco é aumentar a resistência física e mental do trabalhador, onde o indivíduo é a variável de ajuste.

Com uma demanda de trabalho intensa, os resultados da pesquisa qualitativa mostraram que os servidores muitas vezes são forçados a deixar as atividades do Programa Geração Saúde ou, dependendo do caso, nem começam a frequentar as aulas. No que diz respeito aos resultados quantitativos, o item referente à postura do sujeito em evitar faltas às aulas de GL mostra uma preocupação em se manter ativo.

Podem-se relacionar esses resultados à Psicodinâmica do Trabalho que enfatiza o papel central do trabalho na vida das pessoas, analisando os aspectos dessa atividade que podem favorecer tanto a saúde quanto à doença. Segundo Codo (2004), o objetivo então, passa a ser a compreensão das estratégias às quais o trabalhador recorre para manter-se

saudável, apesar de certos modos de organização do trabalho patologizantes. Assim, acredita-se que o Programa Geração Saúde pode fazer parte das ações na busca e construção de mecanismos de defesa e enfrentamento por parte dos servidores do Ministério da Saúde.

Para Wyatt e Wah (*apud* A. V. Rodrigues, 2006), a QVT visa à democratização e humanização do espaço de trabalho e também ao aumento da produtividade. Esse é um exemplo de definição que sugere que o estudo da Qualidade de Vida no Trabalho abarca o interesse dos diferentes personagens que fazem parte do cenário organizacional: os trabalhadores e a instituição.

Dessa forma, os resultados quantitativos e qualitativos indicam que os servidores e gerentes reconhecem a importância do Programa Geração Saúde para a Qualidade de Vida, Qualidade de Vida no Trabalho e até para a melhora do desempenho pessoal e profissional. Esse fato se confirma também pela alta frequência da categoria sensibilização e conscientização, demonstrando que há um movimento em prol das ações de QVT no Ministério da Saúde.

Com isso, reforça-se a idéia de que um programa de qualidade de vida deve ser idealizado e estruturado de acordo com as demandas dos trabalhadores e da organização, dessa forma, a probabilidade de fracasso, diminui consideravelmente.

6. CONCLUSÃO

O objetivo desse estudo foi avaliar a percepção do Programa Geração Saúde, do Ministério da Saúde, a partir do ponto de vista dos servidores; gestores da organização e estagiários de Educação Física que trabalham no referido programa.

Com a presente pesquisa foi possível validar o instrumento utilizado para a coleta de dados quantitativos. A Escala de Avaliação de Ginástica Laboral obteve níveis de confiabilidade fatorial satisfatórios, indicando que este pode ser aplicado em outras organizações que tenham a Ginástica Laboral como atividade dentro de uma proposta de Qualidade de Vida no Trabalho.

As questões de pesquisa propostas inicialmente foram respondidas à medida que os dados coletados eram analisados. Na pesquisa quantitativa, foi possível correlacionar todos os fatores do instrumento e os resultados obtidos puderam ilustrar a realidade de quem percebe, diariamente na ginástica laboral, as ações do Programa Geração Saúde. Dessa forma, verificou-se que a percepção dos respondentes com relação à atividade e ao referido Programa é positiva.

Na pesquisa qualitativa, as respostas indicaram que os estagiários percebem-se como parte do Programa geração Saúde e entendem que sua presença e trabalho influenciam tanto para o crescimento do Programa, quanto no aprimoramento pessoal e profissional de cada um deles. Nota-se que algumas questões como a assiduidade, que obtiveram baixas frequências, podem ser trabalhadas posteriormente pela equipe do Programa para que haja uma melhoria na qualidade de trabalho e prestação de serviços desses estagiários.

Com base nos relatos analisados, verifica-se que a percepção dos gestores com relação ao Programa influencia a participação do servidor nas atividades, seja positivamente, no momento que há incentivo do gestor e adesão do servidor, quanto negativamente, quando o servidor se vê impossibilitado de participar ou dar continuidade a suas atividades dadas certas restrições gerenciais.

Além disso, os gestores e servidores atribuíram sua não permanência ou ausência nas atividades a fatores como: as demandas de trabalho, inadequação dos horários à rotina de trabalho, estrutura física inadequada e a fatores alheios ao trabalho.

Uma limitação encontrada pela pesquisadora foi a ausência de dados demográficos dos respondentes, uma vez que essas informações não eram demandas legítimas da organização. Assim, não foi possível fazer outros tipos de correlação, senão as fatoriais.

A pouca disponibilidade para aplicar sozinha todos os questionários, dada a expressiva quantidade de sujeitos, levou a pesquisadora a buscar o auxílio da equipe do PGS, o que garantiu a participação de boa parte dos servidores inscritos nas atividades. No que diz respeito à aplicação dos questionários, sugere-se a escolha de períodos diferentes daquele em que muitas pessoas se ausentam em função de férias, já que há uma diminuição da frequência nas aulas.

Considerando-se a Escala de Avaliação de Ginástica Laboral, o fator Método de Trabalho Atual obteve apenas três itens, dessa forma, os resultados e correlações com os demais fatores podem ter sido prejudicadas. Assim, para uma nova coleta de dados, a pesquisadora sugere que outras análises sejam feitas para novas estruturas fatoriais.

Segundo Gunther (2006), enquanto participante do processo de construção de conhecimento, idealmente, o pesquisador não deveria escolher entre um método ou outro, mas utilizar as várias abordagens, qualitativas e quantitativas que se adéquam à sua questão de pesquisa. Assim, do ponto de vista prático existem razões de ordens diversas que podem induzir um pesquisador a escolher uma abordagem, ou outra. A metodologia utilizada nesse estudo possibilitou que as questões propostas fossem respondidas e também, foi uma experiência inovadora para avaliação das atividades do Programa Geração Saúde.

A partir do que foi apresentado nessa pesquisa, fica como sugestão para outros estudos relacionados ao tema: investigar como o servidor elabora suas estratégias e

mecanismos de defesa, no que diz respeito à saúde no trabalho, e se o Programa de Qualidade de Vida auxilia nesse processo; fazer um diagnóstico ou caracterização da organização, da estrutura do trabalho e organização do trabalho, para então intervir de forma pontual nas questões que aparecerem e, também, investigar como o Psicólogo se percebe e identifica o seu papel em um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

Com base nos conhecimentos adquiridos ao longo de sua formação acadêmica, a pesquisadora acredita que algumas estratégias organizacionais favorecem a promoção de Qualidade de Vida no Trabalho. A começar por uma melhoria nos processos de seleção e alocação de pessoas na organização. Essa ação minimizaria os erros cometidos nas contratações, evitando um custo financeiro para a organização e custo emocional para o colaborador.

Além disso, ajudaria na gestão do estresse: a redefinição das metas, ou seja, metas exequíveis e desafiadoras; enriquecimento dos cargos, por exemplo: aumentando o grau de autonomia, significado do trabalho e variedade da tarefa; uma gerência participativa; troca de *feedbacks*, tanto positivos quanto negativos; melhoria do processo de comunicação organizacional; formação e desenvolvimento de equipes; melhoria nas condições de trabalho; implementação de programas de Treinamento, Desenvolvimento e Educação, incluindo o desenvolvimento gerencial, permitindo então, que o colaborador tenha um suporte organizacional para manter-se saudável e distante de patologias do trabalho.

Os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho também entram nesse plano estratégico da organização. Principalmente quando elaborados de forma consciente, após pesquisa de fatores que estão influenciando positiva e negativamente na QVT, favorecendo tanto a empresa quanto os colaboradores dela. Vale a ressalva de que ações de QVT não

devem ser isoladas, é necessário que haja um esforço contínuo para avaliá-las e, sobretudo, adequá-las a realidade e demandas individuais e organizacionais.

Dada à riqueza de informações contidas nesse estudo, espera-se que os resultados sirvam de subsídio para a organização pesquisada na definição das próximas ações relacionadas à QVT e, que outras pesquisas possam ser desenvolvidas, seja com intuito exploratório, ou com a finalidade de fortalecer e disseminar a importância da Psicologia Organizacional e do Trabalho.

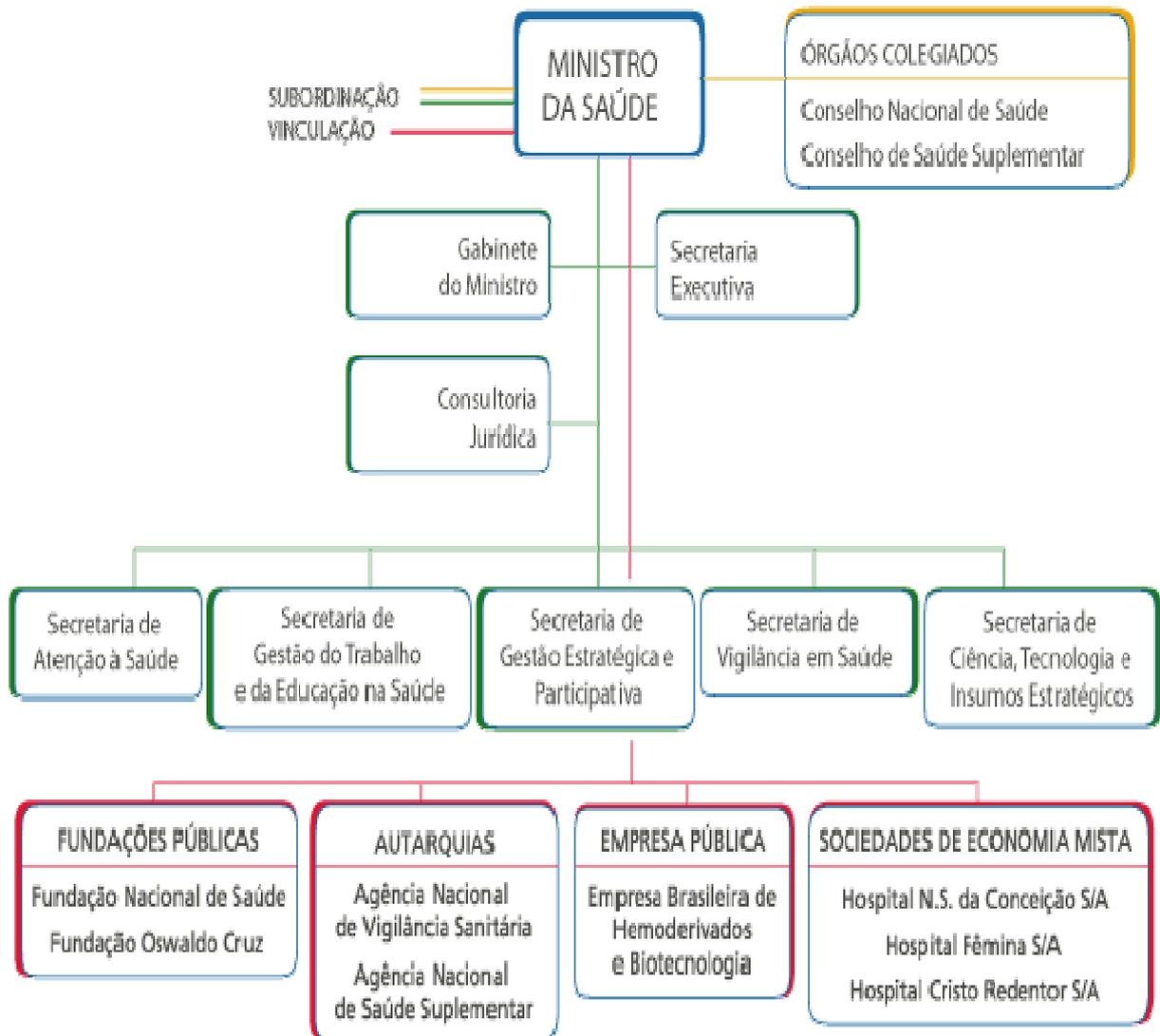
REFERÊNCIAS

- Aranha, M. L. & Martins, M. H. (2003). *Filosofando: Introdução à filosofia*. São Paulo: Moderna.
- Bardin, L. B. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bastos, A. V. et al. (2006) Programas de Qualidade de Vida no Trabalho em contextos diferenciados de inovação: uma análise multivariada. In: XXX Encontro Nacional da associação de pós-graduação em administração. *Anais do XXX Encontro Nacional da Associação de pós-graduação em administração*. Salvador: ANPAD.
- Campanário, M. A. & França, A. C. (2001). *Paradigmas de QVT e sistemas de gestão participativa em pesquisa tecnológica*. Disponível em: www.ead.fea.usp.br/wpapers/. Acesso em: 21 ago. 2008.
- Carvalho, T & Hort, I. (2008) Qualidade de Vida no Trabalho. *Revista de divulgação técnico - científica do ICPG*. 3,12, jan/jun, 97-103.
- Codo, W. (2004). Saúde mental e trabalho. In: C. J. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A.V.B Bastos. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.
- Cotrim, G. (2001). *Fundamentos da Filosofia – História e grandes temas*. São Paulo: Ed. Saraiva.
- Fernandes, E. C. (1996). *Qualidade de vida no Trabalho: Como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade.
- Ferreira, M. C. 2008. Em: III Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Simpósio 5.
- Ferreira, M. C. & Mendes, A. M. (2003). *Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores fiscais da Previdência Social brasileira*. Brasília: LPA.
- Glina, D. M. R. et al. (2001). Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. *Caderno de Saúde Pública*. 17, 3, Mai- Jun.
- Gunther, H. (2006). Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão? *Psicologia Teoria e Pesquisa*. 22, 2, ago. 201-209.
- Limongi – França, A. C. (2007). *Qualidade de Vida no Trabalho - QVT. Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 2.ed. São Paulo: Atlas.
- Limongi – França, A. C. & Rodrigues, A. L. (2007). *Stress e Trabalho: uma Abordagem Psicossomática*. São Paulo: Atlas.
- Mendes, A. M. (Org). (2007). *Psicodinâmica do trabalho, teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

- Miniél, V. (2006). *Promoção da qualidade de vida dos trabalhadores de enfermagem: responsabilidade gerencial do enfermeiro*. Disponível em <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/7/7131/tde-15012007-154700/>. Acesso em: 21 ago. 2008.
- Oliveira, B.W. (2007). *Qualidade de Vida no Trabalho: análise das percepções de profissionais de teletrabalho*. Disponível em: Multimeios, Biblioteca João Herculino. Acesso em: 26 ago. 2008.
- Pires, R.A. (2007). *Fatores Motivacionais no Programa de Qualidade de Vida no SEBRAE - Nacional*. Disponível em: Multimeios, Biblioteca João Herculino. Acesso em: 26 ago. 2008.
- Rodrigues, A. V. (2006). *Exame Médico Periódico e Qualidade de Vida no Trabalho no Serviço Público Federal*. Disponível em: http://bdtd.bce.unb.br/tesesimplificado/tde_arquivos/59/TDE-2007-0530T100035Z-1138/Publico/DISSERTAcAO%20Angelucci%20Veloso%20Rodrigues.pdf. Acesso em: 22 ago. 2008.
- Rodrigues, M. V. C. (1994). *Qualidade de vida no Trabalho: evolução e análise num nível gerencial*. 8ed. Petrópolis: Vozes.
- Rossi, A. M. (2007). Em terra de cego, quem tem um programa é rei? *Revista Ciência e profissão – dialogo*. 5, dez.
- Schirmeister, R. (2006). Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional: um estudo em equipes multicontractuais em um instituto de pesquisa tecnológica. Disponível em <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-30012007-164910/>. Acesso em: 15 jun. 2008.
- Tolfo, S. R. & Piccinini, V. C. (2001). As Melhores Empresas para se Trabalhar no Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho: Disjunções entre a Teoria e a Prática. *RAC*, 5,1, Jan/Abr.
- Vasconcelos, A. F. (2001). Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. *Caderno de pesquisas em administração*. São Paulo, 8, 1.
- Vieira, E. (2005). *Práticas alternativas em gestão de pessoas: astrologia, feng shui, grafologia, numerologia, radiestesia, shiatsu. Ficção ou novas abordagens em administração?* Disponível em <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-09122005-124557/>. Acesso em: 15 jun. 2008.
- Vieira, S. I. (2005). *Manual de Saúde e Segurança no Trabalho: Qualidade de Vida no Trabalho*. São Paulo: Editora São Paulo.
- Wickert, L. F. (1999). O adoecer psíquico do desempregado. *Psicologia Ciência e Profissão*. 19,1,66-75.

ANEXOS

I – ORGANOGRAMA



II – INSTRUMENTO PARA APLICAÇÃO

AVALIAÇÃO 2008 GINÁSTICA LABORAL

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

Prezado (a) servidor (a),

Meu nome é Polyanna Peres Andrade. Sou aluna do curso de psicologia do UniCEUB, estou cursando o décimo semestre e realizando minha monografia. Faço parte da equipe do Programa Geração Saúde. O trabalho final (a monografia de conclusão de curso) é uma pesquisa de campo que está sendo supervisionado pela professora Heila Veiga. O objetivo dessa pesquisa é avaliar a sua percepção sobre a Ginástica Laboral, oferecida pelo Programa Geração Saúde.

A pesquisa deverá ser respondida individualmente, pois é de extrema importância a sua opinião pessoal. Neste sentido, solicito, pois, a sua colaboração para responder todas as questões, indicando sua opinião com relação a vários aspectos das seções de Ginástica Laboral.

Assumo compromissos fundamentais de garantir a você a tranquilidade necessária para responder com sinceridade a pesquisa, como o **anonimato**, ou seja, você não precisará se identificar no questionário. Os dados serão analisados e permanecerão em sigilo.

A qualquer momento você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento, sua participação não é obrigatória. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em relação ao pesquisador nem à organização.

As informações obtidas através dessa pesquisa serão confidenciais e asseguramos o sigilo sobre sua participação.

Agradeço, antecipadamente, sua valiosa participação!

Atenciosamente,
Polyana Peres Andrade
Contato
Tel: 3315-2194
E-mail: polyanna.andrade@saude.gov.br

- () Concordo em participar dessa pesquisa.
() Não concordo em participar.

INSTRUÇÕES

Nesse questionário você encontrará uma série de itens que contêm características das seções de Ginástica Laboral. Você deve ler cada uma deles e responder conforme a escala abaixo o quanto você concorda ou discorda da afirmativa, considerando o ponto de Ginástica Laboral que você frequenta atualmente.

Para responder, assinale com “X” apenas um dos códigos da escala de 1 a 5, à direita de cada frase.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Concordo	Concordo Totalmente

1.	A Ginástica Laboral (GL) é um momento de integração com pessoas de outras salas	1	2	3	4	5
2.	A vestimenta dos (as) professores (as) está de acordo com a atividade	1	2	3	4	5
3.	Meu ponto de Ginástica Laboral é favorável ergonomicamente	1	2	3	4	5
4.	A GL favorece meu desempenho profissional	1	2	3	4	5
5.	A GL despertou-me o interesse por outras atividades físicas	1	2	3	4	5
6.	Percebo meus colegas de trabalho mais espontâneos a partir da prática da GL	1	2	3	4	5
7.	Os (as) professores (as) estimulam/sensibilizam a turma à prática da Ginástica Laboral	1	2	3	4	5
8.	A GL é mais eficiente sendo realizada todos os dias	1	2	3	4	5
9.	Sinto-me satisfeito (a) com a prática da GL	1	2	3	4	5
10.	Sinto-me mais disposto (a) depois da prática da GL	1	2	3	4	5
11.	Com a GL, estou mais receptivo à me relacionar com os meus colegas	1	2	3	4	5
12.	Os (as) professores (as) estão sempre dispostos a esclarecer minhas dúvidas	1	2	3	4	5
13.	Sempre tive interesse em fazer GL	1	2	3	4	5
14.	Para mim a GL é um momento de descontração	1	2	3	4	5
15.	A descontração na Ginástica Laboral facilita o relacionamento interpessoal	1	2	3	4	5
16.	Os (as) professores (as) são pontuais	1	2	3	4	5
17.	O tempo de execução das atividades de GL é satisfatório	1	2	3	4	5

18.	Mantenho uma atitude cordial com os (as) professores (as)	1	2	3	4	5
19.	Com a metodologia adotada, pude criar um vínculo com os (as) professores (as)	1	2	3	4	5
20.	As músicas utilizadas na GL são adequadas	1	2	3	4	5
21.	Houve uma diminuição de dores articulares e/ou musculares depois que comecei a fazer GL	1	2	3	4	5
22.	Evito faltar às aulas de GL	1	2	3	4	5
23.	Freqüentemente, recebo um retorno dos (as) professores (as) acerca do meu desempenho na GL	1	2	3	4	5
24.	Procuo realizar os exercícios corretamente	1	2	3	4	5
25.	Os (as) professores (as) demonstram domínio de conteúdo na GL	1	2	3	4	5
26.	Os (as) professores (as) se comunicam de forma clara e objetiva comigo	1	2	3	4	5
27.	O gerente da área onde trabalho incentiva a prática da GL	1	2	3	4	5
28.	A GL promove a sensação de bem-estar para a jornada de trabalho	1	2	3	4	5
29.	Os (as) professores (as) são criativos (as) no planejamento das atividades da GL	1	2	3	4	5
30.	Conheci a GL por meio do Programa Geração Saúde	1	2	3	4	5

OBRIGADA PELA SUA COLABORAÇÃO!

III – TERMO DE LIVRE ESCLARECIMENTO - PESQUISA QUALITATIVA

TERMO DE CONSENTIMENTO E LIVRE ESCLARECIMENTO

Título do Projeto: Percepção dos trabalhadores acerca de um Programa de QVT: Validação de Escala e Pesquisa Qualitativa

Pesquisadora responsável: Polyanna Peres Andrade

Este projeto tem o objetivo de identificar a percepção dos estagiários, servidores e gerentes do Ministério da Saúde com relação ao Programa Geração Saúde.

Para tanto, será necessário realizar os seguintes procedimentos: Aplicação de questionário para os estagiários e gravação de entrevistas semi-estruturadas com servidores e gerentes do Ministério da Saúde.

Durante a execução do projeto, as entrevistas serão gravadas e em seguida será feita a análise de conteúdo.

Após ler e receber explicações sobre a pesquisa, e ter meus direitos de:

1. Receber resposta a qualquer pergunta e esclarecimento sobre os procedimentos, riscos, benefícios e outros relacionados à pesquisa;
2. retirar o consentimento a qualquer momento e deixar de participar do estudo;
3. não ser identificado e ser mantido o caráter confidencial das informações relacionadas à privacidade; e
4. procurar esclarecimentos com o Comitê de Ética em Pesquisa do UniCEUB, em caso de dúvidas ou notificação de acontecimentos não previstos.

Declaro estar ciente do exposto e concordo participar do projeto

Brasília, ____ de _____ de 2008.

Nome do sujeito/ou do

responsável: _____

Assinatura: _____

Eu, *Polyanna Peres Andrade*, declaro que forneci todas as informações referentes ao projeto ao participante e/ou responsável.

Data: ____/____/____.

Telefone: 3315-2194

IV - QUESTIONÁRIO PARA OS ESTAGIÁRIOS, ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADO PARA SERVIDORES E GERENTES

ESTAGIÁRIOS

1. Qual o papel do estagiário no Programa Geração Saúde?
2. O que eu posso fazer para melhorar enquanto estagiário?

SERVIDORES

1. O que você sabe sobre o Programa Geração Saúde?
2. Qual a visão que você tem do PGS?
3. Você tem colegas que participam das atividades do PGS?
4. Você participa ou já participou de alguma atividade? Qual? Com que frequência?
5. Você percebeu melhorias? Quais?
6. Em caso de desistência: Por que você deixou de participar da atividade?
7. Em caso de não-adesão: Por que você não participa da atividade?
8. Você teria alguma sugestão para que o Programa otimize suas ações?

GERENTES

1. O que você sabe sobre o Programa Geração Saúde?
2. Você tem conhecimento de algum servidor que participe das atividades do Programa Geração Saúde? (Quantos? Vínculo? Tempo de serviço...)
3. Na sua opinião, qual a importância da participação desse servidor?
4. Você tem percebido que tipo de melhorias no dia-a-dia dessas pessoas?
5. Que ações você promove aos servidores do seu setor para que haja uma melhor qualidade de vida no trabalho?
6. As ações do PGS podem ajudar nesse processo?
7. Você teria alguma sugestão para otimizar as ações do Programa