



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO**

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO: A PERCEPÇÃO DO EGRESSO DO
IFSUL-RIO-GRANDENSE**

MACK LÉO PEDROSO

BRASÍLIA, 2011

**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO**

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO: A PERCEPÇÃO DO EGRESSO DO
IFSUL-RIO-GRANDENSE**

MACK LÉO PEDROSO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade de Brasília/UnB, área de concentração em Políticas Públicas e Gestão da Educação Profissional e Tecnológica, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre, sob orientação da Prof^a. Dr^a. Olgamir Francisco de Carvalho.

BRASÍLIA, agosto de 2011.

**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO: A PERCEPÇÃO DO EGRESSO DO
IFSUL-RIO-GRANDENSE**

MACK LÉO PEDROSO

BANCA:

Profª. Drª. Olgamir Francisco de Carvalho
Universidade de Brasília – UnB.

Prof. Dr. PhD. Bernardo Kipnis
Universidade de Brasília – UnB.

Profª Drª. Edite Maria Sudbrack
Universidade Regional Integrada do Alto
Uruguai e das Missões – URI/FW.

Prof. Dr. Remi Castioni
Universidade de Brasília – UnB.

AGRADECIMENTOS

Ao término deste trabalho é importante registrar os sinceros agradecimentos aos que possibilitaram a efetivação desta importante etapa de minha trajetória acadêmica.

À Universidade de Brasília – UnB, pela oportunidade em realizar o Curso de Mestrado em Educação, oferecendo a estrutura física, científica e de recursos humanos;

À professora Dra. Olgamir Francisco de Carvalho - UnB, por sua participação como orientadora deste trabalho e pela respeitável atuação como docente no Curso de Mestrado, que, através das suas orientações, reflexões, credibilidade e incentivo, trouxe novas percepções sobre trabalho, educação e formação profissional do ser humano;

Ao professor Dr. PhD. Bernardo Kipnis - UnB, enquanto docente do Curso de Mestrado, cujos ensinamentos orientaram e contribuíram na realização deste trabalho;

Ao professor Dr. Remi Castioni - UnB, por seu respeitável trabalho no Curso.

À professora Dra. Eda Castro Lucas Souza - UnB, por sua atuação docente e pela contribuição nos conhecimentos inovadores sobre cultura, educação e estilo de vida.

À professora Dra. Lívia Freitas Fonseca Borges - UnB, cujas reflexões oportunizadas nos estudos sobre currículo e educação impactaram nas pretensões deste trabalho;

Ao amigo Osmar da Costa V. Filho, pelos encaminhamentos e auxílio prestados;

A todos os colegas do Curso de Mestrado em Educação, pelo convívio, amizade, conhecimento e contribuições, em especial, ao incentivo, auxílio e presteza das colegas e amigas Rachel Pereira, Monica Bartholo e Tatiana Stürmer;

À Direção, professores, servidores e alunos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense - Campus Sapucaia do Sul; da Fundação Escola Técnica Liberato Salzano Vieira da Cunha – Novo Hamburgo; e da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – Campus de Frederico Westphalen, pelo apoio e contribuições;

Aos colaboradores das entrevistas, os alunos egressos do IFSul-rio-grandense, Campus Sapucaia do Sul, pela disponibilidade e sinceridade nas informações dos dados;

Aos profissionais da Área da Educação, que contribuíram com seu conhecimento técnico, saber científico e com especial amizade para que esse trabalho fosse levado a termo, particularmente a Adriano Farias, Carla Amaral, Carlise O. Pereira, Carlos Bork, Deise Heck, Ereci Segala, Edite Sudbrack, Jorge Heck, Marcia Birk, Maria Helena C. de Bairros, Maria T. Cauduro, Stefanie Moreira e Vera Moraes;

À minha família e àquelas pessoas que compreenderam os diversos momentos que compuseram esta trajetória e se mantiveram ao meu lado, contribuindo para que este momento se efetivasse como mais uma etapa valiosa de minha vida;

A Deus, pela possibilidade de desafios, conquistas e felicidade ao longo da vida.

“Embora ninguém possa voltar atrás e
fazer um novo começo, qualquer um pode
começar agora e fazer um novo fim.”

(William Shakespeare)

RESUMO

Este estudo tem por objetivo verificar a percepção de alunos egressos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Produção Industrial do IFSul-rio-grandense sobre saúde e qualidade de vida no trabalho como forma de analisar a repercussão da abordagem destes conhecimentos na formação dos profissionais. O referencial teórico aborda o tema qualidade de vida no trabalho para discutir a relação cultural que o homem estabelece com o trabalho diante das exigências de maior produtividade organizacional, com base nas suas expectativas de satisfação no trabalho. A fundamentação teórica estabelece também uma relação entre a formação profissional, as necessidades atuais do mercado de trabalho e a proposta curricular ofertada na formação profissional do IFSul-rio-grandense/ Campus Sapucaia do Sul em relação à saúde e à qualidade de vida do trabalhador. O estudo utiliza o método misto de pesquisa através de procedimentos estatísticos e da técnica de análise do conteúdo de quatorze (14) questionários aplicados a egressos do curso formados no período de 2006 a 2009, trabalhadores em empresas da Região Metropolitana de Porto Alegre-RS. A partir dos dados coletados, são configuradas as categorias de análise: caracterização dos egressos, caracterização das empresas que os egressos atuam; percepção do egresso sobre saúde e qualidade de vida no trabalho diante da realidade profissional; dificuldades, facilidades e responsabilidades relativas à gestão da saúde e qualidade de vida no trabalho; contribuição da formação profissional para a saúde e qualidade de vida do trabalhador; entendimento/conhecimento sobre saúde e qualidade de vida no trabalho. Os dados da pesquisa permitem configurar conceitos de saúde e de qualidade de vida no trabalho a partir da compreensão destes termos pelos próprios trabalhadores; possibilitam registrar a percepção positiva dos egressos quanto à formação profissional e a abordagem destes assuntos. As considerações finais apontam, desta forma, a importância que os egressos atribuem a conhecimento referente aos temas saúde e qualidade de vida como instrumentos para a melhoria das condições de trabalho e de convivência no espaço profissional; evidenciam a influência destes conhecimentos na adoção de atitudes e comportamentos para a qualidade de vida e para o desempenho profissional; destacam a relevância da construção de conhecimentos dessa natureza no ambiente de trabalho e na formação profissional; recomendando, portanto, pesquisas complementares ao tema.

Palavras-chave: Formação Profissional. Trabalho. Saúde. Cultura. Qualidade de Vida.

ABSTRACT

This study aims at verifying the perception of students graduated from the Technology Course in Industrial Production Management at IFSul-rio-grandense on work environment health and quality of living as ways of analyzing the repercussion of contemplating such knowledge in professional education. The theoretical framework approaches the theme quality of working life to discuss the cultural relation that people establish with work considering the demand of a larger organizational productivity, relying on their expectation of satisfaction at work. It establishes a relation between professional education, current needs of the work market and the curriculum proposal offered by professional education at IFSul-rio-grandense, *campi* Sapucaia do Sul in relation to health and quality of life at work. The study uses the mixed method of research of statistical procedures and of content analysis applied to fourteen (14) questionnaires answered by students graduated in the period between 2006 and 2009, which are workers from companies located in the Metropolitan Region of Porto Alegre - RS. The data collected draws the categories of analysis: characterization of the graduated students, characterization of the companies where the students work; student perception about health and quality of life at work in face of the professional reality; difficulties, facilities and responsibility related to health and quality of life management at work; contribution of the professional education to health and quality of life at work; understanding / knowledge about health and quality of life at work. The analysis of the data makes it possible to set concepts of health and quality of life at work from the understanding of such terms by the students/workers themselves; they make it possible to register the positive perception of the graduated students in relation to professional education and the approach of such knowledge. Final considerations point at the importance that the students assign to knowledge on health and life quality as instruments to improve the conditions of work and sociability in the professional space. They demonstrate the influence of this knowledge in the adoption of attitudes and behavior for life quality and for professional performance at work. The final remarks show the significance of this kind of information for the professional education, suggesting, therefore, further research on the topic.

Key words: Professional Education. Work. Health. Culture. Life Quality.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Teoria dos fatores higiênicos e fatores motivacionais.....	28
Quadro 2 – Concepções evolutivas do conceito de QVT	35
Quadro 3 – Alunos egressos do CST em Gestão da Produção Industrial, do IFSul-rio-grandense (Universo da Pesquisa).....	72
Quadro 4 – Municípios da Região Metropolitana de Porto Alegre.....	75

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Pirâmide das necessidades humanas de Maslow	25
Figura 2 – A expansão da Rede Federal no Rio Grande do Sul.....	51
Figura 3 – A atual estrutura do Instituto Federal Sul-rio-grandense	52
Figura 4 – Região Metropolitana de Porto Alegre	74

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Gênero dos egressos (n=14)	82
Tabela 2 - Cidade de origem dos egressos (n=14)	82
Tabela 3 - Formação Profissional anterior à formação tecnológica (n=14).....	83
Tabela 4 - Áreas da formação profissional anterior à formação tecnológica (n=12)	83
Tabela 5 - Área de atuação da empresa que os egressos trabalham (n=14)	84
Tabela 6 - Porte das empresas que os egressos trabalham (n=14)	85
Tabela 7 - Tempo de atuação na atual empresa (n=14)	86
Tabela 8 - Área profissional/setor de atuação na empresa (n=14)	86
Tabela 9 - Empresa onde os egressos trabalham oferece atividades de saúde e QVT (n=14).....	88
Tabela 10 - Modos de oferta de atividades de saúde e QVT pelas empresas que os egressos atuam (n=7).....	89
Tabela 11 - Justificativa dos egressos das empresas que atuam não oferecer atividades de saúde e QVT (n=7)	90
Tabela 12 - Opinião sobre atividades de saúde e QVT (n=14).....	90
Tabela 13 - Interesse em participar de atividades de saúde e QVT (n=14).....	92
Tabela 14 - Justificativa para o interesse de participar em atividades de saúde e QVT (n=13).....	93
Tabela 15 - Importância dada pelo colaborador aos assuntos ou experiências sobre prevenção e cuidados com a saúde e melhoria da QVT oferecidos pela empresa (n=14)	95
Tabela 16 - Assuntos sobre prevenção e cuidados com a saúde e com a melhoria da QVT que o egresso julga importante que a empresa trabalhe (n=14).....	96
Tabela 17 - Como o egresso articula os conhecimentos sobre prevenção e manutenção da saúde com o desempenho profissional (n=14).....	96
Tabela 18 - Há influência na produtividade a articulação dos conhecimentos sobre prevenção e manutenção da saúde com o desempenho profissional? (n=14)	98
Tabela 19 - Como o egresso articula os conhecimentos sobre QVT com o desempenho profissional (n=14)	99
Tabela 20 - Há influência na produtividade a articulação dos conhecimentos que possui sobre a QVT? (n=14)	101
Tabela 21 - Aspectos considerados dificultadores para o desenvolvimento da QVT (n=14)	102
Tabela 22 - Aspectos considerados facilitadores para o desenvolvimento da QVT (n=14)	104
Tabela 23 - A quem compete a responsabilidade pela melhoria da QVT (n=14).....	105
Tabela 24 - A formação profissional abordou assuntos ou experiências que auxiliam nos cuidados e prevenção de sua saúde no ambiente de trabalho? (n=14)	107
Tabela 25 - Assuntos sobre cuidados e prevenção de sua saúde no ambiente de trabalho abordados na formação profissional do egresso (n=10)	107
Tabela 26 - A formação profissional abordou assuntos ou experiências que auxiliam a melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho? (n=14)	108
Tabela 27 - Assuntos que auxiliam a melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho abordados na formação profissional do egresso (n=10).....	109
Tabela 28 - Assuntos sobre prevenção e cuidados com a saúde e com a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho que o egresso julga importante que seja abordado na formação profissional (n=14)	111

Tabela 29 - Entendimento de saúde no trabalho (n=14)	113
Tabela 30 - Entendimento de qualidade de vida no trabalho (n=14)	116
Tabela 31 - Temas que os egressos possuem conhecimento ou informações (n=14) ...	118
Tabela 32 - Origem do conhecimento ou da experiência do tema (n=14)	119

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
1 TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA	21
1.1 O ENFOQUE HUMANO COMO FATOR DE MOTIVAÇÃO PARA O TRABALHADOR	24
1.2 UM RECORTE DA EVOLUÇÃO DOS ESTUDOS SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	29
1.3 QVT – ABORDAGENS E CONCEPÇÕES DE DIFERENTES PESQUISADORES.....	36
1.4 A FILOSOFIA DA QUALIDADE DE VIDA NA CULTURA DO MUNDO DO TRABALHO.	43
2 A ABORDAGEM DA QUALIDADE DE VIDA NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO IFSUL-RIO-GRANDENSE	49
2.1 A TRAJETÓRIA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO IFSUL-RIO-GRANDENSE	49
2.2 OS DESAFIOS DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL PARA COM A SAÚDE E A QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES	53
2.3 A FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DA PRODUÇÃO INDUSTRIAL	58
2.4 A ABORDAGEM DA SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO IFSUL-RIO-GRANDENSE	62
3 MÉTODO DE PESQUISA.....	70
3.1 TIPO DE PESQUISA	70
3.2 UNIVERSO DA PESQUISA.....	71
3.3 AMOSTRA DA PESQUISA.....	72
3.4 O CONTEXTO DO ESTUDO	73
3.5 INSTRUMENTOS PARA COLETA DOS DADOS	77
3.6 PROCEDIMENTOS DA PESQUISA	77
3.7 ANÁLISE DE DADOS	79
4 SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – VIVÊNCIAS E EXPERIÊNCIAS DOS EGRESSOS DO IFSUL-RIO-GRANDENSE	81
4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS EGRESSOS.....	81
4.2 CARACTERIZAÇÃO DAS EMPRESAS ONDE OS EGRESSOS ATUAM	84
4.3 A PERCEPÇÃO DO EGRESSO SOBRE SAÚDE E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DIANTE DA REALIDADE PROFISSIONAL.....	87
4.4 DIFICULDADES, FACILIDADES E RESPONSABILIDADES RELATIVAS À GESTÃO DA SAÚDE E À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	102
4.5 A CONTRIBUIÇÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA A SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR.....	106
4.6 ENTENDIMENTO/CONHECIMENTO SOBRE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.	112
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	121
REFERÊNCIAS	127
APÊNDICE A: Questionário prévio para identificação dos aluno egressos da instituição IFSUL-rio-grandense/Campus Sapucaia do Sul.....	137
APÊNDICE B: Carta de apresentação do questionário semi-estruturado para alunos egressos da instituição IFSUL-rio-grandense/Campus Sapucaia do Sul....	139

APÊNDICE C: Termo de consentimento livre e esclarecido para responder ao questionário semi-estruturado para alunos egressos da instituição IFSUL-rio-grandense/Campus Sapucaia do Sul	141
APÊNDICE D: Questionário semi-estruturado para alunos egressos da instituição IFSUL-rio-grandense/Campus Sapucaia do Sul.....	143

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, a revolução nos processos produtivos está ocorrendo ao redor de um conjunto de tecnologias e concepções totalmente diferentes do alicerce dado ao desenvolvimento econômico e social dos últimos cinquenta anos, exigindo da formação profissional uma nova dimensão educacional, atenta às demandas originadas desse processo.

A competitividade imposta pelo mercado mundial, a exigência de maior produção industrial e a busca pela inserção no espaço profissional estabelecem para o trabalhador a necessidade na construção de novas concepções de trabalho, sociedade e qualidade de vida que lhe permitam viver com dignidade. Esse fato impõe à ação produtiva uma atividade intensa em formação, informação e aprimoramento, atribuindo a importância do que foi a energia para as revoluções industriais precedentes, ao uso do conhecimento para a atual.

Hoje em dia, o desenvolvimento depende, sobretudo, da capacidade do trabalhador em se apropriar do conhecimento e das informações disponíveis para atuar sobre o processo de trabalho, de modo a auto-gerenciar esse conhecimento em benefício do estabelecimento no mercado profissional e da melhoria da condição da vida pessoal.

Percebe-se, que o mercado de trabalho, cada vez mais exigente, requer profissionais especializados que possuam conhecimentos generalistas, evidenciando capacidade analítica para interpretar informações, flexibilidade intelectual, habilidade para o trabalho em equipe e competência profissional, ao mesmo tempo em que preservem atitudes saudáveis, bom desenvolvimento de suas aptidões físicas e psíquicas, comportamento ético e seguro, responsabilidade social, de modo a qualificar a sua vida no ambiente de trabalho e também na sociedade em que vive.

Desse modo, urgentes desafios são colocados ao conjunto de fatores que permeiam essa questão: os fatores econômicos, sociais e educacionais. Mesmo que estes fatores possam ser analisados isoladamente, eles são partes de um mesmo problema e o seu conjunto é que dará resposta às duas expectativas identificadas na temática desta pesquisa: a expectativa profissional e a expectativa da qualidade de vida.

Na verdade, são estes dois fatos que dão sentido à vida em sociedade. O “fato profissional”, que começa ainda na adolescência e perpassa toda a existência dos trabalhadores e o “fato qualidade de vida” que perpassa todas as situações de trabalho a que os indivíduos se expõem precisando estar atentos à preservação da sua saúde, dos

sentimentos, do corpo e até mesmo do espírito. Do contrário, muito cedo estarão sujeitos à diminuição da sua capacidade criativa e produtiva, enclausurando-se no ostracismo, no recolhimento de uma aposentadoria precoce, na inatividade, na inutilidade, tal qual se percebe atualmente.

Diante destes fatos, cada vez mais os programas de promoção de saúde e de qualidade de vida, nos locais de trabalho, estão se tornando parte integrante da cultura das organizações, constituindo fonte de preocupação para os empresários e seus trabalhadores. Tal incidência deve-se à estreita vinculação existente entre o bem-estar do trabalhador, sua motivação profissional e a produtividade da empresa. Esse interesse, porém, geralmente tem ficado circunscrito a empresas de grande porte, cuja infraestrutura organizacional favorece a adoção de programas voltados para a melhoria das condições de saúde e de qualidade de vida no ambiente profissional.

A maioria dos trabalhadores, no entanto, está vinculada a organizações de menor complexidade estrutural, que normalmente desconhecem e não oferecem tais programas. Transfere-se, assim, ao próprio profissional a responsabilidade por potencializar seu desempenho em um universo empresarial cada vez mais competitivo e desgastante. Esta incumbência é influenciada diretamente pelo nível de conhecimento e informação que o trabalhador possui dos fatores que interferem nas questões relacionadas à sua saúde e qualidade de vida no espaço profissional.

Como decorrência, percebe-se que a maioria dos trabalhadores nem sempre consegue levar a bom termo essa tarefa, quer seja pela falta de informações na sua formação profissional, de condições financeiras para gerenciar este fato ou de disponibilidade de tempo para fazê-lo, minimizando as suas condições de saúde, de qualidade de vida laboral e de produção pessoal.

Esse fato evidencia, por um lado, uma contradição entre os interesses da formação profissional e o dos empregadores, ou seja, enquanto o papel da formação profissional é de dotar os trabalhadores de informações e instrumentos que lhes permitam o exercício profissional e a prevenção de sua saúde laboral, o dos empregadores, é o de assegurar a produtividade do capital. Entretanto, revela-se, por outro lado a complementaridade desses interesses, uma vez que, embora alguns dos empregadores mantenham informações e programas de saúde do trabalho tendo por objetivo apenas o aumento da produtividade, eles são fundamentais para os trabalhadores preservarem a sua saúde e bem-estar como objetivo de vida. Esse fato evidencia a dialética desta relação, isto é, trata-se, na verdade, de dois pólos de uma mesma relação. Sob outro foco, verifica-se a não adoção desse comportamento por parte

de diversos empregadores, onde a produtividade da empresa se apresenta como finalidade única, sem considerar as questões relacionadas à qualidade de vida de seus trabalhadores.

Nos estudos de Chiavenato (2008, p. 487), o autor registra essa contradição ao dizer que “A QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos colaboradores quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho e, de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e a qualidade.”

Inicialmente, os estudos das questões relativas à vida dos trabalhadores no ambiente profissional se mantiveram associados às pesquisas sobre a satisfação do indivíduo no trabalho e sobre o comportamento humano no trabalho relacionando-as ao aumento dos níveis de produtividade das empresas, conforme registrado nos trabalhos dos autores Mayo (1959), Herzberg (1968), Maslow (1971) e McGregor (1980). Posteriormente, os autores Walton (1973), Juran (1992), Moller (1992), Fernandes (1996) e Rodrigues (2007) desenvolveram estudos onde o foco estava direcionado para as “novas relações de trabalho” e os “novos modelos de gestão” como forma de melhorar a competitividade e a produtividade das organizações.

De um modo geral, a maioria dos autores direcionou suas pesquisas para as áreas da Administração, da Engenharia de Produção e da Gestão de Recursos Humanos, buscando conciliar os interesses organizacionais com as expectativas dos trabalhadores. Essa abordagem impulsionou os estudos sobre a qualidade de vida dos trabalhadores no ambiente profissional.

Nos últimos anos, outras áreas do conhecimento (psicologia, sociologia, filosofia, educação e saúde) passaram a direcionar seus estudos para melhor compreensão da concepção do termo Qualidade de Vida no Trabalho - QVT¹. O trabalho de autores como Silva (1997), Bom Sucesso (1998), Limongi-França (2003), Nahas (2003), Siqueira (2006) e Ferreira (2006), incentivam e possibilitam reflexões sobre os diversos parâmetros que impactam a vida dos trabalhadores não apenas no ambiente profissional, mas também fora dele, buscando analisar o homem em toda a sua dimensão bio-psico-social para melhor compreender como o mesmo vivencia a sua qualidade de vida.

Nesse mesmo viés, a produção acadêmica nacional tem apresentado uma parcela significativa de contribuição com estudos relacionados ao modo de viver do trabalhador brasileiro e às questões que influenciam na sua qualidade de vida.

¹ QVT – abreviatura do termo Qualidade de Vida no Trabalho, utilizada nas diversas literaturas nacionais.

Através de pesquisas e de projetos universitários, diversos estudos buscam compreender a percepção da qualidade de vida dos trabalhadores levando em conta a estreita relação trabalho-vida social que os mesmos estabelecem diante de suas perspectivas de bem-estar, saúde e felicidade. Nesse sentido, o Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília tem desenvolvido diversas pesquisas que analisam essa relação, evidenciando uma dimensão crescente que se estabelece sobre o tema em diferentes áreas da formação humana.

Dentre essas pesquisas obteve-se o seguinte registro, feito por FERREIRA (2009, p. 13):

Nos últimos anos, nossas pesquisas em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), realizadas no Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, mostram inequivocadamente que os trabalhadores não separam o sentido que atribuem ao trabalho na organização da vida social fora dela.

Os sentidos e significados que o trabalhador atribui ao trabalho e à sua vida é que lhe permite construir a sua percepção de uma vida com qualidade. Os fatores que envolvem a relação trabalho e sobrevivência, bem como, a compatibilização das expectativas individuais e com as necessidades organizacionais, são aspectos diretamente ligados à sua construção social, que deve ter como referência a formação cultural e educacional do trabalhador.

Essa constatação aponta a necessidade de que os estudos sobre trabalho e qualidade de vida também passem a ser objeto de estudo na área da Educação, vislumbrando a qualidade de vida do trabalhador como um aspecto formativo, passível de inserção no processo de ensino-aprendizagem da formação profissional. Nesse sentido, uma abordagem educativa na esfera da educação profissional, que seja voltada à auto-gestão de informações e atitudes comportamentais que facilitem ao trabalhador melhor desempenho pessoal e cuidados com o seu bem-estar, ainda não ocupa um espaço de destaque nas pesquisas realizadas.

Na perspectiva de uma preparação para o desempenho profissional, os programas de ensino escolares pouco têm contribuído para incluir assuntos dessa natureza no debate das relações entre educação e trabalho, evidenciando uma lacuna na formação do trabalhador.

De modo geral, os cursos de formação profissional buscam priorizar os conteúdos tecnicistas em detrimento de temas relacionados à saúde e à qualidade de vida do trabalhador, o que justifica um espaço de abordagem educativa voltada a questões que tratem de assuntos relacionados ao bem-estar laboral do trabalhador.

Estes temas, ainda que preteridos nos currículos, estão diretamente relacionados ao desempenho e satisfação profissional dos trabalhadores, constituindo-se em fortes argumentos para as reivindicações que se apresentam nas negociações entre empregados e empregadores.

A lacuna apresentada pelos atuais cursos de formação profissional, no que diz respeito a assuntos dessa natureza, requer a introdução de novos conhecimentos que tenham como princípio pedagógico a possibilidade de qualificar a segurança, saúde e a vida das pessoas através da adoção de atitudes, hábitos e comportamentos saudáveis.

Tal perspectiva se configura em um foco de investigação de urgente iniciativa para o qual este trabalho busca trazer suas contribuições na educação profissional do trabalhador, via informação e conhecimento.

Dal Rosso e Fortes (2008, p. 21), incentivam os estudos nessa área concluindo:

Por fim, é de bom alvitre que as agências governamentais brasileiras (...) produzam pesquisas nacionais na temática trabalho, segurança e saúde visando criar um base de dados científicos que subsidiem não só a formulação de políticas públicas na área em uma perspectiva de desenvolvimento sustentável, mas também as condições informacionais necessárias para o processo de mudanças negociadas entre os trabalhadores e empregadores.

A inexistência de programas desta natureza nas propostas curriculares ofertadas nas diversas áreas de abordagem educacional do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense, bem como, a existência de escasso referencial teórico que trate destas questões no campo da formação profissional, consituiu-se em fonte de preocupação e desafio ao Campus Sapucaia do Sul, quando da implantação do seu Curso Superior de Tecnologia (CST), na área de Gestão da Produção Industrial, que hoje se configura em objeto de estudo deste trabalho.

A preocupação do Campus Sapucaia do Sul em oportunizar uma formação inovadora e de qualidade, inserida nas tendências atuais do mundo do trabalho, desafiou para a estruturação de um conteúdo programático, de visão generalista, que contemplasse uma educação voltada a atender os requisitos profissionais no que tange à saúde, segurança laboral e qualidade de vida do trabalhador.

Deste modo, o CST em Gestão da Produção Industrial inseriu em seu programa de ensino os componentes curriculares de Saúde e Qualidade de Vida e Segurança no Trabalho, cuja intenção é ofertar ao aluno conhecimentos e informações sobre saúde, segurança e qualidade de vida no espaço laboral, possibilitando-lhes gerenciar tais conhecimentos em benefício de sua atuação profissional e social.

O acompanhamento docente dessa realidade educacional expõe que a estruturação dos conteúdos programáticos destes componentes curriculares foi desenvolvida com base em perspectivas pedagógicas de atendimento à sua proposição inicial, carecendo de uma investigação científica mais aprofundada de sua formatação. Ao mesmo tempo, revela que a articulação destas disciplinas específicas com as demais disciplinas que compõem o programa curricular de ambos os cursos não ocorre de forma planejada ou previamente estabelecida.

Essa constatação remeteu a uma investigação necessária para responder ao problema de pesquisa originado, culminando na construção deste trabalho, que busca contribuir para que a formação profissional de nível tecnológico, onde os componentes curriculares geralmente estão relacionados aos processos de produção e qualificação para o mercado de trabalho, busquem refletir sobre a formação profissional ofertada, analisando as perspectivas de oportunizar, em seu planejamento pedagógico, o enfoque de temas que permitam ao trabalhador reivindicar e gerenciar as suas condições de saúde e qualidade de vida tanto no ambiente profissional quanto em sua vida social.

No decorrer deste trabalho, constata-se a existência de indicadores das expectativas profissionais dos trabalhadores, que devem ser considerados na elaboração de uma proposta curricular de formação profissional, aprimorando os saberes necessários a uma educação contemporânea. Deste modo, a análise da percepção de trabalhadores e empresas sobre uma formação técnico-profissional que pense a inclusão da qualidade de vida como foco educativo, apresentadas neste trabalho, justifica-se pela sua contribuição substantiva à humanização das relações de trabalho e à modernização das empresas que, sob pena de perder em espaço e competitividade, não podem esquecer-se de seu compromisso social e de sua atenção para com as expectativas, as necessidades e a qualidade da vida do trabalhador.

Com base no exposto anteriormente, a questão de pesquisa que orienta a elaboração deste estudo é: “Em que medida os egressos da formação profissional do Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Produção Industrial, do IFSul-rio-grandense, utilizam os conhecimentos sobre saúde e qualidade de vida no trabalho como recursos para a melhoria do seu desempenho profissional e pessoal?”

O objetivo geral do estudo é: “Verificar a percepção sobre saúde e qualidade de vida no trabalho construída pelos egressos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Produção Industrial, do IFSul-rio-grandense, para refletir sobre a abordagem destes conhecimentos na formação profissional.”

Os objetivos específicos são:

- Caracterizar os egressos e sua área de atuação profissional;
- Verificar a opinião dos egressos sobre os programas organizacionais relacionados à saúde e a qualidade de vida no trabalho como fatores intervenientes no seu desempenho profissional;
- Identificar as dificuldades, facilidades e responsabilidades relativas à gestão da saúde e da qualidade de vida no trabalho;
- Analisar a contribuição da formação profissional para a saúde e qualidade de vida do trabalhador;
- Verificar o que os egressos entendem por saúde e qualidade de vida no trabalho;
- Identificar quais informações relacionadas à saúde e qualidade de vida no trabalho os egressos possuem, verificando a origem das mesmas.

Tendo em vista os objetivos estabelecidos para esta pesquisa, este trabalho é estruturado em quatro principais capítulos.

No primeiro capítulo “Trabalho e Qualidade de Vida” busca-se discorrer sobre o tema qualidade de vida no trabalho, abordando alguns de seus conceitos, idéias e influências em relação ao ambiente de trabalho, com base nos estudos de diversos autores. O texto comenta a importância do trabalho para o progresso da humanidade e os reflexos do mesmo na relação que o homem estabelece com o trabalho e com a sua sobrevivência. Ao tratar o enfoque humano como fator de motivação do trabalhador, o texto discorre sobre os impactos gerados pelas exigências de qualidade e produtividade organizacionais e a preocupação com as expectativas individuais e satisfação do homem no trabalho, visualizando as empresas como organizações humanas e estabelecendo as primeiras relações com a QVT. Logo em seguida é apresentado um breve recorte sobre a evolução dos estudos sobre QVT e algumas das principais abordagens e concepções elaboradas sobre este tema, baseado no depoimento de autores que estudaram os principais aspectos e fatores que o delimitam. O capítulo finaliza abordando sobre a importância da inserção da qualidade de vida na filosofia das organizações como uma inovação necessária para a formação cultural das pessoas.

O segundo capítulo denominado “A abordagem da Qualidade de Vida na Formação Profissional do IFSul-rio-grandense” foi desenvolvido buscando apresentar um breve contexto da inserção do tema qualidade de vida na formação profissional ofertada pelo IFSul-rio-grandense/Campus Sapucaia do Sul. O texto registra a trajetória histórica do atual IFSul-rio-grandense e da criação do Campus Sapucaia do Sul, caracterizando a área de abrangência e atuação do referido campi. Em seguida, discorre sobre os desafios

apresentados para a formação profissional de trabalhadores, no que se refere às alterações e incorporação de novos conceitos que possibilitem a sua adequação às expectativas empresariais da atualidade e as perspectivas de condições de vida dos trabalhadores. Aborda, ainda, a formação profissional tecnológica ofertada no Campus Sapucaia do Sul através do Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Produção Industrial, focalizando a abordagem educativa dada ao tema saúde e qualidade de vida na sua estrutura curricular.

No terceiro capítulo, denominado “Metodologia de Pesquisa”, são apresentados os aspectos metodológicos adotados para a realização deste trabalho de pesquisa, bem como o contexto onde o mesmo foi desenvolvido. Dessa forma, o capítulo apresenta a caracterização da pesquisa, o tipo de pesquisa, o universo da pesquisa, a seleção dos participantes da pesquisa, o instrumento utilizado na coleta de dados, o modo de análise dos dados e comenta ainda sobre a credibilidade, validade e fidedignidade do trabalho.

O quarto capítulo, intitulado “Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho – vivências e experiências do egresso do IFSul-rio-grandense”, traz a análise dos resultados da pesquisa, que busca atender aos objetivos propostos para este trabalho. As respostas obtidas nos questionários foram analisadas caso a caso e, posteriormente, agrupadas em um conjunto de idéias que configuraram as categorias de análise que estruturam o capítulo, sendo elas: a) caracterização dos egressos, b) caracterização das empresas que os egressos atuam; c) a percepção do egresso sobre saúde e qualidade de vida no trabalho diante da realidade profissional; d) dificuldades, facilidades e responsabilidades relativas à gestão da saúde e qualidade de vida no trabalho; e) a contribuição da formação profissional para a saúde e qualidade de vida do trabalhador; f) entendimento/conhecimento sobre saúde e qualidade de vida no trabalho.

As considerações finais registram a importância que os egressos atribuem ao conhecimento dos temas saúde e qualidade de vida como instrumentos que contribuem para gerenciar as melhorias nas condições de trabalho e de convivência no espaço profissional; evidenciam a influência destes conhecimentos na adoção de atitudes e comportamentos para a qualidade de vida e para o desempenho profissional; destacam a relevância da oferta de informações dessa natureza no ambiente de trabalho e na formação profissional; permitem configurar conceitos de saúde e qualidade de vida no trabalho a partir da compreensão destes termos pelos próprios trabalhadores; e possibilitam registrar a percepção positiva dos egressos quanto à abordagem destes temas na formação profissional. Trazem ainda, apontamentos e reflexões que sugerem a realização de pesquisas que possam contribuir para com a abrangência deste estudo.

1 TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA

A história da humanidade registra o trabalho como um dos principais responsáveis pela evolução e perpetuação do homem na Terra, não se podendo negar a sua importância na estruturação dos povos e organização das sociedades e nem desconhecer a sua influência na construção de culturas, valores e modos de viver. Do mesmo modo, o trabalho tem contribuído fundamentalmente com o progresso científico, político, cultural, social, tecnológico e com todas as demais conquistas do homem, inclusive com aquelas referentes às expectativas de uma vida saudável, segura e com qualidade. Mas, no decorrer dos tempos, o valor atribuído ao trabalho teve mudanças significativas conforme as civilizações, as culturas e as referências de cada sociedade.

Segundo Roberts (2001, p 78), o período pré-histórico indica registros de “trabalho e produção pelo gênero de homínido ancestral humano denominado *Australopithecus*”, que se alimentava de carne, o que se constituía num problema, pois havia a necessidade de esmagar ossos, cortar pele e a carne. Como não contava com dentes e garras afiadas, precisava de alguma ajuda para solucionar esta dificuldade, de modo que construiu instrumentos que lhe auxiliaram nessas tarefas, o que lhes poupava grande esforço físico. Revela o autor, que um estudo paleontológico registrou que o formato das mãos do homem permitia a construção de ferramentas para seu uso. Escavações arqueológicas revelaram que as estas ferramentas eram utilizadas como auxílio na caça e alimentação (ROBERTS, 2001).

Dessa forma, o ser humano deixa de ser apenas um coletor de materiais e passa a ser também produtor, iniciando a sua influência sobre o ambiente em que vive para dele retirar o seu sustento, caracterizando a mais tradicional forma de trabalho.

De acordo com Kallas (2006, p. 80),

No final do séc. XVIII e início do séc. XIX surge o capitalismo como um novo modo de produção, a sociedade passa a não ser mais configurada por estratégias de coleta e caça seguida de agricultura, e tão pouco dos processos de produção artesanais, e passando a ser intensamente influenciada pela tecnologia.

No rastro da Revolução Industrial, ocorrida no séc. XVIII, a busca incessante pelo aumento da produtividade, o acúmulo de riquezas, a preocupação com a redução dos custos, a automatização das linhas de produção e os avanços tecnológicos se configuraram nas grandes mudanças da sociedade. Ao trabalhador, especificamente,

coube dar conta da demanda produtiva e competitiva exigida pelas organizações através de longas jornadas de trabalho, que lhe causavam intenso desgaste físico e fadiga mental, minimizando a sua qualidade de vida no trabalho. (DELIBERATO, 2002).

Em tempos atuais, a intensificação do ritmo de trabalho alavancado pelos avanços tecnológicos e pelas necessidades de produção e empregabilidade continua a exigir do trabalhador um esforço físico e mental intenso para seu desempenho profissional. Tal desgaste ocorre por ser o trabalho uma atividade precedida e executada em função do movimento humano através de gestos, posturas e atitudes.

Marx (2003) compreende o trabalho como um ato interativo entre o homem e a natureza, desenvolvendo, assim, nesta relação, em um ato descontinuado, o papel de uma potência natural em que ele próprio age, regula e controla. O autor explica que, utilizando suas capacidades intelectuais, o homem comanda as ações da sua estrutura corporal sobre a natureza, utilizando-se do movimento humano para poder apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Conforme o autor,

O trabalho é, em primeiro lugar, um processo de que participam igualmente o homem e a natureza, e no qual o homem espontaneamente inicia, regula e controla as relações materiais entre si próprio e a natureza. Ele se opõe à natureza como uma de suas próprias forças, pondo em movimento braços e pernas, as forças naturais de seu corpo, a fim de apropriar-se das produções da natureza de forma ajustada a suas próprias necessidades. Pois, atuando assim sobre o mundo exterior e modificando-o, ao mesmo tempo ele modifica a sua própria natureza. (MARX, 2003, p. 118).

Neste sentido, o trabalho para o homem, não é apenas tomar posse dos materiais da natureza, tais como esta oferece, mas sim alterar o estado natural destes materiais, melhorando a sua utilidade em benefício de si mesmo. Essa alteração não ocorre por instinto, ela é resultado de um pensamento idealizado pelo homem (conhecimento), que através de uma ação (movimento), configurou-se em uma produção, comprovando-se, assim, a racionalidade do homem, diferenciando-o dos seres irracionais.

Bravermann (1987, p. 49) reforça a racionalidade do homem ao afirmar que “o homem imprime, ao material, o projeto que tinha conscientemente em mira”, e desse modo, estabelece que o homem sempre possui um propósito ao executar um trabalho, não o fazendo por simples instinto. O homem pensa, idealiza e produz, e o resultado provém da sua imaginação e conhecimento.

Para Morin (2001, p.12) o trabalho é definido como “uma atividade que tem um objetivo, dando uma noção de gasto de energia mediante a um conjunto de atividades

coordenadas que visam a produzir algo útil”. Para o autor, independente de sua condição ser ou não agradável, estar ou não associado a trocas de natureza econômica, desenvolvido dentro ou fora de um emprego, o trabalho deve ser uma atividade útil, motivada por um objetivo definido e executada de maneira prazerosa.

Sell (2002, p 55) expressa a sua visão sobre o trabalho do seguinte modo:

Por trabalho humano entende-se uma atividade prescrita ou voluntariamente selecionada, de caráter obrigatório, englobando o trabalho assalariado, o trabalho produtivo individual autônomo (artesão, agricultor, microempresário), o trabalho doméstico e o trabalho escolar em todos os níveis. Numa definição mais restrita, trabalho seria o que acrescenta valor e entra no circuito monetário. Numa definição mais operacional, entende-se por trabalho humano, genericamente, tudo o que a pessoa faz para manter e promover sua própria existência e/ou a existência da sociedade, dentro dos limites estabelecidos (valores, legislação) por essa sociedade.

De acordo com Handy (1978), o trabalho é vital e pode ser visto como parte inseparável da existência humana. Esse vínculo faz com que quase todas as pessoas trabalhem ou ingressem na jornada de trabalho cada vez mais jovem, determinando que uma grande parte de suas vidas seja desenvolvida dentro das empresas.

Aranha (1996, p 37) esclarece que

O trabalho – que é a ação transformadora do homem sobre a natureza – modifica também a maneira de pensar, agir e sentir, de modo que nunca permanecemos os mesmos ao fim de uma atividade, qualquer que ela seja. É nesse sentido que dizemos que, pelo trabalho, o homem se autoproduz, ao mesmo tempo em que produz sua própria cultura.

Assim, o trabalho é visto como um conjunto de ações pelas quais o homem se transforma e atua no mundo, modificando-se e modificando a sua própria cultura. Estas ações podem ser observadas de diversas maneiras, conforme as vivências pessoais que compõem as experiências de vida que o ser humano traz em sua formação cultural e em sua forma de agir em sociedade.

Bom Sucesso (1998) interpreta que o trabalho é a forma como o homem interage e transforma seu meio ambiente assegurando a sobrevivência e estabelecendo relações interpessoais que teoricamente serviriam para reforçar sua identidade e senso de contribuição.

Rodrigues (2007) faz referência ao trabalho como uma atividade importante e vital para o ser humano e destaca ser inegável o seu valor na sociedade.

Mesmo evidenciando esse valor, muitas vezes, a relação que o homem possui com o trabalho parece conflitiva: em alguns momentos a vê como um compromisso

indesejado, sem sentido, com muitas normas, burocratizado, cheio de rotinas e exigências que acabam atrapalhando e trazendo turbulências à vida social e familiar; por outro lado, o trabalho também é visto como um tipo de compromisso que impulsiona o crescimento dos seres humanos, definindo a identidade pessoal e contribuindo para a ascensão social dos indivíduos, ao dar um novo significado às suas vidas.

O significado que o homem atribui ao trabalho e ao seu desempenho profissional influencia ou é influenciado por vários aspectos, os quais podem ser originados tanto dentro quanto fora do ambiente profissional, constituindo-se num elemento essencial à sua qualidade de vida. Esse pressuposto aponta a necessidade de se refletir com mais atenção sobre a qualidade de vida do trabalhador, através do conhecimento da evolução conceitual do termo QVT ao longo do tempo e da análise do pensamento originado pelo estudo de alguns dos seus autores.

1.1 O enfoque humano como fator de motivação para o trabalhador

Existe uma estreita relação entre motivação e trabalho. Tal relação é observada através da satisfação das pessoas, dos grupos e das comunidades, num processo que considera o inconsciente, os desejos e as emoções do ser humano. (CASTRO, 1994). Nesse sentido, a motivação é vista como um processo associado aos problemas básicos do homem, visando satisfazer as suas necessidades e seus desejos emocionais.

Este processo passou a ser estudado como o enfoque humano do trabalho, que buscou analisar a satisfação do homem com o desempenho profissional e o comportamento humano nas organizações como fatores da produtividade nas empresas. (MOLLER, 1992).

Os estudos de Rodrigues (2007) registram que o enfoque humano se iniciou com os estudos sobre comportamento feitos por Mayo (1959) e através das teorias de Maslow (1971), MacGregor (1980) e Herzberg (1968) que foram desenvolvidas em pesquisas sobre as necessidades de satisfação do indivíduo no trabalho.

De acordo com Rodrigues (2007, p. 36), Elton Mayo foi um dos primeiros estudiosos a enfatizar o comportamento humano no trabalho. Sua pesquisa, denominada 'Experiência de Hawthorne', foi desenvolvida na Empresa Western Electric e teve como objetivo "identificar a influência das condições físicas do local de trabalho na produtividade industrial."

Mayo concluiu que o trabalho é uma atividade tipicamente grupal e que o ser humano é motivado essencialmente pela necessidade de estar em equipe, de ser reconhecido e de ser informado. Constatou que quanto mais os seres humanos estiverem integrados, maior será a motivação para produzir, percebendo, assim, a importância e a influência dos fatores psicológicos sobre as ações humanas. RODRIGUES (2007).

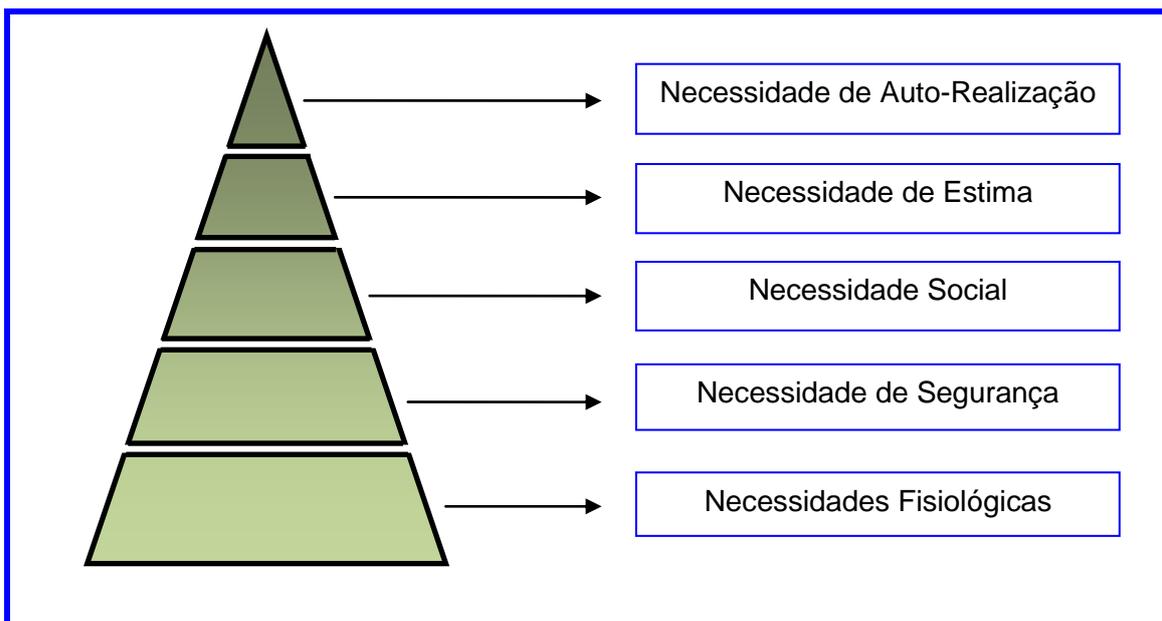
O estudo da satisfação no trabalho a partir das necessidades humanas foi o foco do trabalho de Abrahan Maslow (1971), que desenvolveu a Teoria das Necessidades Humanas. O autor dividiu em cinco níveis hierárquicos as necessidades consideradas fundamentais para o homem: fisiológicas, segurança, sociais, estima e auto-realização. RODRIGUES (2007).

A organização das necessidades em níveis hierárquicos é explicada pelas próprias palavras do autor:

(...) as necessidades humanas estão organizadas numa hierarquia de valor ou premência, quer dizer, a manifestação de uma necessidade se baseia geralmente na satisfação prévia de outra, mais importante ou premente. O homem é um animal que sempre deseja. Não há necessidade que possa ser tratada como se fosse isolada; toda necessidade se relaciona com o estado de satisfação ou insatisfação de outras necessidades. (MASLOW, 1971, p. 338).

A figura 1 retrata os cinco níveis das necessidades humanas em forma de uma pirâmide, conforme a hierarquia proposta por Maslow:

Figura 1 – Pirâmide das necessidades humanas de Maslow



Fonte: Elaborado pelo autor.

Em relação à estrutura hierárquica dos níveis, utiliza-se de Chiavenato (2008), para descrever brevemente a disposição das necessidades e sua caracterização. No primeiro nível, foram incluídas as necessidades fisiológicas, que são aquelas essenciais à vida humana (respirar, alimentar-se, descansar, dormir etc.). No segundo nível, encontram-se as necessidades de segurança, que são baseadas no princípio de que todo ser humano busca sentir-se amparado, protegido, estável. O terceiro nível trata da necessidade social das relações interpessoais que são fundamentais à vida do homem, ou seja, o homem não vive isolado, procura sempre se inserir em um grupo social. No quarto nível, situa-se a necessidade de estima, que evidencia ser indispensável o valor do reconhecimento e prestígio às pessoas pelo que elas desenvolvem. No quinto nível, temo-se a necessidade de auto-realização, que contempla o grupo das necessidades mais elevadas do ser humano, e parte do pressuposto que todo indivíduo busca o sucesso e o desenvolvimento pessoal.

No entendimento de Chiavenato (2008), as necessidades situadas nos níveis mais baixos (fisiológicas e de segurança) são consideradas primárias, porque são fatores externos ao indivíduo e devem ser satisfeitas antes que as pessoas sintam-se interessadas pelas necessidades de nível superior (sociais, de estima e de auto-realização), consideradas secundárias por serem fatores internos das pessoas.

Para Bowditch e Buono (1992), a principal contribuição desta teoria foi o reconhecimento e identificação das necessidades individuais objetivando motivar o trabalhador, visto que há pouca evidência de que o conceito da progressão hierárquica se sustente, porque ocorre grande dificuldade em motivar as pessoas de forma igualitária.

Rodrigues (2007) relata que a obra de Maslow serviu de base para o desenvolvimento da proposta de satisfação no trabalho, feita por Douglas McGregor, denominada Teoria X e Teoria Y, onde o autor compara duas formas de ver o indivíduo perante o trabalho.

McGregor (1980, p.45) relaciona o trabalho com as necessidades das pessoas ao comentar que “o trabalho tratado na administração científica oferece poucas oportunidades para satisfazer as necessidades egoístas, principalmente, das pessoas situadas nos níveis inferiores da hierarquia, mas atende as necessidades do indivíduo.” As necessidades egoístas, na visão do autor, estão relacionadas com aquelas que englobam a auto-estima e a própria reputação.

A Teoria X relaciona as ideias do ser humano com o trabalho, cujas preposições principais, segundo McGregor (1980, p. 41-42), são

1. O ser humano, de modo geral, tem aversão essencial ao trabalho e o evita sempre que possível. 2. Devido a essas características humanas de aversão ao trabalho, a maioria das pessoas precisa ser coagida, controlada, dirigida, ameaçada de punição para que se esforce no sentido da consecução dos objetivos organizacionais. 3. O ser humano, de modo geral, prefere ser dirigido, quer evitar responsabilidade, tem relativamente pouca ambição e quer garantia acima de tudo.

Refletindo sobre os aspectos citados anteriormente, McGregor propôs a Teoria Y, buscando ver o indivíduo dentro da organização de outra maneira, através das seguintes proposições:

1. O dispêndio de esforço físico e mental no trabalho é tão natural como o jogo ou o descanso. 2. O controle externo e a ameaça de punição são os únicos meios de estimular o trabalho em vista dos objetivos organizacionais. O homem está sempre disposto a se autodirige e se autocontrolar a serviço de objetivos com os quais se compromete. 3. O compromisso com os objetivos é dependente das recompensas associadas a sua consecução. 4. O ser humano comum aprende sob condições adequadas, não só a aceitar responsabilidades, como a procurá-las. 5. A capacidade de usar um grau relativamente alto de imaginação, de engenhosidade e de criatividade na solução de problemas organizacionais é mais amplamente distribuída na população do que geralmente se pensa. 6. Nas condições da vida industrial moderna, as potencialidades intelectuais do ser humano estão sendo parcialmente usadas. (McGREGOR, 1980, p. 53).

Dessa forma, McGregor apresenta uma proposta em que o próprio ambiente de trabalho oferece condições para que o trabalhador consiga atender suas necessidades, defendendo a tese de que o trabalho é um fator de motivação e realização e não apenas um fardo a ser carregado em troca de uma simples recompensa.

Rodrigues (2007) também menciona as pesquisas realizadas por Frederick Herzberg (1968) que associavam a insatisfação com o trabalho ao ambiente de trabalho e a satisfação com o trabalho ao conteúdo. Herzberg desenvolveu, assim, a Teoria dos Fatores Higiênicos e Fatores Motivacionais, também chamada de Teoria dos Dois Fatores. Esta teoria aborda a satisfação a partir do enriquecimento do cargo e parte da premissa de que os fatores que produzem satisfação no trabalho são distintos daqueles que produzem insatisfação.

Os Fatores Higiênicos são considerados fatores extrínsecos, pois se localizam no ambiente que cerca as pessoas e dizem respeito às condições em que o trabalho é realizado (benefícios sociais, salário, tipo de chefia, políticas administrativas, condições físicas e de segurança do trabalho, relacionamento com colegas e empresa).

Herzberg entende que estes fatores quando são ótimos, apenas evitam a insatisfação das pessoas, mas, quando são péssimos, provocam a insatisfação, motivo pelo qual também os denomina 'Insatisfacientes'. RODRIGUES (2007).

Os Fatores Motivacionais são considerados fatores intrínsecos por estarem relacionados com o conteúdo do cargo e com a natureza da atividade executada. Referem-se aos sentimentos de amplitude e ao desafio de executar uma tarefa (realização, reconhecimento, responsabilidade, o trabalho em si, crescimento, e outros), agindo como fatores que motivam o trabalhador no alcance de um desempenho superior.

Herzberg denomina estes fatores de 'Satisfacientes', pois quando são ótimos trazem satisfação para as pessoas e, quando são precários, evitam a insatisfação. RODRIGUES (2007).

No quadro 1, apresenta-se um resumo comparativo da Teoria de Herzberg:

Quadro 1 – Teoria dos fatores higiênicos e fatores motivacionais

FATORES HIGIÊNICOS (Insatisfacientes)	FATORES MOTIVACIONAIS (Satisfacientes)
Ambiente de trabalho: contexto do cargo/condições de trabalho	O trabalho em si: conteúdo do cargo/natureza da atividade
<ul style="list-style-type: none"> • Políticas administrativas • Supervisão técnica • Relacionamento com superiores • Condições de trabalho • Relacionamento com colegas • Vida pessoal • Salário • Relacionamento com subordinados • <i>Status</i> • Segurança no trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> • Realização • Reconhecimento • O trabalho em si • Responsabilidade • Promoção • Possibilidade de desenvolvimento

Fonte: Elaborado pelo autor.

A obra de Rodrigues (2007) relata a importância dos trabalhos de Mayo, Maslow, McGregor e Herzberg como impulsionadores de diversas pesquisas sobre a satisfação e o comportamento do homem no trabalho devido a sua abrangência efetuada:

No estudo evolutivo aqui apresentado, Mayo mostrou a importância do fator psicológico como determinante do agir dos músculos. As necessidades humanas apresentadas por Maslow interligam-se ou justificam a "visão" do trabalhador nos diversos níveis de crescimento, que influenciam o seu agir hoje. McGregor, com sua Teoria X e Teoria Y, dá início à modificação das atribuições da tarefa do indivíduo no trabalho. E finalmente Herzberg, introduzindo os "dois fatores", propõe a motivação do indivíduo com base no enriquecimento do cargo. (RODRIGUES, 2007, p. 48)

O enfoque humano abordado pelos autores evidencia a presença de diversos aspectos que colaboram para a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e que servem de base conceitual para as pesquisas desenvolvidas sobre esse tema.

Essa constatação indica que a expansão dos estudos das concepções referentes à QVT que hoje se diversificam são, em verdade, a evolução das ideias e pensamentos de outras teorias discutidas anteriormente por outros estudiosos, cujas novas abordagens estão referenciadas em pressupostos bem sólidos.

1.2 Um recorte da evolução dos estudos sobre qualidade de vida no trabalho

As transformações no mundo do trabalho carregam consigo diversas mudanças, e a sociedade contemporânea vê-se às voltas com esta realidade, enquanto busca constantemente alternativas para superar os obstáculos impostos por esse processo. Tais modificações interferem diretamente na produtividade das organizações e na vida do trabalhador, trazendo novos desafios para a área profissional e para a área educacional.

Dentre os muitos desafios que se apresentam para o mundo empresarial, dois deles parecem ser universais quanto à sua natureza: o primeiro deles está relacionado à necessidade de ter uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a extremada competição atualmente existente; o segundo desafio é a capacidade da organização em responder à demanda de seus funcionários em relação a uma melhor qualidade de vida.

Essas duas variáveis estão profundamente interligadas devido à relação inequívoca entre o bem-estar físico e emocional do trabalhador, com as perspectivas de satisfação pessoal e produtividade organizacional.

A premissa exposta faz com que as organizações comecem a pensar cada vez mais na implantação de programas e atividades voltadas a melhoria das condições de saúde e da qualidade de vida funcional, constituindo área de grande interesse para as corporações.

Dessa forma, a necessidade oriunda das empresas revelou que as diferentes abordagens desenvolvidas em relação ao assunto refletem um conjunto de fatores que oportunizam a observação de aspectos que influenciam na qualidade de vida do trabalhador, sendo importante conhecer a evolução conceitual do termo e analisar os

olhares lançados pelos seus pesquisadores, o que contribuirá para uma melhor compreensão deste trabalho.

Os estudos de Rodrigues (2007) revelam que as preocupações do homem com o trabalho e a sua qualidade de vida acompanham a história da humanidade, dada a necessidade de trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas. O autor justifica essa afirmação com as seguintes palavras:

Não podemos desprezar, por exemplo, os ensinamentos de Euclides de Alexandria sobre os princípios da geometria, a 300 anos aC, e que foram aplicados para melhorar o método de trabalho dos agricultores à margem do Nilo, ou a 'Lei das Alavancas', de Arquimedes, que em 287 anos aC, veio diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores. (RODRIGUES, 2007, p. 76).

Tem-se, então, que a preocupação com as formas de realização das tarefas e os estudos de melhorias, nos métodos de sua execução, acompanha a história das civilizações com o objetivo de minimizar o mal-estar, o desgaste físico e a pressão emocional dos trabalhadores nas suas atividades, buscando melhorar as suas condições de vida no trabalho.

Nos séculos XVIII e XIX, diante da sistematização dos métodos de produção, estas preocupações passaram a ser estudadas de maneira científica, e os estudiosos buscaram analisar a influência na produção das empresas e na moral dos trabalhadores. (RODRIGUES, 2007).

Diante das expectativas de produção do capital das empresas e da necessidade de maior envolvimento do trabalhador com os resultados pretendidos, o estudo dos fatores que levavam o trabalhador a sentir-se responsável pelo crescimento da empresa foi associado à compreensão das suas expectativas e necessidades. Consideram-se, assim, especialmente, os aspectos relacionados ao ambiente de trabalho, constituindo o principal foco de investigação dos pesquisadores, durante os anos seguintes.

Rodrigues (2007) relata que, na década de 50, surgem os primeiros estudos sobre o tema qualidade de vida dos trabalhadores no espaço profissional, realizados no Tavistock Institute, em Londres, por Eric Trist e seus colaboradores. De acordo com o autor, neste instituto desenvolveram-se diversos estudos envolvendo o trinômio indivíduo-trabalho-organização, tendo como objeto de estudo a satisfação do trabalhador na realização da tarefa no ambiente profissional, numa abordagem sócio-técnica em relação à organização do trabalho, tendo como base a análise e reestruturação da tarefa. Paralelamente, nos Estados Unidos, realizavam-se pesquisas para modificar as "linhas

de montagem”, objetivando tornar o trabalho mais agradável e satisfatório dentro das organizações.

Huse e Cummings (1985), citados por Rodrigues (2007), registram que, nos anos 60, devido à necessidade de verificar as causas da baixa produtividade nas indústrias dos Estados Unidos, as preocupações se voltam para os estudos sobre a produtividade e sua relação com a qualidade de vida dos trabalhadores. Para os autores, a qualidade de vida no trabalho era

(...) uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização, englobando dois aspectos: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional; e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas de trabalho. (*appud* RODRIGUES, 2007, p. 90).

Os principais pontos que Huse e Cummings (1985) identificaram sobre a qualidade de vida no trabalho foram os seguintes: recompensa adequada e satisfatória; higiene, segurança e saúde no ambiente de trabalho; direitos dos trabalhadores; segurança e crescimento profissionais; integração social; desenvolvimento das capacidades do trabalhador; vida no trabalho e fora dele; e a relevância social do trabalho. Tais aspectos apontam uma série de expectativas do trabalhador que se perpetuam até os dias atuais. Dessa forma, os cientistas, líderes sindicais, governo e empresários passaram a pesquisar melhores formas de realizar a tarefa, incorporando os estudos sobre a saúde e a segurança do trabalhador no mundo do trabalho. (RODRIGUES, 2007).

Ferreira (2009b, p. 319) comenta sobre o início destes estudos do seguinte modo:

Somente a partir da década de 1970, a QVT passou a ser um objeto de preocupação e de investimento, sobretudo, nas grandes corporações. Esse período histórico coloca em primeiro plano um traço importante do movimento corporativo em busca de se implantar programas de qualidade de vida no trabalho (PQVT).

Segundo Vasconcelos (2001), nas pesquisas realizadas nessa época, Walton (1973) surge como um dos autores de referência nos estudos da QVT, relacionando o tema a fatores como produtividade, satisfação e motivação no trabalho. O autor registra que Walton se utiliza de um modelo de análise baseado em oito categorias conceituais: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total da vida e relevância do trabalho

na vida. Esses aspectos servem de referência para os significativos avanços que algumas organizações têm apresentado atualmente.

Entretanto, Fernandes (1996) informa que, a partir de 1974, em função da crise energética mundial e da alta inflação que assolou os Estados Unidos e outros países do ocidente, os estudos sobre a QVT, de modo geral, passaram por um período de estagnação. Por outro lado, o crescimento do Japão, como potência econômica mundial e fomentada nas suas teorias sobre estilos de administração, fez com que as organizações ocidentais passassem a focalizar apenas as técnicas de gestão, desviando suas atenções do estudo da QVT.

O autor expõe que os estudos das abordagens sobre a QVT ressurgiram no ano de 1979, impulsionados pela competição internacional imposta pela evolução das técnicas gerenciais. Esta segunda fase de estudos foi motivada dado o reconhecimento de que outros países, principalmente o Japão, estivessem fazendo alguma coisa diferente em relação aos estilos de gerenciamento alternativos e através dos resultados positivos dos projetos de QVT implantados na primeira fase. (FERNANDES, 1996).

A retomada dos estudos, neste período, ainda manteve seu foco na necessidade de produção e competição das empresas, utilizando-se das expectativas dos trabalhadores para aumentar o seu grau de envolvimento, empenho e esforço na execução de suas tarefas. (FERNANDES, 1996).

Para Macedo (1993), as atividades envolvendo a participação na resolução de problemas, reestruturação do trabalho, sistemas de compensação inovadores e melhoria no ambiente de trabalho, visam a oportunizar um ótimo envolvimento entre empregados e organização, elevando o nível de satisfação e motivação dos envolvidos, na busca da efetividade organizacional e preservação da saúde do sistema.

Conforme os autores que discutem a questão na década de 80, percebe-se a influência da concepção da qualidade de vida no trabalho como tudo o que se relaciona às expectativas de vida do trabalhador e seu envolvimento com a empresa. Essa concepção ampliou as abordagens sobre o tema, revelando outros fatores a serem considerados na relação empresa-trabalho-trabalhador, inclusive o reconhecimento e valorização profissional.

Como exemplo disso, Aquino (1980) registra que o trabalhador, ao não se sentir bem aceito em seu ambiente de trabalho, passa a ter como preocupação principal os afazeres particulares, deixando de lado a preocupação com as atividades pela empresa.

Este aspecto revela a profunda necessidade de reconhecimento e valorização pelo trabalho desenvolvido como forma de melhorar a relação que o homem estabelece

com o seu ambiente de trabalho, focalizando a satisfação profissional como meta importante a ser atingida pelo trabalhador, no que tange à sua qualidade de vida.

Para Gil (1994), esse envolvimento do trabalhador com o ambiente profissional é um elemento fundamental para o aumento da produtividade. O autor considera que

(...) os empregados passam muitas horas dentro da empresa. Se as oito ou mais horas puderem ser agradáveis, as pessoas se sentirão mais motivadas e conseqüentemente mais envolvidas com os objetivos da empresa. (GIL, 1994, p. 160).

O interesse das organizações acerca da qualidade de vida de seus trabalhadores passou a ser entendido não apenas como resultado de pressões, mas principalmente, como decorrência da constatação de que são necessárias formas de gerenciamento do trabalho mais democráticas, aliadas a tarefas mais complexas, que constituem as bases para um aumento de produtividade num contexto econômico-tecnológico delineado até então. Depreende-se, que as formas de gestão para lidar com as pessoas nas organizações contribuem tanto para o alcance dos objetivos organizacionais quanto os objetivos pessoais. (GIL, 2001).

A busca pela implantação dos programas de QVT dentro das organizações é um tema relativamente novo no cenário nacional. De acordo com Fernandes (1996), os estudos sobre este tema ganharam força na década de 90, no rastro da propagação dos programas de qualidade total das empresas, que sentiram a necessidade de mobilizar todos os seus funcionários no engajamento em busca de uma melhor qualidade de seus produtos e no aumento de sua produtividade.

A influência da QVT na qualidade e produtividade das organizações é registrada por Chiavenato (2008, p. 487) nas seguintes palavras:

Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições. A competitividade organizacional – e obviamente, a qualidade e produtividade – passam obrigatoriamente pela QVT.

Tal mobilização é comentada por Jacques (1998, p. 50) alertando que “(...) não se pode falar em qualidade total sem que se considere a qualidade de vida das pessoas. Só a conquista desta última pode levar à plena implantação da primeira.” Segundo o autor, a QVT interfere na rotina profissional do trabalhador à medida que, somada aos seus problemas pessoais, influencia a qualidade das suas ações, posturas e atitudes.

Nessa perspectiva, Búrigo (1997) enfatiza que a qualidade de vida no ambiente profissional se constrói através do inter-relacionamento das várias iniciativas, como um processo de amadurecimento de cultura organizacional, que se destaca como o principal ingrediente para implantação dos programas de qualidade.

Dessa forma, a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores configura-se como um importante capital que as empresas possuem, devendo ser valorizado e desenvolvido dentro e fora do ambiente profissional, possibilitando atender tanto às expectativas dos trabalhadores, quanto às necessidades produtivas das empresas.

Essa nova dimensão é sintetizada por Rocha (1998), que registra essa multiplicidade de fatores do seguinte modo: fatores emocionais, que fazem parte da essência do homem; os fatores intelectuais, que são adquiridos durante a existência; fatores ambientais, que exercem influência na vida do homem como um todo; fatores físicos, que nada mais são do que o suprimento de suas necessidades; e fatores psicológicos, que se compõem pela soma de todo conjunto citado anteriormente.

A autora afirma existirem estudos mais recentes que alertam não serem apenas as condições físicas de trabalho que influenciam a QVT, mas também, devem ser considerados outros fatores, tais como as relações entre o indivíduo, seu trabalho e a organização onde se desenvolve este trabalho. (ROCHA, 1998).

Atualmente, a soma desses fatores é que permite aproveitar as habilidades mais refinadas dos trabalhadores, possibilitando-lhes desenvolver suas atividades com saúde, competência e qualidade, em um ambiente profissional satisfatório e produtivo, ao mesmo tempo em que lhes permite gerenciar o seu estilo de vida fora dele.

O quadro 2, a seguir, foi adaptado da obra de Nadler et. al. (1983, pp. 22-24) para mostrar o processo evolutivo dos conceitos de QVT, com base no período histórico, no foco principal e na percepção construída sobre o termo, estabelecidos desde os anos 50, quando surgiram as suas primeiras abordagens, até a atualidade quando o futuro das discussões sobre o tema é uma incógnita.

Quadro 2 – Concepções evolutivas do conceito de QVT

Período	Foco principal	Percepção
1959-1972	QVT como variável	A QVT foi tratada como uma reação do indivíduo ao trabalho ou às conseqüências pessoais de experiência do trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
1969-1974	QVT como Abordagem	A QVT dava ênfase ao indivíduo prioritariamente que aos resultados organizacionais. Porém, tinha a tendência de trazer melhorias tanto para o empregado quanto para a empresa, ao mesmo tempo.
1972-1975	QVT como Método	A QVT era vista como um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho, tornando-o mais produtivo e mais satisfatório. Foi o meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho através de grupos autônomos de trabalho, com enriquecimento do cargo e através de novos palm os de integração social e técnica.
1975-1980	QVT como movimento	A QVT traduzia uma declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Termos como “gerenciamento participativo” e “democracia industrial” eram usados freqüentemente, invocando os ideais do movimento.
1979-1982	QVT como tudo	A QVT é vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar a competição estrangeira, as baixas taxas de produtividade, os problemas de qualidade, de queixas e outros problemas organizacionais.
Previsão futura	QVT como nada	A globalização da definição trará como conseqüência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo QVT, caso alguns projetos fracassem no futuro. Nesse caso, a QVT não passará de apenas um “modismo” passageiro.

Fonte: Nadler et. al. (1983, p. 22-24).

A evolução apresentada no quadro 2 traduz que, inicialmente, os aspectos pertinentes à qualidade de vida do trabalhador eram vistos como variáveis que influenciavam o seu desempenho no trabalho. Logo em seguida a QVT se destacou como uma forma de abordagem das organizações, que trazia melhorias para o indivíduo e para a empresa. Posteriormente, a QVT transformou-se numa metodologia que era empregada pela empresas para melhorar o ambiente de trabalho através de um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas. As discussões que surgiram sobre a natureza do trabalho e a relação entre trabalhador e a organização passam a compor um movimento que idealizava uma maior participação do trabalhador na gestão organizacional. A partir de então, a QVT se estabelece globalmente como uma estratégia fundamental para sanar os entraves emergentes das relações trabalho-trabalhador, no que diz respeito às expectativas e necessidades de ambos. Entretanto, alerta-se que a generalização do termo poderá fazer com alguns projetos de QVT não tenham sucesso, caso os estudos sobre o tema não obervem as múltiplas faces que surgem nas atuais relações de trabalho

e de vida dos trabalhadores. Nessa perspectiva, os projetos de QVT poderão não atender às perspectivas de sua ação na vida do trabalhador e, assim, correr o risco de se transformarem apenas em um modismo passageiro, desacreditando a sua filosofia.

De modo geral, as concepções evolutivas sobre QVT apresentam a preocupação com os aspectos que integram a realização das atividades laborais do homem. Mesmo remota, essa preocupação “sempre esteve voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa” (RODRIGUES, 2007, p. 76).

As diferenças nos enfoques relacionados ao tema justificam-se nas palavras de Corrêa (1991, p. 249), quando afirma que “a qualidade de vida no trabalho é um fenômeno complexo, com muitas facetas”.

Na medida em que houve a evolução dos estudos da Qualidade de Vida no Trabalho, percebe-se que as interpretações para o termo tratam diversos aspectos que estruturam o trabalho, baseadas no foco de abordagens feitas pelos seus pesquisadores.

1.3 QVT – abordagens e concepções de diferentes pesquisadores.

Os vários aspectos mencionados pelos estudiosos e a respectiva relevância para com o ambiente profissional encontram apoio em Rodrigues (1998, p.80), quando afirma que, atualmente, diversos países da Europa institucionalizaram em suas organizações a filosofia e métodos para fomentarem uma maior satisfação do indivíduo no trabalho. A soma dessas abordagens permite construir uma proposta básica de ação, cujo objetivo é desenvolver um ambiente de trabalho saudável para as pessoas e para a organização.

Mesmo concordando que não existe uma definição consensual sobre a expressão Qualidade de Vida no Trabalho, Fernandes (1996, p. 43) afirma que as diferentes abordagens possuem um ponto em comum, que é a “conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao mesmo tempo em que melhora a satisfação do trabalhador, melhora a produtividade da empresa”.

Por esse motivo, a autora entende essa temática como uma ciência comportamental que trata, especificamente, de aspectos relacionados ao bem-estar das pessoas em situação de trabalho e preconiza investimentos nos fatores que refletem de maneira decisiva na qualidade de vida do trabalhador.

Fernandes (1996, p. 45), ao definir a qualidade de vida no trabalho, estabelece que “(...) a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-

psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletem-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.”.

Esses fatores ganham especial relevo nos processos produtivos, nos quais a mecanização se impõe crescentemente, exigindo dos trabalhadores não apenas uma formação tecnicista, mas também um conhecimento voltado à capacidade para trabalhar em equipe e para gerenciar esforços físicos, que lhes assegure um desempenho profissional em boas condições orgânicas, sociais e psicológicas.

Para alguns autores a qualidade de vida no trabalho seria a satisfação das necessidades pessoais através da organização de todo o ambiente de trabalho; para outros, no entanto, o tema pode significar, desde o foco médico com o diagnóstico e prevenção de doenças do trabalhador, até a exigência de elementos estruturais que possibilitem melhores condições para a realização de uma atividade produtiva.

Entre os diversos autores que focam a satisfação do trabalhador temos Minicucci (2000), que considera ser indispensável que o homem busque satisfazer algumas de suas necessidades e aspirações através da realização no trabalho. Afirma o autor que

(...) no trabalho, o indivíduo alcança várias formas de satisfação de necessidades. Satisfeitas as necessidades ou parte delas, o indivíduo começa a ter um relacionamento humano mais efetivo e menos conflitante. A pessoa humana gosta de estar fazendo alguma coisa que julga ser útil aos outros, que seu trabalho é importante (MINICUCCI, 2000, p. 212).

A preocupação com o efeito do trabalho na vida das pessoas e a atuação destas junto à organização também é foco do trabalho de Bowditch e Buono (1992), visto que estes autores entendem que a QVT existe quando os membros de uma organização são capazes de satisfazer necessidades pessoais importantes, através de sua vivência, o que engloba a preocupação com o efeito do trabalho nas pessoas, com a eficácia da organização e com a ideia da participação dos trabalhadores na solução de problemas e de tomada de decisões.

O envolvimento dos trabalhadores nas decisões relativas à organização a que pertencem é exposta por Guest (*apud* Búrigo, 1997, p.37), quando conceitua a Qualidade de Vida no Trabalho como

(...) um processo pelo qual uma organização tenta revelar o potencial criativo de seu pessoal, envolvendo-os [trabalhadores] em decisões que afetam suas vidas no trabalho. Uma característica marcante do processo é que seus objetivos não são simplesmente extrínsecos, focando melhora da produtividade e eficiência em si; elas também são intrínsecos no que diz respeito ao que o trabalhador vê como fins de auto-realização e auto-engrandecimento.

A participação na resolução de problemas, no planejamento do trabalho e na sua reestruturação, a criação de sistemas de compensação inovadores e justos, as comunicações abertas, a realização de melhorias no ambiente de trabalho, as preocupações com a saúde e a segurança do trabalhador, são elementos que buscam melhorar a qualidade de vida no trabalho, propiciando um bom relacionamento entre os trabalhadores e a organização.

Outro tipo de abordagem desta temática está voltada para a humanização do trabalho, na qual Vieira (1990, p. 20), um de seus pesquisadores, expõe que a QVT tem como objetivo central “(...) gerar uma organização mais humanizada para, através dela, resultar uma relação entre capital e trabalho não conflitantes, mas sim cooperativa”. Esse envolvimento traduz-se em um nível maior de satisfação e motivação, que permite atingir a efetividade organizacional e preservar a saúde do sistema.

Numa concepção abrangente, que também indica a ideia de humanização no trabalho, através da satisfação do trabalhador, Sekiou e Blondin (*apud* Vieira, 1996, p.19) registram que a definição de Qualidade de Vida no Trabalho implica

(...) a aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos, visando modificar um ou vários aspectos do meio-ambiente de trabalho, a fim de criar uma nova situação mais favorável à satisfação dos empregados na empresa.

O processo de participação nos problemas da organização, a reestruturação do trabalho, as inovações nos sistema de recompensas e as melhoria do meio-ambiente do trabalho são citados por Nadler et. al. (1983) como atividades básicas na tentativa de ampliar a qualidade de vida no trabalho, sendo considerados elementos chaves desse processo.

Estes autores relacionam a qualidade de vida do trabalhador com a autonomia para o desenvolvimento do potencial criativo dos trabalhadores, destacando que

(...) a qualidade de vida no trabalho é um modo de pensar sobre as pessoas, trabalho e organizações (...). Elencam como elementos distintivos a preocupação sobre o impacto do trabalho sobre as pessoas e a afetividade organizacional, e a idéia de participação na solução de problemas organizacionais e tomada de decisão. (NADLER et.al., 1983, p. 18).

Chiavenato (2008, p. 487) entende que “A QVT representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização.”. O autor destaca a diversidade de fatores que constroem a QVT ao elencar os seus componentes, conforme a seguinte percepção:

A QVT é um constructo complexo que envolve uma constelação de fatores, como: 1. A satisfação com o trabalho executado. 2. As possibilidades de futuro na organização. 3. O reconhecimento pelos resultados alcançados. 4. O salário percebido. 5. Os benefícios auferidos. 6. O relacionamento humano dentro da equipe e da organização. 7. O ambiente psicológico e físico de trabalho. 8. A liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões. 9. As possibilidades de estar engajado e de participar ativamente. (CHIAVENATO, 2008, pp. 487-488).

Kanaane (1999) compreende a QVT como uma interação entre dois conjuntos de fatores: fatores individuais e fatores situacionais. O conjunto de fatores individuais é representado pelas necessidades, impulsos, expectativas, desejos e valores. O conjunto de fatores situacionais envolve aspectos como a tecnologia, os fluxos de trabalho, os sistemas de recompensa, a organização do trabalho e as condições econômicas e políticas. Os dois conjuntos encontram-se relacionados ao desenvolvimento organizacional da empresa e voltados às expectativas de satisfação no cargo e na valorização de seu trabalho.

O autor aponta como indicadores da QVT: a remuneração justa, o ambiente seguro e saudável, as possibilidades de crescimento e segurança, a autenticidade, relevância social, metas de auto-realização, o espaço para o lazer e para a família.

Em consonância com o exposto, Dejours (1994, p. 133) alerta que a satisfação no trabalho "(...) tem relação íntima com a questão de saúde do trabalhador, estando associada com a organização do trabalho e os impactos sobre o aparelho psíquico". O autor entende que o atendimento das necessidades e das expectativas dos trabalhadores eleva o grau de sua satisfação com o trabalho.

De uma forma mais abrangente, Vieira (1996) aponta a QVT como a melhoria nas condições de trabalho, envolvendo variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais, além das políticas de recursos humanos, na tentativa de humanizar o trabalho e amenizar os conflitos entre capital e trabalho, satisfazendo tanto a organização quanto aos trabalhadores. Na perspectiva deste autor, as melhorias almejadas repercutem favoravelmente para o alcance da qualidade total na organização.

Albuquerque e França (1998, p. 41) incentivam os investimentos das organizações em melhorias no ambiente profissional com o objetivo de oportunizar o desenvolvimento do ser humano no trabalho, traduzindo sua posição desta forma:

A Qualidade de Vida no Trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano na realização do seu ofício.

A importância do desenvolvimento das ações de melhorias no ambiente de trabalho é destacada pela autora Limongi-França (2003, p.04), quando define QVT como: “A capacidade de administrar o conjunto das ações, incluindo diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho alinhada e construída absoluta para o bem estar das pessoas da organização.”

Aos autores Silva e De Marchi (1997), apresentam uma abordagem voltada à implantação de programas de qualidade de vida nas empresas, tendo como referência as pesquisas sobre o impacto dos mesmos na saúde dos trabalhadores. Tal abordagem é expressa nas seguintes palavras:

Sabemos que a boa saúde é fortemente influenciada pelo estilo de vida, e este afeta diretamente nossa qualidade de vida. Apesar da amplitude do conceito, viver com qualidade é manter o equilíbrio no dia-a-dia, procurando sempre melhorar o processo de interiorização de hábitos saudáveis, aumentando a capacidade de enfrentar pressões e dissabores e vivendo mais consciente e harmônico em relação ao meio ambiente, às pessoas e a si próprio. (SILVA e DE MARCHI, 1997, p. 08).

Deste modo, os estudos dos aspectos que constroem a qualidade de vida do trabalhador, dentro e fora do ambiente profissional, estenderam a sua atenção aos fatores emocionais e psicológicos que perpassam a vida do ser humano. O trabalho de Moraes, Kilimnik e Ramos (1994, p. 307), evidenciam esse foco, expondo que

(...) a ênfase da qualidade de vida no trabalho é na substituição do sedentarismo e do *stress* por um maior equilíbrio entre o trabalho e o lazer que resulte em melhor qualidade de vida. Numa visão institucional a QVT deve monitorar todas as variáveis que determinam o ambiente tecnológico, político e econômico do trabalho.

Nesse sentido, os autores permitem refletir sobre a necessidade de que o trabalhador desenvolva atividades de lazer, que o auxiliem no combate ao sedentarismo e ao stress, considerados como graves doenças deste novo milênio e que são originadas pelo excesso de trabalho ou devido às preocupações e às angústias geradas pelo trabalho.

Para Dejours (1998) esse equilíbrio no uso do tempo é outra complicada questão que interfere na melhoria da qualidade de vida das pessoas. Segundo o autor, existe uma contradição quando o trabalhador faz uma divisão entre tempo de trabalho e tempo livre. Por um lado, busca-se manter a unidade da pessoa, por outro, o homem não pode ser dividido em uma parte que produz e outra parte que consome: deve-se pensar o homem em um sentido mais pleno.

Nesse mesmo foco, Bom Sucesso (1998) defende a ideia de que a QVT está relacionada com vários fatores emocionais e psicológicos, tais como: a escolha da profissão, o significado do trabalho para cada pessoa, renda justa e satisfatória, análise do clima e da cultura organizacional onde o indivíduo está inserido, oportunidades de crescimento e uso do potencial, orgulho pelo trabalho realizado, infra-estrutura familiar, vida emocional e o equilíbrio entre trabalho e lazer.

A autora registra a importância de se conhecer as expectativas individuais, a questão das relações interpessoais, os conflitos, o relacionamento em equipe, o afeto e a auto-estima como aspectos da vida do ser humano, que são vivenciados no ambiente de trabalho, influenciando na sua qualidade de vida.

Diante da diversidade de abordagens desenvolvidas, o estudo de Nahas (2003) revela que, embora ocorram diferentes percepções sobre o conceito de qualidade de vida, existe um consenso quanto à existência de diversos fatores que a determinam. Segundo os estudos deste autor: “A combinação desses fatores que moldam e diferenciam o cotidiano do ser humano, resulta numa rede de fenômenos e situações que, abstratamente, pode ser chamada de qualidade de vida”. (NAHAS, 2003, p. 05).

Baseado numa visão holística, o mesmo busca considerar a qualidade de vida como sendo “a condição humana resultante de um conjunto de parâmetros individuais e sócio-ambientais, modificáveis ou não, que caracterizam as condições em que vive o ser humano.” (NAHAS, 2003, p. 05).

Tal condição refere-se ao estilo de vida adotado por cada trabalhador, quer seja no ambiente profissional ou social, e a possibilidade que inclui informações sobre aptidão física, saúde, relacionamento pessoal, segurança profissional e qualidade de vida, que podem ter origem na formação educacional do trabalhador ou vinculada às suas experiências de vida.

No contexto atual, cabe destacar a concepção adotada por Ferreira (2006, p. 219) para a abrangência do termo QVT:

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) engloba duas perspectivas interdependentes. Sob a ótica das organizações, ela é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos sujeitos, ela se expressa por meio das representações globais que estes constroem sobre o contexto de produção no qual estão inseridos, indicando o predomínio de vivências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais.

A concepção exposta atenta para as condições de trabalho, considerando as perspectivas de promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal das capacidades dos trabalhadores, as possibilidades de crescimento e reconhecimento profissionais, o respeito às características individuais e também o direito ao exercício da cidadania organizacional.

Mesmo que se percebam aspectos comuns nas concepções dos autores até aqui referenciados, há que se observar com mais profundidade as peculiaridades existentes nos mesmos. Para Ogata (2009, p. 01), “Embora haja pontos em comum entre os diferentes conceitos citados, é necessário haver mais clareza em relação a eles, para abordagens consistentes dentro e fora das organizações.”.

De acordo com Ogata (2009, p. 114) “A ampliação da abordagem dos programas de qualidade de vida exigirá que os gestores se capacitem e atualizem constantemente por meio de novos conhecimentos, tecnologias e práticas.”.

Para tanto, deve ser oportunizado ao trabalhador e aos gestores dos espaços profissionais o acesso às informações pertinentes aos aspectos que regem a QVT, na medida em que este conhecimento possa mediar a forma como o trabalhador desempenha suas funções em condições de salubridade e satisfação, quer seja nos aspectos físico, emocional ou psicológico.

A discorrer sobre a relevância dos estudos que forneçam subsídios para a concepção de programas de QVT, Ferreira (2008, p. 183) busca esclarecer o que segue: “Em primeiro lugar, cabe destacar a importância de levantamento dessa natureza que permite conhecer melhor a temática ‘novas exigências do trabalho’, pois se trata de uma questão que inquieta o mundo contemporâneo e seus respectivos protagonistas.”

Deste modo, nas abordagens feitas pelos autores, tem-se contemplados diversos aspectos que influenciam na vida do trabalhador: salário adequado e satisfatório; segurança e saúde no trabalho (condições físicas de trabalho e do trabalhador que reduzam ao mínimo o risco de doenças ocupacionais e acidentes); desenvolvimento das capacidades humanas; autonomia no trabalho; múltiplas habilidades; informação e perspectivas de crescimento profissional; crescimento profissional com espaço para o desenvolvimento das potencialidades do trabalhador; integração social e senso comunitário dentro das organizações; respeito à individualidade do trabalhador; tratamento justo; e espaço de vida no trabalho e fora dele.

O conjunto desses aspectos busca atender as perspectivas de bem-estar e satisfação dos trabalhadores, através da adoção de um estilo de vida saudável e da melhoria das relações que o trabalhador estabelece com trabalho. Para Limongi-França

(2003), as ações voltadas para a melhoria da qualidade de vida devem estar alinhadas com a cultura organizacional das empresas e norteadas por uma visão biopsicossocial do ser humano que atua nestas corporações.

A análise de cada um destes aspectos constitui-se em fonte de preocupação com a qualidade de vida dos trabalhadores, remetendo a reflexões, tais quais as expostas por Dal Rosso e Fortes (2008, p. 21), motivadas nestes questionamentos:

Será que a revolução tecnológica que emoldura todo o tipo de trabalho contemporâneo efetivamente melhora a qualidade de vida de quem trabalha? Ou, ao contrário, será que os avanços técnicos operam no sentido de exigir redobrado esforço do trabalhador para dar conta das tarefas que se acumulam?

Todo esse contexto remete à concepção de que trabalhar não é meramente um ato motor, tem outros componentes para além de sua configuração, enquanto meio de sobrevivência. A qualidade de vida do trabalhador tem imediata co-relação com o trabalho, na medida em que o seu conhecimento passa a mediar as formas e os conteúdos do trabalho, estabelecendo o modo como o trabalhador desempenha as funções do seu dia-a-dia em condições de salubridade, quanto aos seus aspectos físico, emocional ou psicológico. Esse processo impacta na construção da identidade do trabalhador, inserindo-se como um importante componente da sua cultura pessoal e refletindo no seu modo de viver em sociedade.

1.4 A filosofia da qualidade de vida na cultura do mundo do trabalho.

Atualmente, em países como Japão, França, Suécia, Noruega, Holanda, Inglaterra, Itália, Hungria, Canadá e Dinamarca, as organizações institucionalizaram a filosofia sobre a qualidade de vida no trabalho, adotando métodos e novas abordagens para proporcionar uma maior satisfação do indivíduo no trabalho. (RODRIGUES, 2007).

Nesse sentido, Kallas (2006) comenta que, embora a abordagem dos programas de QVT seja diferenciada entre um país e outro, geralmente, buscam-se propósitos e objetivos de natureza semelhante, com base na cultura e mentalidade predominantes. A incorporação dessa filosofia no meio empresarial possibilita que a QVT passe a fazer parte das crenças, costumes e valores das empresas e seus trabalhadores, inserindo-se na sua cultura organizacional e compondo a sua identidade pessoal.

Chiavenato (1999, p. 138) concebe cultura do seguinte modo:

Cultura é um termo genérico utilizado para significar duas acepções diferentes. De um lado, o conjunto de costumes, civilização e realizações de uma época ou povo e, de outro lado, artes, erudição e demais manifestações mais sofisticadas do intelecto e da sensibilidade humana consideradas coletivamente.

No cenário nacional, compreender a forma como as ideias, crenças e valores das organizações são mobilizados para enfrentar as pressões originadas pelo mundo do trabalho, onde competitividade e a produtividade parecem ser a única finalidade da maioria das empresas, se configura em uma necessidade fundamental para construir modos de ação conjunta que permitam avaliar e refletir sobre a melhoria das condições de trabalho e de vida das pessoas.

Diante disso, Rodrigues (2007, p. 80) relata que “No Brasil, algumas pesquisas, no intuito de readaptar modelos estrangeiros e encontrar um modelo próprio a partir das características culturais locais, estão sendo desenvolvidas.”

A utilização destas informações e a adoção de programas voltados à melhoria da qualidade de vida do trabalhador brasileiro estão condicionadas às características culturais das organizações e às formas de relacionamentos nelas estabelecidas, evidenciando sua estrutura e funcionalidade na capacitação de seus indivíduos, para enfrentar as necessidades de melhoria e urgência nos avanços profissionais.

Tal condicionamento, na visão de Chiavenato (1999, p. 143), permite que se observe nas organizações a existência de culturas adaptativas e culturas não-adaptativas (conservadoras). “As primeiras se caracterizam pela sua maleabilidade e flexibilidade e são voltadas para a inovação e mudança. As segundas, por sua rigidez, e são voltadas para a manutenção do *status quo* e o conservantismo.”

Alcadipani e Crubellate (2003, p. 73) acreditam que “os supostos traços gerais da cultura brasileira podem, por exemplo, possuir diferentes significados, ser produto de diferentes intenções e ocupar diferentes funções em diferentes grupos da cultura”.

Citando Souza e Castro-Lucas (2008, p. 01) destaca-se que

Modos de conviver, jeito de fazer coisas, maneiras de pensar, de criar e seguir regras e manter posições morais, políticas e religiosas definem, segundo estudos como os de DaMatta (1984) e outros, a cultura de cada grupo social, de cada sociedade. Esses modos de vida definem as relações estabelecidas entre os atores sociais como construção das práticas sociais, especificamente as de trabalho. O que confirma a importância de pensar cultura, como uma construção social, dinâmica, realizada a partir da história das relações dos grupos sociais em espaços e tempos distintos, não integrados totalmente.

A busca da compreensão ao que se entende por cultura, cultura organizacional, identidade cultural e relações profissionais, permite verificar quais as representações destes conceitos na construção do significado da organização para os seus integrantes e na adequação aos processos de inovação. Deste modo, faz-se necessário refletir sobre os diferentes traços culturais que apresentam as organizações, cujas ideias e ações podem ou não incorporar a valorização da qualidade de vida de seus trabalhadores como uma proposta inovadora. De acordo com Pires e Macedo (2006, p.83),

O conceito de cultura é necessário e muito utilizado porque atende a várias necessidades e vários interesses da sociedade e dos próprios pesquisadores. A cultura implica estabilidade, enfatiza demonstrações conceituais, serve como fator aglutinador para levar os membros do grupo em direção ao consenso, implica dinâmica e padronização.

Uma destas formas de aglutinação é observada no ambiente organizacional e exemplificada nas palavras de Fernandes e Zanelli (2006, p.56), quando relatam que

Assistimos hoje a transformações importantes no ambiente de trabalho. Cada vez mais os funcionários são convidados a vestir a camisa da empresa. [...] para isso é feito um trabalho de conscientização, que se inicia no momento de inserção do empregado no ambiente organizacional.

Esse exemplo aponta a forma como as organizações influenciam o modo de pensar e de agir de seus trabalhadores, impactando na sua formação cultural e no seu modo de viver. Tal influência passa a consituir não só a identidade da organização como também a identidade de seus trabalhadores.

Conforme Fernandes e Zanelli (2006), no complexo panorama atual de organização da sociedade capitalista, em que o trabalho e produtividade viraram sinônimos, é importante refletir sobre a construção da identidade das pessoas dentro das organizações e sobre como se dá essa construção em relação à motivação e à satisfação dos trabalhadores e às perspectivas empresariais de produtividade. Segundo os autores,

As identidades dos indivíduos nas organizações são construídas a partir da interação humana, ao se compartilhar objetivos, regras e valores, entre outros, exercendo uma influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores, assim como sua satisfação e produtividade. (FERNANDES e ZANELLI, 2006, p.55).

A relação que se estabelece entre cultura e identidade organizacional é um fator que pode determinar a incorporação de ações e práticas voltas ao bem-estar e melhoria das condições de vida dos trabalhadores, tendo como referência o modo de pensar e o

valor atribuídos a este assunto pelo estilo gerencial da organização. O estilo gerencial de cada organização influencia diretamente na qualidade de vida de seus trabalhadores.

De acordo com Machado (2005, p.03): “A identidade de uma organização é constituída pelo conjunto de representações que seus integrantes formulam sobre o significado dessa organização, em um contexto social”. Nesse sentido, a autora destaca que a identidade organizacional é construída com base nos valores e crenças que caracterizam a organização e que fazem parte da cultura organizacional.

Acerca destas afirmações, constata-se que, sendo a organização constituída por agentes humanos e sendo o humano uma dinâmica de comportamentos determinada pelas confluências de diversas culturas, saber determinar e reconhecer o que seja cultura é primordial para a compreensão da identidade organizacional.

Neste sentido, destaca-se em Souza e Castro-Lucas (2007, p.3) que “atitudes envolvem o que as pessoas pensam, sentem, e como elas gostariam de se comportar em relação a um objeto atitudinal”. Já Rodrigues (1972, p. 401) destaca a importância da ambiência afirmando que “as atitudes sociais criam um estado de predisposição à ação que, quando combinado com uma situação específica desencadeante, resulta em comportamento”. As crenças, também, podem ser pensadas como determinante de atitudes por constituírem-se em uma variedade de processos cognitivos e motivacionais, que podem estar baseados em informações seletivas ou inválidas e algumas vezes não corresponderem com a realidade.

Esses traços característicos passam a influenciar a imagem que os indivíduos possuem da organização e o modo de viver oportunizado por ela, constituindo, dessa forma, a identidade organizacional.

Ao constatar a influência da cultura organizacional sobre o indivíduo e suas implicações de reciprocidade, é necessário ter em mente a diferença entre identidade pessoal e identidade social. Conforme Fernandes e Zanelli (2006, p. 60) citando Ting-Toomey (1998),

[...] a identidade pessoal refere-se ao modo como o indivíduo define suas características próprias, seu autoconceito, geralmente comparando-se com outros indivíduos. Já a identidade social refere-se aos conceitos que o indivíduo desenvolve de si mesmo e que derivam de sua afiliação em categorias ou grupos, emocionalmente significantes para ele.

Desta forma, verifica-se que os indivíduos têm suas identidades desenvolvidas em consonância com o ambiente em que se encontram inseridos e isto compreende diversos aspectos, entre eles, o histórico das relações que integram as estruturas sociais e a cultura.

A OMS² evidencia o vínculo que se estabelece entre a cultura e a identidade das pessoas com a percepção da qualidade de vida, ao destacar que o conceito de qualidade de vida é visto como a maneira que o indivíduo se posiciona perante a vida considerando seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações, baseados na sua formação cultural e no sistema de valores adotados (FLECK et al., 1999).

A diversidade de aspectos presentes na formação cultural de pessoas e organizações é comentada por Souza e Castro-Lucas do seguinte modo:

A dinâmica desses contextos organizacionais pluralistas, constituídos de forças independentes, interligadas por relações de poder de diferentes grupos de pressão, determina novas práticas e valores que levam à necessidades de desenvolver competências organizacionais e humanas o que poderia fomentar novas atitudes nos indivíduos que, de um modo geral, geram resultados organizacionais. (SOUZA e CASTRO-LUCAS, 2007, p.1)

A partir da constatação de mudanças no mundo do trabalho e, por consequência, da necessidade de novas propostas educativas para a formação profissional, renovar o “olhar” sob aspectos como novas tecnologias, competitividade, relações profissionais, saúde e qualidade de vida, entre outros, é fundamental.

Souza e Castro-Lucas (2009, p.1) comentam que “são tais mudanças que levam ao surgimento de novidades nos espaços sociais, não sendo diferente nas organizações.”

Embora não seja um tema novo no cenário produtivo das grandes organizações, a melhoria da qualidade de vida do trabalhador ainda se apresenta como uma novidade no discurso da formação profissional e também para as organizações de menor complexidade estrutural.

Para Souza e Castro-Lucas (2009, p.01), “o processo de inovação é intimamente dependente do conhecimento (geração de valor) e da criatividade (o novo).” Portanto, inovar é processar a novidade, no conjunto de suas implicações, e gerar um outro produto, situação, ou modo de ação. Este fenômeno é baseado em ações coordenadas que dependem de motivação, conhecimento, aplicabilidade e competência.

A adoção ou não destas ações estabelecem as formas distintas das representações culturais com que a QVT é tratada pelas diferentes instituições educacionais, organizacionais e pelo próprio trabalhador. Nesse contexto, a necessidade de que as pessoas e as organizações incorporem no seu aporte cultural as informações e

² OMS - A Organização Mundial da Saúde (OMS) é uma agência especializada em saúde, fundada em 7 de abril de 1948 e subordinada à Organização das Nações Unidas. Sua sede é em Genebra, na Suíça.

conhecimentos sobre a QVT apresenta-se como uma proposta inovadora para aqueles que são responsáveis pela formação do trabalhador.

Tendo em vista que a formação educacional é uma das principais responsáveis pelo aporte cultural construído pelas pessoas, o referencial teórico exposto até então poderá servir de subsídio ao conhecimento que trabalhadores e organizações devem obter para gerenciar a QVT, a fim de propiciar a todos a condição de refletir, analisar e rever os pontos favoráveis e desfavoráveis de suas ações no espaço profissional e na sociedade em que vivem.

2 A ABORDAGEM DA QUALIDADE DE VIDA NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO IFSUL-RIO-GRANDENSE

A construção deste capítulo traz a intenção de apresentar um breve contexto da abordagem do tema qualidade de vida na formação profissional, ofertada pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense/Campus Sapucaia do Sul.

Deste modo, o texto registra a trajetória histórica da evolução do atual IFSul-rio-grandense e da criação do Campus Sapucaia do Sul, caracterizando a abrangência e a área de atuação do referido campi. Em seguida, discorre-se brevemente sobre os desafios que se apresentam para a formação profissional de trabalhadores, no que se refere às alterações e incorporação de novos conceitos que possibilitem a sua adequação às expectativas empresariais da atualidade e, ao mesmo tempo, atendam as perspectivas de melhores condições de vida dos trabalhadores.

Aborda-se ainda, a formação profissional tecnológica ofertada no Campus Sapucaia do Sul através do Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Produção Industrial, focalizando a abordagem educativa dada ao tema saúde e qualidade de vida na estrutura curricular deste curso de formação de trabalhadores.

2.1 A trajetória da formação profissional do IFSul-rio-grandense

Em âmbito federal, a educação profissional começou em 1909 com a criação de 19 escolas de Aprendizes Artífices em diferentes unidades federativas, destinadas ao ensino profissional, primário e gratuito e sob a jurisdição do Ministério dos Negócios da Agricultura, Indústria e Comércio. (GARCIA, 2000). Segundo Amorim (2008, p 01) “Tais escolas procuravam contemplar, antes, a necessidade de disciplinar pelo trabalho “os filhos dos desfavorecidos da fortuna”, do que atender as demandas da crescente indústria nacional”.

No Estado do Rio Grande do Sul, essa oferta ocorreu somente em 1917, através da Escola de Artes e Ofícios, uma instituição de esfera municipal. (MEIRELES, 2007).

Em 1927 o Congresso Nacional sancionou o Projeto de Fidélis Reis, prevendo a oferta obrigatória do ensino profissional no país. Em 1930, foi criado o Ministério da

Educação e Saúde e se estruturou a Inspetoria do Ensino Profissional Técnico que supervisionava as Escolas de Aprendizes Artífices. Em 1934 essa Inspetoria passou a denominar-se Superintendência do Ensino Profissional. Em 1930, a Escola de Artes e Ofícios passou a funcionar como Escola Técnico-Profissional e, em 1933, transformou-se no Instituto Profissional Técnico - IPT. (MEIRELES, 2007).

De acordo com Carvalho (2003, p 80), “com a Constituição de 1934, a União passou a ser responsável pela definição das diretrizes educacionais para todo o território nacional”. Este período foi de grande expansão no ensino industrial, impulsionado por uma política de criação de novas escolas industriais e com a introdução de novas especializações nas escolas existentes.

Prossegue a autora dizendo que “foi, no entanto, a partir da reforma Capanema, com a edição das leis orgânicas do ensino industrial, agrícola e comercial que se consolidou o ensino técnico nas três áreas da economia”. (CARVALHO, 2003, p 80).

Com enfoque na formação técnica, em 1940, o IPT foi extinto para dar lugar à Escola Técnica de Pelotas. O avanço do processo de industrialização intensificou a necessidade da formação técnica para suprir a demanda de mão de obra e, no ano de 1959, as Escolas Industriais e Técnicas foram transformadas em autarquias, sendo chamadas de Escolas Técnicas Federais e dotadas de autonomia didática e de gestão. Em 1959, a Escola Técnica de Pelotas transformou-se em autarquia federal e, em 1965, passou a denominar-se Escola Técnica Federal de Pelotas - ETFPeL. (MEIRELES, 2007).

Na década de 1980, os crescentes avanços científicos e tecnológicos delinearum um novo cenário econômico e produtivo mundial, que se estabeleceu tendo em vista o desenvolvimento de novas tecnologias e mudanças de mercado. Estas novas demandas agregaram a produção e a prestação de serviços. A necessidade de fazer frente a estas transformações e de satisfazer a demanda de mercado exigiu que as instituições de educação profissional diversificassem os programas e cursos ofertados, elevando os níveis da qualidade de formação profissional e ampliando sua abrangência. (MEC, 2009).

Em 26 de fevereiro de 1996, a Escola Técnica Federal de Pelotas-RS (ETFPEL), inaugura a sua primeira Unidade de Ensino Descentralizada-UNED³, em Sapucaia do Sul-RS, na Região Metropolitana de Porto Alegre, buscando ampliar o atendimento às demandas de mercado desta região, “com uma formação profissional voltada para o atendimento da área da indústria de termoplásticos.”. (CEFET-RS, 2008, p 02).

³ UNED – Unidade de Ensino Descentralizada de Sapucaia do Sul da Escola Técnica Federal de Pelotas – RS.

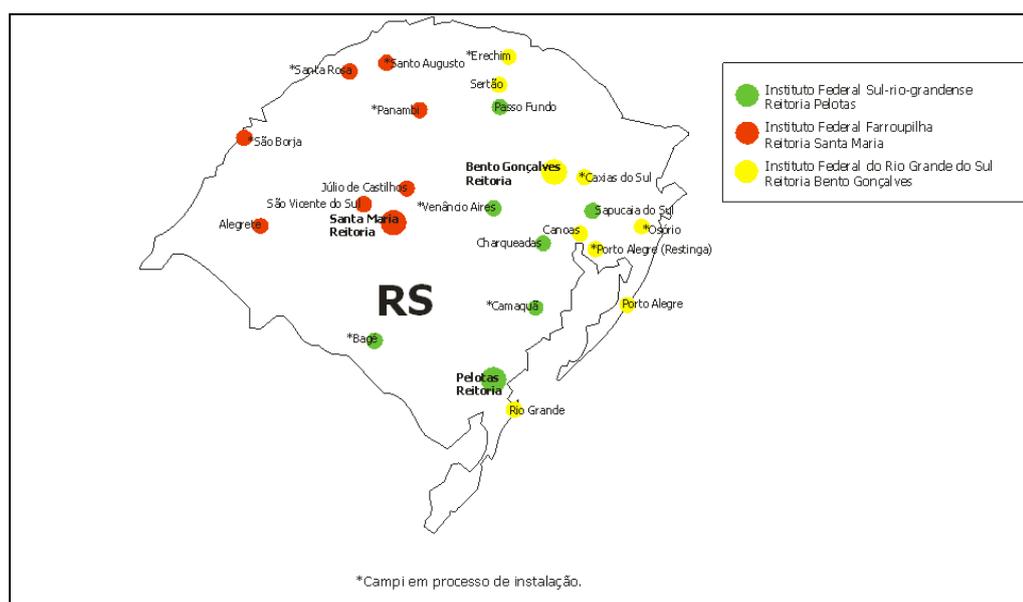
Em 1999, a Escola Técnica Federal de Pelotas passou a se denominar Centro Federal de Educação Tecnológica de Pelotas – RS (CEFET-RS), o que possibilitou além da oferta dos cursos técnicos de nível médio, a oferta de cursos superiores de tecnologia e graduação, e de cursos de pós-graduação, ampliando as modalidades da sua formação profissional. Tal possibilidade propiciou a UNED de Sapucaia do Sul incluir a formação profissional de nível superior entre suas modalidades de ensino, a partir do ano 2000, através de dois cursos de tecnologia: o Curso Superior de Tecnologia em Polímeros – Ênfase em Gestão da Qualidade e o Curso Superior de Tecnologia em Ferramentaria.

Em 2005, após a publicação da Lei 11.195, é lançado o Plano de Expansão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica que norteou todo um movimento de fortalecimento para a educação profissional na Rede Federal. (MEC, 2009). Nesse contexto de expansão, em 29 de dezembro de 2008, foi promulgada a Lei nº 11.892 que criou 38 Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia – IFs. (BRASIL, 2008).

Desse modo, no Estado do Rio Grande do Sul, se possibilitou a criação de três Institutos Federais, originados da união dos CEFETs, das Escolas Agrotécnicas e das Escolas Técnicas Vinculadas. A composição destas instituições originou o Instituto Federal Farroupilha, com reitoria no município de Santa Maria; o Instituto Federal do Rio Grande do Sul, com reitoria no município de Bento Gonçalves e o Instituto Federal Sul-rio-grandense, com reitoria no município de Pelotas, ao qual ficou vinculado o Campus Sapucaia de Sul. (MEC, 2009).

A figura 03 apresenta a expansão da Rede Federal no Rio Grande do Sul.

Figura 2 – A expansão da Rede Federal no Rio Grande do Sul

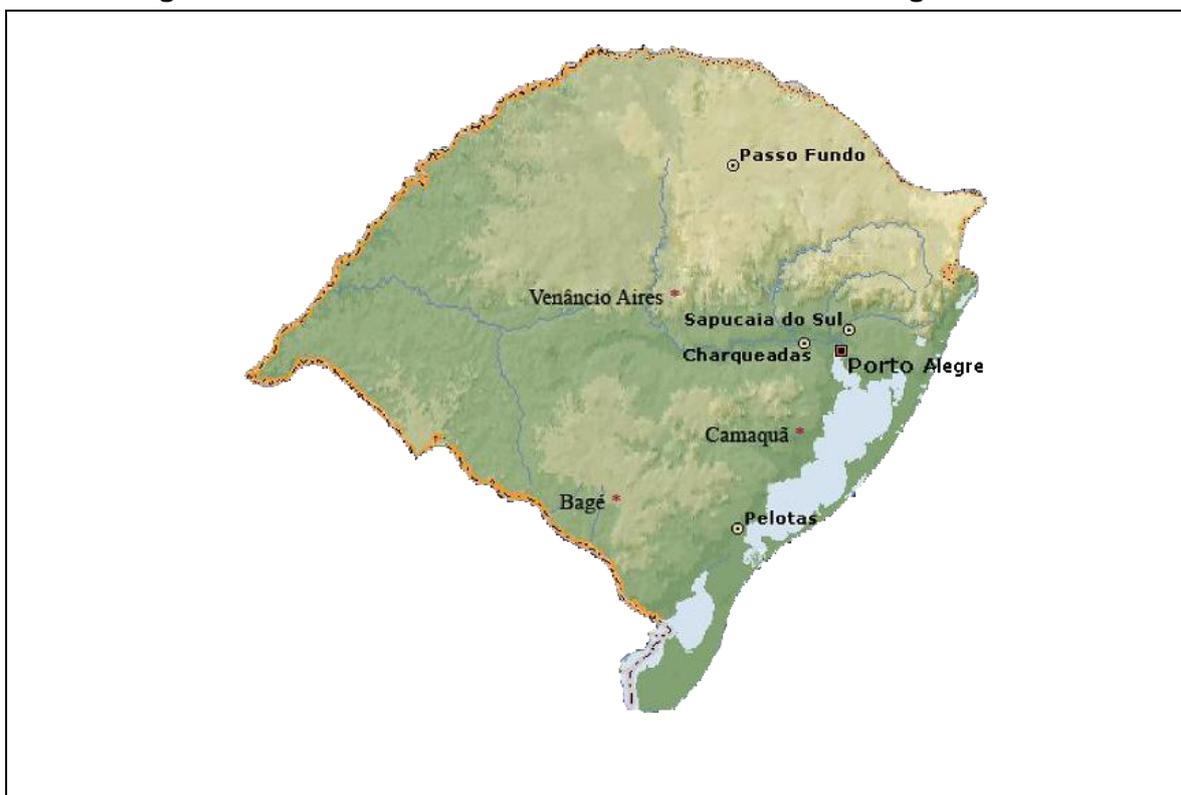


Fonte: IFSul-rio-grandense (2009, site: <http://www.ifsul.edu.br/portal/index.php>).

O IFSul-rio-grandense, antigo CEFET-RS, conta atualmente com um total de nove *campi*, localizados nos municípios de Bagé, Camaquã, Charqueadas, Passo Fundo, Pelotas (dois *campi*), Santana do Livramento, Sapucaia do Sul e Venâncio Aires.

A figura 04 apresenta o desenho do atual Instituto Federal Sul-rio-grandense.

Figura 3 – A atual estrutura do Instituto Federal Sul-rio-grandense



Fonte: IFSul-rio-grandense (2009, site: <http://www.ifsul.edu.br/portal/index.php>).

Diante da necessidade de ampliar a oferta de formação profissional no Rio Grande do Sul, o Campus Sapucaia do Sul foi a primeira unidade do IFSul-rio-grandense, a ter seu funcionamento fora da cidade de Pelotas. As atividades iniciaram em 1996, ainda sob o nome de Unidade de Ensino Descentralizada de Sapucaia do Sul da Escola Técnica Federal de Pelotas – RS.

O Campus Sapucaia do Sul localiza-se na Região Metropolitana de Porto Alegre-RS e possui uma trajetória de 15 anos de existência voltados à área da educação pública e gratuita, buscando estabelecer uma estreita relação com o mundo do trabalho, através de ações teórico-práticas, objetivando melhorar a qualificação de seus egressos.

Essa trajetória permitiu o trabalho educativo de formação profissional com várias modalidades de ensino: Curso de Ensino Médio, Projeto Ensino Médio Adulto, Curso

Técnico Profissionalizante, Cursos Técnicos de Nível Médio Integrado, Cursos Superiores de Tecnologia e Curso Superior de Engenharia. (CEFET-RS, PPP, 2008)

As características diferenciadas dos cursos oferecidos pelo IFSul-rio-grandense possibilita ao Campus Sapucaia do Sul a pretensão de atender às diversas expectativas de formação profissional dos trabalhadores e de desenvolvimento industrial da região, contribuindo com o desenvolvimento social e com a formação integral do educando, em consonância com o lema “Educação para a vida, profissionais para o mundo.”

2.2 Os desafios da educação profissional para com a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores

A sociedade atual vive um novo padrão de acumulação decorrente da globalização da economia e da reestruturação produtiva, apresentando como características básicas, a sua incapacidade de incluir uma parcela significativa de trabalhadores no mercado de trabalho e de suprir as exigências de uma maior qualificação e desempenho profissional. Essa sociedade vê somado a este quadro o fato de que as novas tecnologias apressam soluções, pressionam pessoas, dispensam mão-de-obra, encurtam espaços e tornam o tempo cada vez mais precioso, fatores que influenciam diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores. Tais aspectos repercutem na produtividade das empresas e na vida sócio-cultural do trabalhador contemporâneo, trazendo novos desafios para a área da educação profissional.

Frente a esse quadro, Moraes (1999, p. 15) expõe que “a educação e a formação para o emprego se converteram em uma das principais preocupações sociais e, ao menos formalmente, em prioridades declaradas das políticas governamentais”.

Dessa forma, as primeiras décadas deste novo século estão voltadas para buscar investimentos para a educação tanto no que se refere ao ser humano quanto ao uso de altas tecnologias que possibilitarão atingir grandes resultados para as pessoas e organizações. Esse investimento educacional deve almejar um desenvolvimento cada vez maior na relação empregado-empregador e possibilitar modificações sócio-culturais importantes no ambiente empresarial, social e educacional, refletindo também na qualidade do trabalho e da vida do homem.

Em relação a isso, Moraes (1999, p. 03) destaca em sua obra a frase do Presidente da CNM/CUT⁴, Heiguiberto Guiba D. Navarro na qual afirma que

Os cursos de formação, antes voltados para funções e profissões específicas, têm necessariamente de passar eles mesmos por uma reciclagem para poder atender às necessidades dos trabalhadores destes novos tempos.

Segundo Dowbor (1996), deve se levar em conta que o ciclo tecnológico está mais curto que a carreira profissional, o que obriga os trabalhadores a uma atualização permanente em busca de conceitos, técnicas, conhecimentos e metodologias inovadoras.

O alcance dessas metas apresenta às organizações duas perspectivas: uma delas é realizar investimentos na compra de novos materiais, máquinas e equipamentos, dos quais dependem a continuidade da produção e a diminuição de seus custos, e que, geralmente necessitam de trabalhadores especializados para manuseá-los; a outra é de investir na informação, capacitação e valorização de seus trabalhadores, educando-os e preparando-os para o exercício de sua atividade profissional com mais segurança, saúde e qualidade, utilizando de programas específicos ou treinamentos. (RODRIGUES, 1991).

Entretanto, a perspectiva de investimento feito pela própria organização na educação de seus trabalhadores deve ser analisada com muita profundidade, refletindo se não almeja apenas o treinamento específico para uma maior produtividade, a partir de uma focalização meramente tecnicista, em detrimento de uma formação voltada para atender às diferentes necessidades de seus trabalhadores.

Nesse sentido, Carvalho (2008, p. 149) registra que

Ver os postos de trabalho como ambientes de aprendizagem, onde se relaciona a experiência profissional e o ensino acadêmico, apresenta-se, sem dúvida, como alternativa ao esquema institucional existente. É preciso identificar, no entanto, quais os postos de trabalho que têm, de fato, potencialidades educativas e formativas e que, por conseguinte, podem proporcionar uma preparação de qualidade numa determinada área ou campo profissional.

Essa reflexão faz-se necessária, pois aqui se estabelece um vínculo inseparável entre a realidade atual do mundo do trabalho e a formação profissional do trabalhador. Neste sentido, não compete apenas às organizações dar a capacitação de seus trabalhadores, através de programas específicos ou treinamentos, mas também a formação profissional que os prepara com estas informações, transformando-as em conhecimento. Isto se faz necessário, dada à estreita relação que existe entre o

⁴ CNM/CUT – Confederação Nacional dos Metalúrgicos da Central Única de Trabalhadores.

conhecimento ofertado para a formação educacional do trabalhador e o respectivo uso como recurso necessário a sua atuação na vida laboral e na sociedade em que ele vive.

Nesse contexto, a formação profissional deve sofrer alterações e incorporação de novos conceitos que possibilitem sua adequação às atuais expectativas empresariais e, ao mesmo tempo, atendam as perspectivas de melhores condições de vida dos trabalhadores. Contribuindo com o exposto, Vieira e Oliveira (1999, p. 228), afirmam que

(...) o atual sistema de escolaridade formal e de formação de recursos humanos não vem atendendo às necessidades ditadas pela competitividade industrial. A revolução na educação e na formação de recursos humanos é imperativa consensual, restando discutir as formas e iniciar a ação. E esta ação se afigura tão expressiva, que deve envolver todos os segmentos da sociedade.

As instituições de formação profissional, as políticas públicas de desenvolvimento e as empresas, elementos principais deste cenário que discute os reflexos da tecnologia e da inovação para os sistemas de ensino e organizações, devem rever a sua contribuição no progresso dessa discussão em uma perspectiva de inter-relacionamento, refletindo em conjunto sobre o novo papel da educação profissional no paradigma tecnológico atual.

Coutinho e Ferraz (1994, p. 78), reforçam essa questão com o seguinte registro:

(...) é destacada a necessidade da articulação sistêmica que se espera das instituições de ensino frente aos novos desafios da competitividade, do papel do Estado enquanto estimulador e controlador do processo de desenvolvimento econômico e do papel da empresa enquanto principal agente do sistema produtivo.

Para Kuenzer (1998), na expectativa da evolução desse quadro, um novo princípio educativo deverá envolver governo, comunidade, escolas e empresas, demandando desses segmentos um papel fundamental na educação a fim de satisfazer novas exigências da qualificação profissional, independentemente da área, das atribuições ou do nível hierárquico em que atuam.

Ao tratar da responsabilidade da qualificação do trabalhador no que diz respeito à sua constante formação e informação, Dowbor (1996, p.15) destaca que

As Instituições de Ensino precisam, portanto, entender e absorver o processo da inovação para poder exercitá-lo e estimulá-lo no dia-a-dia do discente e do docente. A capacidade inovativa do sujeito, que hoje também é considerada como capital decorre de inúmeros fatores, dentre eles, fundamentalmente o conhecimento. E essa é a matéria-prima "industrializada" nos processo de ensino-aprendizagem das Instituições de Ensino.

A relação que se estabelece entre a formação do trabalhador, os conteúdos escolares, o uso de suas potencialidades e o ambiente empresarial é enfatizada por Gadotti (2000) ao afirmar que

(...) uma empresa de qualidade, atualmente, exige de seus funcionários autonomia intelectual, capacidade de pensar, de ser cidadão. A qualidade do trabalhador não se mede mais pela resposta a estímulos momentâneos e conjunturais, mas pela sua capacidade de tomar decisões. Ele deve ser polivalente no sentido de que possui uma boa base de cultura geral que lhe permite compreender o sentido do que está fazendo. E isto pode ser oferecido pela escola. (p. 228)

Deste modo, a qualificação profissional não pode ser resumida a apenas à preparação técnica para o mundo do trabalho, com vistas ao aumento da produtividade e competitividade do mercado. Há que se exigir da qualificação profissional um novo parâmetro formativo, que inclua a responsabilidade de oportunizar a aquisição de conhecimentos que também preparem o trabalhador para administrar a sua qualidade de vida e seu estilo de viver no mundo atual.

Essa afirmação encontra seu apoio em Carvalho (2003, p.74-75), que registra o seguinte:

O conceito de qualificação, quer da perspectiva do trabalhador ou do empresariado, tem sido historicamente entendido como produto ou resultado do processo formativo profissionalizante, o que indica um patamar de condições profissionais alcançado individual ou coletivamente pelos trabalhadores. Nesse sentido ela diz respeito tanto ao posto de trabalho, quanto ao nível de conhecimento e habilidades adquiridos e sistematizados pelo indivíduo.

Prossegue a autora estabelecendo que "(...) a noção de qualificação se reveste na atualidade de uma complexidade maior" (Carvalho, 2003, p. 75). Refere-se, portanto, à formação de um trabalhador com novo perfil, capaz de atuar na prática a partir de uma sólida base de conhecimentos científico-tecnológicos e sócio-históricos.

O investimento na capacitação do trabalhador para um desempenho profissional competente via informação, educação e conhecimento se apresentam como a responsabilidade principal da formação profissional, que almeja uma educação abrangente, com a abordagem de aspectos técnicos, culturais, humanísticos e sociais na sua composição educativa.

Diante deste cenário que exige novas demandas da educação, Kuenzer alerta que

Estabelecem-se novas relações entre trabalho, ciência e cultura, a partir das quais constitui-se historicamente um novo princípio educativo, ou seja, um novo projeto pedagógico através do qual a sociedade pretende formar os intelectuais/trabalhadores, os cidadãos/ produtores para atender às novas demandas postas pela globalização da economia e pela reestruturação produtiva. (KUENZER, 1998, p. 33).

A construção de um parâmetro pedagógico que atenda às expectativas da formação profissional surge como mais um desafio à atual política de formação de trabalhadores, tendo em vista que as pesquisas e reflexões sobre as necessidades e expectativas dos trabalhadores foram expandidas para os mais diversos segmentos sócio-educativos.

A abrangência que se espera da educação profissional é exposta por Carvalho (2008, pp. 151-152) ao registrar que

No que diz respeito à formação profissional podemos afirmar que desempenha um papel essencial no progresso econômico e no desenvolvimento social das nações. Podemos afirmar também que ela é uma das estratégias importantes que o Estado e as empresas têm à sua disposição para combater o desemprego e fazer frente às mudanças tecnológicas. Entretanto, não se pode esquecer que, para além da produtividade que a qualificação certamente gera, é necessário associar a essas estratégias de modernização políticas de reforma social, pautadas por ideais de inclusão e de solidariedade.

A necessidade de ampliar os conhecimentos oriundos da formação profissional para fazer frente ao desenvolvimento global torna indispensável refletir sobre o desenvolvimento de políticas públicas educacionais de qualidade que considerem as perspectivas de valorização dos trabalhadores, dimensionando-se para uma utilização tecnológica, científica, social e pessoal.

Essa perspectiva sócio-educacional encontra apoio em Freire (1979), que trata a educação como um instrumento de transformação capaz de ajudar as pessoas a se descobrirem e a desenvolverem suas potencialidades de crescimento individual como sujeitos coletivos.

Considerando tais premissas, busca-se, assim, ofertar uma formação profissional que articule educação, trabalho e vida social para compor um conhecimento que possibilite relacionar a capacitação técnica aos aspectos motivacionais, de relações pessoais e de saúde do trabalhador, tanto no desempenho da profissão quanto no uso do seu tempo livre, almejando uma melhor qualidade de vida

Portanto, parece ser óbvio o compromisso da escola em ofertar uma formação profissional que oportunize ao aluno o acesso a informações e conhecimentos fundamentais que possibilitem um melhor gerenciamento do próprio estilo de vida,

habilitando-o a exercer e manter programas comportamentais de atividades físicas e de relações interpessoais que contribuam para a melhoria de sua saúde, desempenho profissional e qualidade de vida.

2.3 A formação profissional do Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Produção Industrial

As necessidades de mudanças que se apresentam para a formação profissional de trabalhadores deve ser alvo de atenção dos gestores e educadores que atuam em todos os níveis educacionais, que devem estar atentos às peculiaridades de uma educação que possibilite uma preparação para o trabalho e a conscientização no uso desse conhecimento para o pleno desenvolvimento das pessoas, permitindo o exercício da cidadania.

Frente a essas demandas, a formação profissional em nível tecnológico de profissionais informados e capacitados ao exercício laboral deve estar em consonância com as transformações que ocorrem no mundo do trabalho que exigem dos alunos e professores flexibilidade e atualização para se ajustarem à nova dinâmica estabelecida na sociedade atual.

Essa mesma dinâmica tem impulsionado uma grande procura pela formação de nível superior, principalmente quanto à formação profissional de nível tecnológico, tal como é registrado no trabalho de Andrade e Kipnis (2010, p. 175):

Especialmente em relação à educação profissional e tecnológica, o expressivo crescimento de cursos e do alunado, nos últimos dez anos, impacta qualquer processo de análise, principalmente frente ao crescimento da educação superior como um todo.

Informam ainda, estes autores, que “a oferta de cursos superiores de tecnologia no Brasil sofreu um crescimento de cerca de 1.200% no período de 1997 a 2007.” (ANDRADE e KIPNIS, 2010, p. 175). Pode-se creditar o aumento de tal demanda também ao prazo mais curto de duração destes cursos.

Diante disso, a busca da formação em nível tecnológico traz a responsabilidade de que as metodologias a serem empregadas nesta modalidade de ensino priorizem a construção de um conhecimento inovador e de qualidade na sua especificidade como forma de dar ao aluno a capacidade de se ajustar às características do mercado de

trabalho atual e das perspectivas sócio-profissionais dos trabalhadores, especialmente no que tange à possibilidade de mobilidade social.

Atento a estas perspectivas educacionais de formação tecnológica, o IFSul-rio-grandense/Campus Sapucaia do Sul ofertou o Curso Superior de Tecnologia em Polímeros – Ênfase em Gestão da Qualidade a partir do segundo semestre do ano 2000, com o objetivo de atender a demanda existente na área da indústria de termoplásticos da Região Metropolitana de Porto Alegre - RS.

Diante das necessidades apresentadas pela área tecnológica da indústria, em relação a uma formação profissional voltada para a gestão da qualidade, o IFSul-rio-grandense busca desempenhar o papel que cabe às instituições de formação profissional, ao assumir o seu compromisso educacional com o pleno desenvolvimento do cidadão, atendendo ao disposto no Art. 2º da Lei nº 9.394, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) e preconiza que

(...) A educação, dever da família e do Estado, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideias de solidariedade humana tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. (BRASIL, 1997, p.1).

No segundo semestre do ano de 2004, o curso mudou sua denominação para Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Qualidade na Transformação de Polímeros, mantendo a mesma composição curricular e objetivo de formação profissional. Mais recentemente, no segundo semestre do ano de 2007, o curso realizou algumas alterações em sua configuração curricular inicial e passou a denominar-se Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Produção Industrial, mantendo essa denominação até o presente momento.

O CST em Gestão da Produção Industrial, ofertado pelo IFSul-rio-grandense, no Campus de Sapucaia do Sul, objetiva especialmete

(...) garantir a qualidade profissional aliando-a a formação humana, numa situação em que a razão prática (que é o fazer) e a razão teórica (que é o pensar) estejam lado a lado, qualificando profissionais em todos os níveis e, acima de tudo, formando cidadãos conscientes dos desafios e das exigências do mundo atual (CEFET-RS, 2001a, p. 06).

Com essa proposta, o IFSul-rio-grandense busca a formação de profissionais em nível tecnológico, com habilidades de aplicar sistemáticas de gestão da qualidade em processos produtivos e em desenvolvimento de produtos na área de polímeros, através do conhecimento de competências profissionais tecnológicas, gerais e específicas,

incluindo os fundamentos científicos e humanísticos necessários ao desempenho profissional do graduado em tecnologia. (CEFET-RS, 2001a).

Neste contexto de formação profissional, o CST em Gestão da Produção Industrial, busca atender ao disposto no Art. 6º da Resolução CNE/CP3, de 18 de dezembro de 2002, que determina

Art. 6º A organização curricular dos cursos superiores de tecnologia deverá contemplar o desenvolvimento de competências profissionais e será formulada em consonância com o perfil profissional de conclusão do curso, o qual define a identidade do mesmo e caracteriza o compromisso ético da instituição com os seus alunos e a sociedade. (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2002, p. 02).

A preocupação do IFSul-rio-grandense, Campus Sapucaia do Sul em oportunizar uma formação inovadora e de qualidade, inserida nas tendências atuais do mundo do trabalho e atenta às demandas dos trabalhadores, desafiou para a estruturação de um componente curricular que contemplasse um conteúdo programático de visão generalista e voltado a atender os requisitos profissionais no que tange à saúde, segurança laboral e qualidade de vida do trabalhador, aspectos estes considerados relevantes para a vida social e profissional.

Ao mesmo tempo em que se analisavam as expectativas de superação desse desafio, alguns estudos e reflexões possibilitaram a elaboração de um componente curricular voltado a essa temática, revelando alguns aspectos das expectativas pessoais que se estabelecem no mundo do trabalho, objetivando melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores.

Este fato contribuiu para apontar novas abordagens no processo de formação profissional tecnológica ofertado aos alunos do IFSul-rio-grandense, ao mesmo tempo em que ofereceu alguns indicadores importantes para a elaboração de uma nova proposta curricular que atendesse ao desafio postado inicialmente.

A inclusão destas abordagens tem como referência um dos princípios específicos expostos nas diretrizes curriculares nacionais para o ensino profissionalizante, estabelecidos pelo Parecer CNE/CEB Nº 16/99, que trata do desenvolvimento de competências para a laborabilidade. Tal princípio se traduz pela "(...) mobilidade entre múltiplas atividades produtivas, imprescindíveis numa sociedade cada vez mais complexa e dinâmica em suas descobertas e transformações." (BRASIL, 1999, p.127).

De acordo com o Parecer CNE/CEB Nº 16/99, de 05 de outubro de 1999, entende-se por competência profissional "a capacidade de articular, mobilizar e colocar

em ação valores, conhecimentos e habilidades necessários para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho.” (BRASIL, 1999, p.127).

Do mesmo modo, o texto considera que a habilidade refere-se “ao saber fazer relacionado com a prática do trabalho, transcendendo a mera ação motora.” (BRASIL, 1999, p.127).

Com base nessas concepções, as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico expõem que

A vinculação entre educação e trabalho, na perspectiva da laborabilidade, é referência fundamental para se entender o conceito de competência como capacidade pessoal de articular os saberes (saber, saber fazer, saber ser e conviver) inerentes a situações concretas de trabalho. O desempenho no trabalho pode ser utilizado para aferir e avaliar competências, entendidas como um saber operativo, dinâmico e flexível, capaz de guiar desempenhos num mundo do trabalho em constante mutação e permanente desenvolvimento. (BRASIL, 2000, p.34)

Visto dessa maneira, este conceito de competência aumenta a responsabilidade das instituições de ensino na organização dos currículos de educação profissional, exigindo a inclusão de novos conteúdos, de novas formas de organização do trabalho, de incorporação dos conhecimentos que são adquiridos na prática, de novas metodologias que propiciem o desenvolvimento de capacidades para resolver problemas emergentes, comunicarem ideias, tomar decisões, ter iniciativa, ser criativo e ter autonomia intelectual, num contexto de respeito às regras de convivência democrática. (BRASIL, 2000. p.35).

Atento ao exposto anteriormente, o CST em Gestão da Produção Industrial buscou exercer a responsabilidade atribuída, no que tange à organização dos currículos de uma educação profissional de nível tecnológico ampla e coerente com as necessidades atuais de formação profissional, justificando a abordagem do tema Qualidade de Vida no Trabalho em razão de uma diversidade de dados estatísticos que evidenciam o forte impacto que os programas de saúde e qualidade de vida têm causado no meio empresarial e pela importante contribuição que trazem para a vida do trabalhador.

2.4 A abordagem da saúde e qualidade de vida no IFSul-rio-grandense

Há duas décadas, falar em qualidade de vida no meio empresarial não passava de utopia. Hoje, o quadro mudou e a organização que não considerar esse conceito em seus objetivos tornar-se-á obsoleta em muito pouco tempo.

Segundo Silva e De Marchi (1997, p.12) “cada vez mais as empresas que desejarem sobreviver e perpetuar-se deverão investir nas pessoas; ter uma cultura saudável, valorizando seu capital humano, faz parte da empresa moderna”. Reforçam, ainda, esses autores que o novo modelo empresarial do século XXI está baseado em indivíduos saudáveis, dentro de organizações saudáveis, que contribuem para uma comunidade e meio ambientes igualmente saudáveis.

Conforme estes autores,

Hoje, vemos com frequência nos veículos de comunicação – jornais, tevê, publicações específicas – temas relativos a alimentação adequada, sedentarismo, equilíbrio pessoal, gerenciamento de tempo, estresse, saúde cardiovascular, meio ambiente, relacionamento saudável, etc. As pessoas estão mais atentas ao próprio estilo de viver e questionam mais a qualidade de sua vida. (SILVA e DE MARCHI,1997, p. 08)

A abrangência e o impacto desses assuntos frente às perspectivas de vida dos cidadãos trabalhadores são confirmados por Bom Sucesso (1998, p. 29) do seguinte modo:

(...) o termo qualidade de vida invadiu todos os espaços, passou a integrar o discurso acadêmico, a literatura relativa ao comportamento nas organizações, os programas de qualidade total, as conversas informais e a mídia em geral.

As palavras da autora traduzem a importância estabelecida atualmente em relação ao tema, cujos estudos e reflexões se desenvolvem com objetivo de atender as expectativas e necessidades psicossociais dos trabalhadores, de forma a elevar seus níveis de satisfação e qualidade de vida, tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele, configurando-se em uma área temática necessária da apropriação do seu conhecimento.

Na visão de Bom Sucesso (1998, p.45), “viver com qualidade é ter consciência do próprio comportamento e autocrítica que permitam avaliar as conseqüências do estilo de vida na relação consigo mesmo e com o outro.” A autora alerta, ainda, que mudar o próprio comportamento, alterar hábitos arraigados prejudiciais à qualidade de vida, não se faz por mágica ou pela simples vontade de mudar; a informação, o conhecimento, a

persistência e a determinação constituem os outros ingredientes indispensáveis à mudança de comportamento. (BOM SUCESSO, 1998).

Em função da importância que os assuntos desta natureza representam na vida das pessoas e das organizações, constatou-se a necessidade da reorganização teórica e metodológica dos cursos de formação profissional, objetivando exercitar e estimular o crescimento do indivíduo nos diversos aspectos relacionados com a tecnologia, inovação, competitividade e educação, visto que, a aprendizagem não é só experiência no exercício dos processos de produção, mas resulta da sua combinação com atividades intelectuais, comportamentais e criativas, benéficas às condições de trabalho e de vida das pessoas.

O IFSul-rio-grandense, através do CST em Gestão da Produção Industrial, dedicou uma atenção especial ao tema saúde e qualidade de vida em sua proposta de formação profissional, ao incluir esta temática como um dos aspectos formativos que devem compor a preparação para o trabalho e para a vida.

Tal propósito busca atender as necessidades dos alunos trabalhadores, tanto as atuais como as futuras, no que diz respeito ao gerenciamento de suas atitudes, posturas e conhecimentos relativos à atividade física, saúde, relacionamento pessoal, segurança no trabalho e qualidade de vida.

Para efetivar esse propósito, dois novos componentes curriculares foram criados para compor a estrutura curricular do curso sob a forma de disciplinas, sendo os mesmos inseridos nos semestres iniciais do curso. O primeiro componente curricular (disciplina), denominado “Qualidade de Vida I: atividade física e saúde”, foi inserido no primeiro semestre, da matriz curricular do curso, com uma carga horária de 40 (quarenta) horas aulas semestrais. O segundo componente curricular (disciplina), denominado “Qualidade de Vida II: medicina e segurança no trabalho” foi inserido no terceiro semestre da matriz curricular do curso e com uma carga horária de 40 (quarenta) horas aulas semestrais. (CEFET-RS, 2001a).

O Programa da Disciplina Qualidade de Vida I: atividade física e saúde (2001, p. 01) revela que a seleção de informações e organização dos conteúdos busca atender aos seguintes objetivos:

Conscientizar o aluno sobre a importância do exercício físico na promoção da saúde e a continuidade de seu uso para a melhoria das condições de trabalho. Fornecer noções de atividade física, aptidão física e saúde, informando-o sobre os aspectos fisiológicos, preventivos e terapêuticos do exercício físico, possibilitando, ao aluno, realizar a auto-gestão da atividade física, com prescrição e orientação de programas de exercícios físicos. Contribuir para a conscientização dos fatores que gerenciam a saúde no dia-a-dia do ser humano, auxiliando-o no seu processo de autoconhecimento e desenvolvimento. Estudar os fatores

que contribuem para a construção da Qualidade de Vida no Trabalho, buscando caminhos para um ambiente mais cooperativo, afetuoso e saudável. Melhorar as condições de trabalho através de informações que possibilitem um melhor uso do movimento humano no ambiente empresarial. Informar sobre o uso de procedimentos em situações de risco ou emergência.

Para atender aos objetivos, os conteúdos selecionados estão propostos no Programa da Disciplina Qualidade de Vida I: atividade física e saúde (2001, p. 01):

1 - Atividade Física na Promoção da Saúde (conceitos e aspectos). 2 - Exercício, Saúde e Desempenho Físico (exercício e desempenho físico, saúde e atividades específicas - alongamento, RML, relaxamento). 3 - Qualidade de Vida no Trabalho (aspectos relacionados aos fatores afetivos e motivacionais do trabalho). 4 - Ginástica Laboral (conceito, histórico, tipos de ginástica e programas de exercícios). 5 - Socorros e Urgência (atuar em situações de emergência).

Através do Programa da Disciplina Qualidade de Vida II: medicina e segurança no trabalho (2002, p. 01) os objetivos estabelecidos pretendem

Oportunizar informações e utilização da ginástica postural: recomendações, esclarecimentos, benefícios e prejuízos. Oportunizar a vivência e a reflexão a respeito da ginástica laboral na empresa e no mundo do trabalho. Fornecer informações teórico-práticas sobre a ergonomia: postura e movimento. Operacionalização segundo os fatores ambientais, tarefas e cargos. L.E.R.: prevenção, causas, conseqüências e reabilitação. Legislação e normas de segurança no trabalho. Recomendações específicas aos postos de trabalho. Desenvolver o espírito de grupo e os aspectos que conduzem à liderança de equipes.

Desta forma, os conteúdos foram dispostos em forma de unidades, que constam no Programa da Disciplina Qualidade de Vida II: medicina e segurança no trabalho (2002, p. 01):

GINÁSTICA POSTURAL: Recomendações, esclarecimentos, benefícios, prejuízos, prática. Postura e movimento: situações práticas de trabalho e diárias. Trabalho muscular estático/dinâmico. Recomendações práticas para um correto levantamento de pesos. Dimensionamento do local de trabalho: alturas de trabalho para atividades em pé; mesa de trabalho com altura regulável; o assento no trabalho. L.E.R./D.O.R.T.: Histórico, conceitos e incidências. Tipos de patologias. Patologias mais comuns e estruturas comprometidas. Fatores causadores. Trabalho de precisão. Efeito das atividades físicas. Absenteísmo. Reabilitação. Situações de tensão. **ERGONOMIA:** Introdução. Postura e movimento. Informação e operação. Fatores ambientais. Tarefas e cargos. O método ergonômico. Custo e benefício da ergonomia. **SEGURANÇA NO TRABALHO (LEI 6.514 e PORTARIA 3.214):** Disposições gerais (NR-1). Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMET (NR-4). Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA (NR-5). Equipamento de Proteção Individual - EPI (NR-6). Riscos

ambientais: grupo IV - agentes ergonômicos (NR-9). Ergonomia (NR-17). Condições sanitárias e de conforto no local de trabalho (NR-24). Sinalização e Segurança (NR-26). ANÁLISE DOS POSTOS DE TRABALHO: Avaliação de postos de trabalho: Postos de injeção. Postos de sopro. Postos de extrusão. Postos de laboratórios. Postos de escritório. Dimensionamento do local de trabalho. Trabalhos de precisão. Recomendações práticas

Inicialmente, estes componentes curriculares foram inseridos no programa de formação profissional tecnológica através do Projeto do Curso, quando ainda era denominado Curso Superior de Tecnologia em Polímeros – Ênfase em Gestão da Qualidade. Posteriormente, embora tenham ocorrido alterações no nome do Curso, estes componentes curriculares se mantiveram no atual programa curricular do CST em Gestão da Produção Industrial.

Os componentes curriculares sofreram uma pequena alteração em seus conteúdos iniciais somente em 2006, em virtude da reformulação em sua estrutura curricular. Deste modo, em 2007, as disciplinas “Qualidade de Vida I: atividade física e saúde” e “Qualidade de Vida II: medicina e segurança” foram unificadas em um único componente curricular, cujo nome passou a ser “Saúde e Qualidade de Vida”. Este componente curricular está inserido no primeiro semestre do Curso e possui uma carga horária de 40 horas/aulas semestrais. (CEFET-RS, 2008).

Esta alteração, de certo modo, já evidencia que a tendência tecnicista dos cursos de formação profissional ainda se faz presente no meio educacional, favorecendo uma abordagem mais técnica em detrimento de outras informações relevantes para uma formação integral do trabalhador.

A tendência exposta acima é comentada nas palavras de Baldin e Zanotelli (2006, p.08), cujas autoras esclarecem que

Na realidade, essa contextualização do trabalhador em seu ambiente de trabalho se dá em vista do modo industrial, que estabeleceu uma condição em que se separa a mente que cria da mão que executa. Nesse sentido é que se chama a atenção para a necessidade de rever o trabalho sob uma visão “humana”, holística, e não somente como produtor e gerador de trabalho.

As novas abordagens que se fazem necessárias na formação do trabalhador, são questões oriundas da percepção da complexidade das ações humanas na sociedade atual. Uma visão mais ampla, que priorize a incorporação de novos conhecimentos para um eficiente desempenho das pessoas no percurso da sua vida, é fundamental para que o trabalhador seja percebido não somente como um executor da sua tarefa, mas

também, percebido como um ser biológico, inserido nos processos sociais, históricos e culturais, que deve se preocupar com a manutenção da sua saúde e qualidade de vida.

Dentre essas abordagens estão aquelas relacionadas aos programas de QVT que têm seu significado especial na relação educação-trabalho, pois conforme observado por Kallas (2006, p. 85-86),

Mais recentemente, programas específicos têm sido direcionados a diversas facetas do estilo de vida e apresentado um repertório maior de intervenções que vão além da prática regular de exercícios e atuam em diversas dimensões comportamentais. Os objetivos destes programas estão mais relacionados a melhorar a moral e a saúde dos colaboradores do que a preocupação com benefícios econômicos, e a avaliação destas ações tem acontecido em forma processual ao invés de análise de custo-benefício.

OLIVEIRA (2005, p. 32) reforça essa visão expondo que

Diante das evidências de que o homem contemporâneo utiliza-se cada vez menos de suas potencialidades corporais e de que o baixo nível de atividades físicas é fator decisivo no desenvolvimento de doenças degenerativas, sustenta-se a hipótese da necessidade de se promoverem mudanças no seu estilo de vida, levando-o a incorporar a prática de atividades físicas em seu cotidiano.

Os depoimentos destes autores exemplificam informações que devem constituir uma visão mais genérica de temas que podem ser incluídos na educação do trabalhador.

Essa possibilidade remete a uma proposta educativa que articula informações para uma formação técnica e, prioritariamente uma formação para a vida, permitindo ao trabalhador um exercício pleno de suas capacidades e potencialidades.

O uso destas informações dentro e fora do ambiente empresarial visa a potencializar a qualidade de vida do trabalhador, via promoção e prevenção da saúde que, muito mais que a ausência de doenças, é uma situação de bem-estar físico, social e psicológico. (NAHAS, 2003).

Sell (2002) estabelece que as agressões que atingem as pessoas no ambiente de trabalho não são apenas as agressões físicas diversas, tais como pequenos cortes, contusões ou lesões incapacitantes, mas também as agressões psicoemocionais, como o estresse e outras perturbações de ordem psicológica ou emocional. Orienta o autor que:

Por isso é recomendável considerar agressão ao trabalhador tudo que afeta o seu bem-estar total, condição que surge de um estado global de equilíbrio físico e psicoemocional na vida de uma pessoa. E pode-se falar em boa qualidade de vida quando a pessoa gozar deste bem-estar total. (SELL, 2002, p. 27)

Segundo a Organização Mundial de Saúde, em citação feita por Guedes e Guedes (1995, p. 15), aptidão física deve ser entendida como “a capacidade de realizar trabalho muscular de maneira satisfatória”. Considerando essa concepção, estar apto fisicamente significa o indivíduo apresentar condições que lhe permitam bom desempenho motor quando submetido a situações que envolvam esforços físicos, inclusa aqui a sua condição de exercício laboral.

O autor, citando Bouchard (1990), menciona haver, nos últimos anos, uma forte tendência conceitual, segundo a qual a aptidão física seja definida como

(...) um estado dinâmico de energia e vitalidade que permita a cada um não apenas a realização de tarefas do cotidiano, as ocupações ativas das horas de lazer e enfrentar emergências imprevistas sem fadiga excessiva, mas também evitar o aparecimento das disfunções hipocinéticas, enquanto funcionamento no pico da capacidade intelectual e sentindo uma alegria de viver. (GUEDES e GUEDES, 1995, p.15)

O vínculo que se estabelece entre o trabalho, a condição física do homem, a saúde e a qualidade de vida é exposto por Nahas (2003), nas seguintes palavras:

No contexto das sociedades industrializadas e em desenvolvimento, o estilo de vida e, em particular a atividade física, tem sido, cada vez mais, um fator decisivo na qualidade de vida – tanto geral quanto relacionada à saúde – das pessoas em todas as idades e condições. Individualmente, a atividade física está associada à maior capacidade de trabalho físico e mental, mais entusiasmo para a vida e positiva sensação de bem-estar. Socialmente, estilos de vida mais ativos estão associados a menores gastos com saúde, menor risco de doenças crônico-degenerativas e redução da mortalidade precoce (NAHAS, 2003, p. 10).

A importância que este tema adquiriu é reforçada por Oliveira (2005, p. 32):

(...) o interesse em conceitos como “ATIVIDADE FÍSICA”, “ESTILO DE VIDA” e “QUALIDADE DE VIDA” vem adquirindo relevância, ensejando a produção de trabalhos científicos vários e constituindo um movimento no sentido de valorizar ações voltadas para a determinação e operacionalização de variáveis que possam contribuir para a melhoria do bem-estar do indivíduo, por meio do incremento do nível de atividade física habitual da população.

O estudo destes e outros conceitos, tais como, motivação, estresse, segurança no trabalho, ginástica laboral, lesões por esforços repetitivos e aptidão física devem incorporar também os aspectos formativos das pessoas para possibilitar a compreensão e a adoção de comportamentos que permitam utilizar esse conhecimento em benefício da melhoria da sua qualidade de vida, da sua saúde e de melhores condições de trabalho.

Kallas (2006, p. 75) diz que “a adoção de hábitos mais saudáveis traz consequências nas diversas dimensões da saúde e não apenas na saúde física”.

Dentre os aspectos que interferem na vida das pessoas, a motivação se configura como sendo um dos principais agentes. A motivação é vista como uma alavanca que impulsiona as pessoas na conquista de objetivos desejados e, por este motivo, a mesma possui uma íntima relação com o contentamento ou prazer, como resultado de estar realizando o que se propunha. (SIGNORINI, 2000).

O estresse é visto como uma das doenças que mais impactam a saúde e a vida das pessoas atualmente. Chiavenato (2008, p. 473) assim o define:

Estresse (stress) é um conjunto de reações físicas, químicas e mentais de uma pessoa decorrente de estímulos ou stressores que existem no ambiente. É uma condição dinâmica que surge quando uma pessoa é confrontada com uma oportunidade, restrição ou demanda relacionada com o que ela deseja.

Em relação à saúde, Silva e De Marchi (1997, pp. 60-61) esclarecem que

Ter saúde significa uma condição de bem-estar que inclui não apenas o bom funcionamento do corpo, mas também o vivenciar de uma sensação de bem-estar espiritual (ou psicológico) e social, entendido este último – o bem-estar social – como uma boa qualidade nas relações que o indivíduo mantém com as outras pessoas e com o meio ambiente.

A ginástica laboral, comumente utilizada em programas organizacionais como instrumento de prevenção de doenças ocupacionais, no aumento da disposição para o trabalho e estratégia para uma melhor integração social dos envolvidos, é compreendida por Lima (2003) como um conjunto de atividades físicas realizadas durante o expediente de trabalho, com o objetivo de compensar as estruturas musculares mais utilizadas na tarefa e ativar as que não são requeridas, relaxando-as e tonificando-as.

O uso da ginástica laboral no ambiente profissional exemplifica uma das formas de atividades físicas implantadas nas empresas com o objetivo de reduzir a incidência de LER (Lesões por Esforços Repetitivos) e DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho) entre os trabalhadores. (KALLAS, 2006).

A segurança do trabalho está relacionada com as condições de trabalho seguras e saudáveis para as pessoas. De acordo com Chiavenato (2008, p. 477)

Segurança do trabalho é o conjunto de medidas de ordem técnica, educacional, médica e psicológica utilizadas para prevenir acidentes, quer eliminando as condições inseguras do ambiente, quer instruindo ou convencendo as pessoas da implantação de práticas preventivas.

Com base nestes autores e diante da realidade apresentada pelo ambiente profissional, percebe-se a importância de conscientizar os indivíduos, por meio de processos educativos, da necessidade de serem capazes de identificar e reconhecer os aspectos que possam lhe oportunizar a gestão do seu estilo de vida e da qualidade de vida profissional, independente do meio em que vivem ou atuam.

Cabe, portanto, à formação profissional a incumbência de proporcionar uma educação que transmita ao aluno as informações fundamentais que lhe permitam orientar-se para um melhor gerenciamento do próprio estilo de vida, habilitando-o a elaborar, exercer e manter programas de atividades físicas e de lazer, que colaborem para a melhoria de sua saúde laboral, desempenho nas relações pessoais e de sua qualidade de vida.

Assim, mais do que apenas conhecer os fatores que influenciam a elaboração do seu conhecimento, é fundamental que o trabalhador assimile e internalize conhecimentos, modificando seu comportamento para construir, assim, uma filosofia de vida que possa ser utilizada tanto na sua vida social quanto na sua vida profissional.

3 MÉTODO DE PESQUISA

Na perspectiva deste trabalho, entende-se por método de pesquisa a aliança que se faz entre a teoria e a sistematização que indica os procedimentos operacionais necessários à consecução de um estudo científico.

De acordo com Gil (1999, p. 41), “Método científico é o conjunto de processos ou operações mentais que se deve empregar na investigação. É a linha de raciocínio no processo de pesquisa. Os métodos que fornecem as bases lógicas à investigação [...]”. O autor complementa mencionando que a pesquisa é um “processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico. O objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos” (p. 42).

Na visão de Minayo (2001, p. 15) “A pesquisa só pode ser considerada uma tarefa científica, quando for caracterizada pela objetividade com que se indaga a realidade”. Neste trabalho foram delineados os procedimentos de pesquisa que demonstrarão a praticidade no uso das ferramentas e dos instrumentos que buscarão resposta ao problema real.

Com base nesses autores, temos a pesquisa como um conjunto de ações formuladas para buscar informações que viabilizem a solução de um determinado problema, utilizando para tal de procedimentos racionais e sistemáticos.

3.1 Tipo de pesquisa

Este estudo caracterizou-se sendo de método misto de pesquisa dada à intenção de analisar e refletir a opinião de egressos sobre a utilização das informações da formação profissional que potencializam as condições de saúde, segurança e qualidade de vida do trabalhador. Para viabilizar a pesquisa utilizaram-se dados obtidos de um recorte histórico específico da realidade educacional e empresarial contemporânea.

Em relação à técnica do método misto de pesquisa, Creswell (2007, p. 35) registra que

Esta técnica emprega estratégias de investigação que envolvem coleta de dados simultânea ou sequencial para melhor entender os problemas de pesquisa. A coleta de dados também envolve a obtenção tanto de informações numéricas (por exemplo, em instrumentos) como de informações de texto (por exemplo, em entrevistas), de forma que o banco de dados final represente tanto informações quantitativas como qualitativas.

Assim, a análise dos dados obtidos possibilitará a intenção de compreender a descrição de uma realidade ofertada no espaço da formação profissional e de atuação empresarial, elegendo, deste modo, uma abordagem quali-quantitativa.

3.2 Universo da pesquisa

De acordo com Silva e Menezes (2001, p. 32), “população (ou universo da pesquisa) é a totalidade de indivíduos que possuem as mesmas características definidas para um determinado estudo”. Com base no conceito destas autoras, a presente pesquisa teve como público-alvo os alunos egressos do CST em Gestão da Produção industrial, do IFSul-rio-grandense, Campus de Sapucaia do Sul – RS, no período de 2004 (primeira colação de grau) a 2010 (última colação de grau no início desta pesquisa).

Para verificar a totalidade dos alunos que concluíram o curso, objeto desta pesquisa, foi necessário realizar um levantamento quantitativo do número de alunos que obtiveram a colação de grau no referido curso desde as suas primeiras turmas de egressos. Esse levantamento buscou contemplar informações que registrassem os componentes curriculares cursados pelos alunos, a denominação do curso no período da colação de grau, o semestre da graduação, a data da graduação e número de alunos graduados. Também foi inserida a informação da verificação do registro em ata destas colações de grau, de modo a comprovar a veracidade dos dados informados.

Embora tenham ocorrido duas alterações na denominação do Curso, para efeito do levantamento dos dados, foi considerado o total de egressos (universo desta pesquisa) que realizaram a colação de grau no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense, Campus Sapucaia do Sul, independente da denominação vigente, considerando a conclusão da graduação no Curso Superior de Tecnologia em Polímeros – Ênfase em Gestão da Qualidade e no Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Qualidade na Transformação de Polímeros, atual Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Produção Industrial.

O número de egressos totalizou noventa e um alunos (91), que foram considerados o universo desta pesquisa, configurando o Quadro 3, apresentado a seguir.

Quadro 3 – Alunos egressos do CST em Gestão da Produção Industrial, do IFSul-rio-grandense (Universo da Pesquisa)

ALUNOS QUE OBTIVERAM COLAÇÃO DE GRAU				
Nº ordem	Semestre	Data	Total de alunos	Ata
001	2003/2	24/01/2004	8	ok
002	2004/1	07/08/2004	4	ok
003	2004/2	07/01/2005	9	ok
004	2004/2	27/04/2005	1	ok
XXX	2004/2	27/04/2005	2	ok
005	2005/1	13/08/2005	7	ok
006	2005/2	28/04/2006	2	ok
007	2006/1	14/10/2006	7	ok
008	2006/2	24/03/2007	13	ok
009	2006/2	20/06/2007	2	ok
010	2007/2	23/02/2008	11	ok
011	2008/1	03/04/2008	1	ok
012	2008/2	06/01/2009	1	ok
013	2008/2	14/02/2009	3	ok
014	2009/1	14/09/2009	1	ok
015	2009/2	13/03/2010	2	ok
016	2007/2	23/02/2008	4	ok
017	2008/2	14/02/2009	5	ok
018	2009/2	13/03/2010	8	ok
TOTAL DE ALUNOS GRADUADOS			91	

Fonte: Elaborado pelo autor.

3.3 Amostra da pesquisa

Em suas orientações metodológicas, Silva e Menezes (2001, p. 32) expõem que “amostra é parte da população ou do universo, selecionada de acordo com uma regra ou

plano.”. Dessa forma, a partir do universo da pesquisa, foram estabelecidos dois (02) critérios para a seleção da amostra da pesquisa, a saber:

- 1º critério: o egresso deverá ter cursado o componente curricular “Qualidade de Vida I: atividade física e saúde” no período entre 2002 e 2006, quando o pesquisador atuou como docente da disciplina;

- 2º critério: o egresso deverá estar atuando profissionalmente em empresas da Região Metropolitana de Porto Alegre-RS.

Com base no 1º critério, inicialmente, a amostra ficou constituída por cinquenta e dois (52) egressos do CST em Gestão da Produção Industrial, do IFSul-rio-grandense/Campus de Sapucaia do Sul – RS, todos eles formados no período de 2006 a 2009 (conforme Quadro 3), restando identificar aqueles que atuavam em empresas da Região Metropolitana de Porto Alegre.

Desse total, constatou-se que treze (13) egressos não possuíam dados para envio do questionário prévio. Portanto, foram localizados trinta e nove (39) egressos, dos quais, obteve-se o retorno de trinta e quatro (34) egressos.

As informações obtidas revelaram que dezenove (19) egressos estavam trabalhando em empresas da Região Metropolitana de Porto Alegre (2º critério), oito (08) egressos estavam trabalhando em outras regiões e sete (07) egressos não estavam trabalhando. Deste modo, a amostra para esta pesquisa ficou estabelecida em dezenove (19) egressos, aos quais foi enviado o Questionário Semi-Estruturado.

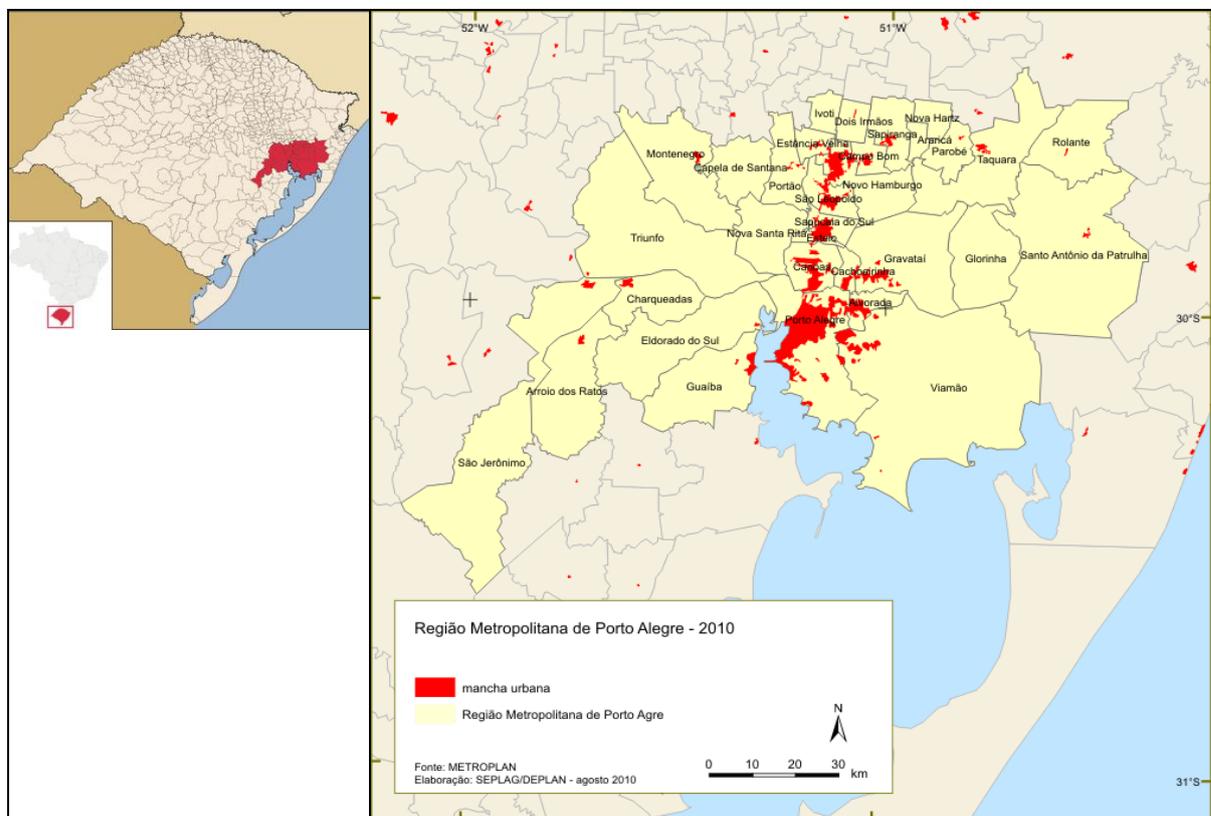
Devido ao não-retorno de cinco (05) questionários, a amostra final deste estudo foi composta de quatorze (14) alunos egressos formados no Curso de Tecnologia em Gestão da Produção industrial, do IFSul-rio-grandense nos anos de 2006 a 2009, que trabalham em empresas da Região Metropolitana de Porto Alegre-RS.

3.4 O contexto do estudo

A Região Metropolitana de Porto Alegre, também conhecida como Grande Porto Alegre, foi criada Lei Complementar Federal nº 14, de 8 de Junho de 1973, e era composta, inicialmente, por 14 municípios. O crescimento demográfico resultante principalmente das migrações, a interligação das malhas urbanas e as sucessivas emancipações, fizeram com que novos municípios tenham se integrado à região

metropolitana, totalizando 32 em 2010, conforme apresenta a Figura 2, logo em seguida. (ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, 2011a).

Figura 4 – Região Metropolitana de Porto Alegre



Fonte: Estado do Rio Grande do Sul (2011a)

A Região Metropolitana de Porto Alegre ocupa uma área de 9.949,53 km², correspondendo a aproximadamente 3,6% do território do Estado do Rio Grande do Sul. A população total da área é de quase quatro milhões de habitantes (3.979.557 habitantes - CENSO 2010 - IBGE) equivalente a, aproximadamente, 36,6% da população do Estado sendo, portanto, uma das áreas de maior densidade populacional do país. Seu território integra cinco Conselhos Regionais de Desenvolvimento⁵⁵: Metropolitano-Delta do Jacuí, Vale dos Sinos, Paranhana-Encosta da Serra, Centro-Sul e Vale do Caí (ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, 2011b).

⁵⁵ Os Conselhos Regionais de Desenvolvimento – COREDEs, criados oficialmente pela Lei nº 10.283, de 17 de outubro de 1994, são um fórum de discussão e decisão a respeito de políticas e ações que visam o desenvolvimento regional. A Fundação de Economia e Estatística do Rio Grande do Sul, instituição de pesquisa vinculada à Secretaria de Planejamento, Gestão e Participação Cidadã do Governo do Estado do Rio Grande do Sul, divide os municípios do Estado do Rio Grande do Sul em 28 Conselhos Regionais de Desenvolvimento (ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, 2011b).

A Região Metropolitana de Porto Alegre constitui-se numa área estratégica para o desenvolvimento do Estado, concentrando algumas das maiores e mais importantes empresas do país, como montadora de veículos, pólo petroquímico, indústrias de autopeças, plásticos, alimentícias etc. Seu PIB, em números de 2004, ultrapassa os 57 bilhões de reais, sendo a 3ª região metropolitana mais desenvolvida no Brasil. O PIB *per capita* está em torno de 14.400 reais, o que a torna a 3ª região mais rica do país. É o principal centro econômico, financeiro, político, cultural, administrativo e de transporte do Os municípios da Região Metropolitana de Porto Alegre estão caracterizados no Quadro 4, apresentado a seguir.

Quadro 4 – Municípios da Região Metropolitana de Porto Alegre

Município	Área (km ²)	População (2010)	PIB em R\$ (2005)	Conselho Regional de Desenvolvimento
Alvorada	70.811	195.718	783.517.692	Metropolitano Delta do Jacuí
Araricá	35,292	4.868	35.748.306	Vale do Rio dos Sinos
Arroio dos Ratos	425,938	13.608	96.889.420	Centro-Sul
Cachoerinha	43,766	118.294	2.005.511.572	Metropolitano Delta do Jacuí
Campo Bom	61,406	60.081	1.146.753.088	Vale do Rio dos Sinos
Canoas	131,097	324.025	9.376.152.609	Vale do Rio dos Sinos
Capela de Santana	184,003	11.613	69.198.044	Vale do Caí
Charqueadas	216,513	35.363	878.257.050	Centro-Sul
Dois Irmãos	65,156	27.572	454.671.903	Vale do Rio dos Sinos
Eldorado do Sul	509,699	27.572	753.014.698	Metropolitano Delta do Jacuí
Estância Velha	52,378	42.589	502.117.477	Vale do Rio dos Sinos
Esteio	27,543	80.669	1.504.229.713	Vale do Rio dos Sinos
Glorinha	323,641	6.885	105.909.170	Metropolitano Delta do Jacuí
Gravataí	463,758	255.762	3.713.638.648	Metropolitano Delta do Jacuí
Guaíba	376,973	95.230	1.154.753.877	Metropolitano Delta do Jacuí
Ivoti	63,138	19.877	302.632.025	Vale do Rio dos Sinos
Montenegro	420,017	59.436	1.082.482.170	Vale do Caí
Nova Hartz	62,558	18.346	210.377.440	Vale do Rio dos Sinos
Nova Santa Rita	217,868	22.706	193.846.753	Vale do Rio dos Sinos
Novo Hamburgo	223,606	239.051	3.726.441.942	Vale do Rio dos Sinos
Parobé	109,026	51.481	455.832.924	Paranhana-Encosta da Serra
Portão	159,942	30.881	552.599.549	Vale do Rio dos Sinos
Porto Alegre	496,827	1.409.939	27.977.350.527	Metropolitano Delta do Jacuí
Rolante	296,992	19.493	145.192.000	Paranhana-Encosta da Serra
Santo Antônio da Patrulha	1.048,904	39.679	304.711.163	Metropolitano Delta do Jacuí
São Jerônimo	937,049	22.141	197.511.458	Centro-Sul
São Leopoldo	102,313	214.210	2.368.537.210	Vale do Rio dos Sinos
Sapiranga	137,519	75.020	815.036.272	Vale do Rio dos Sinos
Sapucaia do Sul	58,644	130.988	1.520.891.533	Vale do Rio dos Sinos
Taquara	457,130	54.656	417.289.609	Paranhana-Encosta da Serra
Triunfo	823,416	25.811	4.799.640.679	Metropolitano Delta do Jacuí
Viamão	1.494,263	239.234	1.330.648.662	Metropolitano Delta do Jacuí

Fonte: Adaptado de Estado do Rio Grande do Sul (2011c)

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense/campus Sapucaia do Sul está localizado na cidade de Sapucaia do Sul, cidade pertencente a Região Metropolitana de Porto Alegre.

A cidade de Sapucaia do Sul está situada a 25 km de Porto Alegre (capital). A cidade conta com uma boa estrutura industrial e cultura operária, fatores que beneficiam a instalação de indústrias de serviços e um elemento de identidade na concepção de um espaço privilegiado para o lazer operário. A cidade é sede da maior siderúrgica do Estado, a Gerdau Rio-grandense. Também é sede de uma importante unidade da Pepsi, da Isdralit, Recrusul (líder brasileira na produção de carrocerias e semi-reboques frigoríficos), uma unidade da Basf, White Martins e Lanifícios Lansul. Em Sapucaia do Sul é que se encontra o maior zoológico do Estado do Rio Grande do Sul, pertencente a Fundação Zoobotânica do RS (MUNICÍPIO DE SAPUCAIA DO SUL, 2009).

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense (IFSul) é uma Instituição Federal brasileira, vinculada ao Ministério da Educação, que oferece cursos em diferentes níveis. Possui sua Reitoria localizada em Pelotas, e atualmente conta com nove *campi* em atividade, a saber: Campus Bagé, Campus Camaquã, Campus Charqueadas, Campus Passo Fundo, Campus Pelotas, Campus Pelotas - Visconde da Graça, Campus Santana do Livramento, Campus Sapucaia do Sul e Campus Venâncio Aires.

O Instituto Federal Sul-rio-grandense, ao colocar em funcionamento seu primeiro Campus fora da cidade de Pelotas, em 26 de fevereiro de 1996, abre novos horizontes para a formação profissional no Rio Grande do Sul. O Campus Sapucaia do Sul do Instituto Federal Sul-rio-grandense conta com um corpo docente preparado para o desenvolvimento de uma educação de qualidade e oferece uma completa infra-estrutura: laboratórios (informática, química, matemática e física, transformação de plásticos, reciclagem de plásticos, controle de qualidade, hidráulica e pneumática, metrologia e usinagens CNC e convencional), salas de aula, sala de desenho, sala de arte, setores de saúde, biblioteca, auditório, miniauditório, quadras poliesportivas, cantina e espaços de convivência (INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE, 2011a).

Tornar-se um centro de referência no setor do plástico e da educação profissional é, portanto, uma meta coerente com o passado e condizente com o momento presente do trabalho em prol de uma educação voltada para a promoção humana e social (INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE CAMPUS SAPUCAIA DO SUL, 2011b).

Os cursos que o IFSul - Campus Sapucaia do Sul oferece são de nível superior e técnico. Em nível superior, oferece os seguintes cursos: Curso Superior de Tecnologia

em Gestão da Produção Industrial (CSTGPI), Curso Superior de Tecnologia em Fabricação Mecânica (CSTFM) e Curso Superior em Engenharia Mecânica (CSEM). No ensino técnico, tem-se: Técnico em Plásticos, Técnico de Nível Médio em Gestão Cultural, Técnico de Nível Médio em Informática e Técnico de Nível Médio em Administração, na Modalidade Educação de Jovens e Adultos. (INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE CAMPUS SAPUCAIA DO SUL, 2011c).

3.5 Instrumentos para coleta dos dados

A coleta para os dados da pesquisa utilizou como instrumento um questionário misto composto de vinte e sete (27) questões fechadas e abertas, sendo onze (11) questões referentes aos dados de identificação e dezesseis (16) questões específicas.

De acordo com Gil (1999, p. 124), o questionário constitui uma das mais importantes técnicas de obtenção de dados nas pesquisas sociais e o define como sendo “[...] a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.”.

O questionário tratou sobre a caracterização dos egressos, caracterização das empresas em que atuam, opiniões sobre práticas de saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho, abordou a formação profissional e a preparação para saúde e qualidade de vida no trabalho, bem como o entendimento e o conhecimento sobre saúde e qualidade de vida. Dessa forma, o instrumento misto possibilitou ao pesquisador captar a subjetividade das respostas dos sujeitos da pesquisa através das questões abertas, de maneira a permitir que informações relevantes, não previstas, pudessem ser coletadas e analisadas qualitativamente. Através das questões fechadas, buscou-se a quantificação das respostas às questões envolvidas nos objetivos da pesquisa.

3.6 Procedimentos da pesquisa

Por ser esta pesquisa um estudo que envolve o contexto educacional do IFSul-Rio-Grandense, baseado na percepção dos egressos do Campus Sapucaia do Sul, o

pesquisador entrou em contato com a Direção-Geral do Campus para explicar os objetivos do estudo e solicitar a autorização para a realização.

Obtendo a autorização institucional, foi realizado o levantamento dos dados dos alunos na Coordenação de Registros Escolares do Campus - COREGIS (que configurou o Quadro 3, anteriormente apresentado), para verificar o total de egressos (universo desta pesquisa) que realizaram a colação de grau no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-Rio-Grandense, com a conclusão da graduação no Curso Superior de Tecnologia em Polímeros – Ênfase em Gestão da Qualidade e no Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Qualidade na Transformação de Polímeros, atual Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Produção Industrial, entre os anos de 2006 a 2009. Desta forma, foram listados os nomes de cinquenta e dois (52) alunos egressos.

Em seguida, com base nas informações obtidas na Coordenadoria dos registros/COREGIS, foi elaborado um questionário de triagem prévia para identificar quais os alunos egressos que trabalhavam em empresas da Região Metropolitana de Porto Alegre-RS e verificar a atualização e validade dos endereços para contatos e/ou correspondências. Desse total, constatou-se que treze (13) egressos possuíam os dados incompletos ou desatualizados. Assim, o questionário prévio foi enviado para os trinta e nove (39) egressos localizados, dos quais, obteve-se o retorno de informações de trinta e quatro (34) egressos.

As informações obtidas revelaram que dezenove (19) egressos estavam trabalhando em empresas da Região Metropolitana de Porto Alegre, oito (08) egressos estavam trabalhando em outras regiões e sete (07) egressos não estavam trabalhando.

Com base nas informações recebidas, foi enviada aos dezenove (19) egressos selecionados uma carta de apresentação esclarecendo sobre a pesquisa, acompanhado do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para obter a autorização da participação na pesquisa e do Questionário Semi-Estruturado com Alunos Egressos do Instituto Federal Sul-riograndense, contendo questões referentes aos objetivos da pesquisa. Obteve-se o retorno de quatorze (14) questionários respondidos por egressos que trabalhavam na Região Metropolitana de Porto Alegre, sendo os mesmos identificados como En1, En2, En3, En4, En5, En6, En7, En8, En9, En10, En11, En12, En13 e En14.

Com os dados em mãos, iniciou-se o processo de digitação utilizando como banco de dados o Software Excel do Pacote da Microsoft Office 2007. Finda esta etapa, o banco de dados foi encaminhado para um profissional da área estatística para o processo de análise de dados, que foi acompanhado pelo pesquisador deste estudo.

3.7 Análise de dados

O processo de análise foi dividido em duas etapas. Em uma das etapas trabalhou-se com as questões fechadas e, posteriormente, com as questões abertas.

Para as questões fechadas, utilizou-se da estatística descritiva para apresentar os resultados através das distribuições de frequências absolutas (n) e relativas (%), assim como as médias aritméticas e seus respectivos desvios-padrão. Todos os procedimentos estatísticos foram executados no *software* Le Sphinx Plus (versão 4.5).

A análise das questões abertas, que tratam principalmente de opiniões sobre o tema, teve como objetivo captar a percepção dos sujeitos desvendando o conteúdo subjacente ao que foi manifesto em suas respostas. Sem excluir as informações estatísticas, a busca se voltou, por exemplo, para ideologias, tendências e outras determinações, características dos fenômenos analisados. Dessa forma, utilizou-se a técnica de análise de conteúdo.

Segundo Laville e Dionne (1999), a análise de conteúdo tem por objetivo realizar um estudo minucioso das palavras e frases que compõem as respostas, procurando-lhes o sentido, captando as intenções, comparando, avaliando, descartando termos acessórios. Intenta-se, assim, reconhecer o essencial, selecionando-o em torno das ideias principais – os objetos de estudo.

Esta análise pode se aplicar a uma grande diversidade de materiais: livros, documentos, discursos, materiais publicitários, respostas de entrevistas; assim como permite abordar uma grande diversidade de objetos de investigação: atitudes, valores, representações, mentalidades, ideologias etc. (LAVILLE; DIONNE, 1999). Pode-se, portanto, utilizá-la na análise de opiniões sobre saúde e qualidade de vida no trabalho dos egressos do Curso de Tecnologia em Gestão da Produção industrial, do IFSul-riograndense nos anos de 2006 a 2009, que trabalham em empresas da Região Metropolitana de Porto Alegre-RS.

A definição das categorias analíticas foi construída de maneira indutiva, ou seja, ao longo dos processos de análise, questão por questão. Na realização desta etapa, foi utilizado o *software* Le Sphinx Plus (Versão 4.5) e foram adotados os procedimentos de análise conforme descritos por Freitas e Moscarola (2000), o qual é específico para o *software* utilizado.

Assim, fez-se a análise das respostas caso a caso, incluindo e modificando as categorias de análise, conforme a interpretação do pesquisador.

Dessa forma, a abordagem qualitativa das questões abertas deste estudo se deteve na análise da resposta de cada questão e em suas peculiaridades, nas nuances que aí se expressaram, do mesmo modo que as relações entre as unidades de sentido assim construídas. Ou seja, o foco maior esteve na interpretação das respostas e na contextualização, perante a realidade que estava sendo investigada.

Em seguida, adotou-se uma etapa quantitativa, que consistiu em quantificar os dados reunidos em cada uma das categorias de análise, utilizando-se a contagem simples para enumerar as frequências absolutas (n) e relativas (%) com que cada uma das categorias ocorreu no assunto que foi explorado, explicitando a natureza descritiva dos comportamentos.

Conforme exposto anteriormente, esta pesquisa se caracteriza pela abordagem quali-quantitativa, visto que tratou os dados obtidos de modo qualitativo e quantitativo.

4 SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – VIVÊNCIAS E EXPERIÊNCIAS DOS EGRESSOS DO IFSUL-RIO-GRANDENSE

Neste capítulo são apresentados os dados coletados através dos questionários que foram respondidos pelos alunos egressos Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Produção Industrial, do IFSul-rio-grandense/Campus Sapucaia do Sul, que atuam em empresas da Região Metropolitana de Porto Alegre. Contempla-se, ainda, a análise destas respostas sob a percepção do pesquisador, que tomou como referência os autores que embasaram o estudo teórico deste trabalho e também a sua própria experiência profissional.

Os resultados apresentados buscam atender aos objetivos propostos para este trabalho que contribuem para verificar a percepção dos egressos sobre saúde e qualidade de vida no trabalho e refletir sobre a importância da abordagem destes conhecimentos na formação profissional.

Deste modo, os dados foram organizados e analisados, configurando as seguintes categorias de análise: a) caracterização dos egressos, b) caracterização das empresas que os egressos atuam; c) a percepção do egresso sobre saúde e qualidade de vida no trabalho diante da realidade profissional; d) dificuldades, facilidades e responsabilidades relativas à gestão da saúde e qualidade de vida no trabalho; e) a contribuição da formação profissional para a saúde e qualidade de vida do trabalhador; f) entendimento/conhecimento sobre saúde e qualidade de vida no trabalho.

No decorrer deste capítulo, faz-se a apresentação e análise dos dados na ordem das categorias dispostas anteriormente.

4.1 Caracterização dos egressos

Com o objetivo de caracterizar os participantes perante os propósitos desta pesquisa, buscou-se verificar o gênero e a cidade de origem dos mesmos, bem como a área de atuação em relação a sua formação profissional.

A amostra final deste estudo constituiu-se de quatorze (14) egressos, com idade que variou de 21 a 55 anos (média = $31,9 \pm 9,4$ anos).

Quanto ao gênero dos participantes, a Tabela 1 apresenta as respostas obtidas.

Tabela 1 - Gênero dos egressos (n=14)

Gênero	n	%
Masculino	12	85,7
Feminino	2	14,3
Total	14	100

Fonte: Elaborado pelo autor

Visualiza-se, na Tabela 1, uma predominância de egressos participantes deste estudo do gênero masculino (85,7% - 12). O gênero feminino teve uma participação de apenas 14,3% (2) participantes (En6, En14). Embora não seja a pretensão deste trabalho, chama a atenção o registro da pouca participação do gênero feminino nesta pesquisa, o que representa uma consequência do pequeno percentual de mulheres que se inserem no mercado de trabalho da área da indústria da região pesquisada.

Na Tabela 2, a seguir, apresenta-se o município de origem dos egressos.

Tabela 2 - Cidade de origem dos egressos (n=14)

Cidade de origem	n	%
Sapucaia do Sul	5	35,7
Santiago	2	14,3
Canoas	1	7,1
Esteio	1	7,1
Montenegro	1	7,1
Santana do Livramento	1	7,1
Campo Bom	1	7,1
São Paulo	1	7,1
Caçapava do Sul	1	7,1
Total	14	100

Fonte: Elaborado pelo autor

Como se observa na Tabela 2, a cidade de Sapucaia do Sul, mesma cidade do IFSUL-Rio-Grandense, cujo *campi* serve de referência para este estudo, é o local de origem de 35,7% (5) dos entrevistados (En1, En2, En3, En6, En11).

Contudo, o somatório das demais cidades supera os que têm origem em Sapucaia do Sul, totalizando 64,3% (nove outras cidades).

Os municípios de Sapucaia do Sul, Canoas (En9), Esteio (En13), Montenegro (En7), Campo Bom (En10) pertencem a região metropolitana de Porto Alegre (capital do

Rio Grande do Sul). Santiago (En12, En14), Caçapava do Sul (En4) e Santana do Livramento (En8) pertencem aos Coredes Vale do Jaguari (região centro ocidental), Campanha (sudeste rio-grandense) e Fronteira oeste (sudoeste rio-grandense), respectivamente.⁶

Um dos participantes tem origem no estado de São Paulo (En5).

Este registro indica que a maior parte dos respondentes pertence à região de abrangência do IFSul-rio-grandense, significando que a inserção deste *campi* neste local valoriza a oferta de educação profissional na área tecnológica.

A Tabela 3, a seguir, mostra se a formação educacional, anterior a formação profissional de nível tecnológica, ocorreu em curso técnico profissionalizante ou não.

Tabela 3 - Formação Educacional anterior à formação tecnológica (n=14)

Formação Profissional	n	%
Formação em curso técnico	12	85,7
Outro curso de formação	2	14,3
Total	14	100

Fonte: Elaborado pelo autor

Evidencia-se, pela Tabela 3, que 85,7% (12) possuem formação profissional originada da educação de nível médio e 14,3% (2) registraram não possuir formação profissional de nível médio (En4, En11).

A partir daqueles que tiveram formação profissional escolar técnica, na Tabela 4, a seguir, pode-se apresentar as áreas cursadas pelos entrevistados.

Tabela 4 - Áreas da formação profissional anterior à formação tecnológica (n=12)

Cidade de origem	n	%
Química	5	41,7
Plásticos	2	16,7
Eletrônica	1	8,3
Eletrotécnica	1	8,3
Mecânica de Precisão	1	8,3
Administração	1	8,3
Eletromecânica	1	8,3
Total	12	100

Fonte: Elaborado pelo autor

⁶ Foi utilizada a classificação indicada pela Fundação de Economia e Estatística do Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.fee.tche.br/sitefee/pt/content/resumo/pg_municipios.php>.

Na Tabela 4 verifica-se que 41,7% (5) fizeram cursos de formação profissional na área de Química (En5, En6, En7, En10, En14) e 16,7% (2) na área de Plásticos (En8, En9). Os demais entrevistados, na frequência de 8,3% (1) para cada resposta, identificaram que fizeram seus cursos de formação profissional na área de: Eletrônica (En13), Eletrotécnica (En3), Mecânica de Precisão (En1), Administração (En12), Eletromecânica (En2).

As áreas de Química e de Plásticos, presentes na formação profissional de nível médio dos respondentes, servem como suporte aos conhecimentos ofertados pelo CST em Gestão da Produção Industrial, que objetivam uma formação voltada à área da indústria da Região Metropolitana de Porto Alegre, adequada à demanda local.

4.2 Caracterização das empresas onde os egressos atuam

A caracterização das empresas onde os egressos atuam busca relacionar a oferta da educação profissional de nível tecnológico, na área da Gestão da Produção Industrial, com a demanda de mercado existente na Região Metropolitana de Porto Alegre. Desse modo, serão analisadas as expectativas dos trabalhadores quanto à área de atuação e de inserção no mercado profissional.

Nas Tabelas 5 e 6, expostas em seguida, segue a caracterização das empresas em que os egressos trabalham, tendo como base, a área de atuação no contexto da região pesquisada e tamanho (porte) das mesmas.

A identificação do tamanho das empresas observou a classificação utilizada pelo SINDIPLAST⁷, assim definida: grande porte (mais de 100 funcionários), médio porte (entre 50 e 99 funcionários) e pequeno porte (menos de 50 funcionários).

Primeiramente, na Tabela 5, apresenta-se a área de atuação nas empresas.

Tabela 5 - Área de atuação da empresa que os egressos trabalham (n=14)

Área de atuação da empresa	N	%
Indústria	10	71,4
Comércio	2	14,3
Serviços	2	14,3
Total	14	100

Fonte: Elaborado pelo autor

⁷ SINDIPLAST – Sindicato das Indústrias de Plásticos do Rio Grande do Sul.

A Tabela 5 evidencia que os egressos trabalham predominantemente em Indústrias (71,4% - 10). No Comércio e Serviços totalizam 14,3% (2) para cada.

A atuação da maioria dos egressos na área da indústria comprova o atendimento à demanda de emprego na região metropolitana de Porto Alegre, almejada pelo IFSul-riograndense, através de “uma formação profissional voltada para o atendimento da área da indústria de termoplásticos.”. (CEFET-RS, 2008, p 02).

Este fato retrata a busca por uma formação profissional tecnológica em áreas que contemplem as perspectivas de inserção laboral dos egressos no que diz respeito à especificidade da sua atuação e à valorização do diploma obtido em nível tecnológico.

Estas perspectivas revelam-se como as razões para escolha dos cursos de tecnologia, que são apontadas nos resultados da pesquisa de Andrade e Kipnis (2010, p. 189) do seguinte modo:

Os resultados da pesquisa indicam as três razões mais fortes na escolha por um CST, nesta ordem: perspectiva de inserção laboral após a conclusão do curso, valorização social do diploma tecnológico e valorização de especialização do currículo e de formação mais prática.

Estas razões também podem ser percebidas nas Tabelas 6, 7 e 8 seguintes que descrevem dados sobre os locais de trabalho dos egressos.

Na Tabela 6, visualiza-se o porte das empresas que os egressos trabalham.

Tabela 6 - Porte das empresas que os egressos trabalham (n=14)

Porte das empresas	n	%
Grande porte (>100 funcionários)	11	78,6
Médio porte	0	0
Pequeno porte (< 50 funcionários)	3	21,4
Total	14	100

Fonte: Elaborado pelo autor

De acordo com a Tabela 6, 78,6% (11) egressos trabalham em empresas de grande porte e 21,4% (3) em empresas de pequeno porte.

A significativa inclusão da maioria dos egressos em indústrias de grande porte reflete a importância que as grandes empresas dedicam na contratação de trabalhadores que possuam formação profissional e, nesse caso, a formação de nível tecnológico.

A perspectiva de inserção laboral após a conclusão do curso, citada por Andrade e Kipnis (2010), se evidencia através dos dados obtidos dos egressos em relação ao tempo de atuação na empresa, cujas respostas são visualizadas na Tabela 7, a seguir.

Tabela 7 - Tempo de atuação na atual empresa (n=14)

Tempo de Empresa (anos)	n	%
até 1 ano	2	14,3
1 ano e 1 mês até 2 anos	2	14,3
2 anos e 1 mês até 5 anos	7	50,0
5 anos e 1 mês até 10 anos	2	14,3
10 anos e 1 mês até 20 anos	0	0
21 anos ou mais	1	7,1
Total	14	100

Fonte: Elaborado pelo autor

Observa-se na Tabela 7, que a metade (50% - 7) dos entrevistados atuam entre 2 anos e 1 mês a 5 anos na empresa atual (En4, En6, En7, En9, En10, En12, En13).

O período de atuação (2-5 anos) apontado nesta tabela se relaciona diretamente com o período de conclusão do CST em Gestão da Produção Industrial (2006-2009), estabelecido para esta pesquisa, até o momento da sua realização, que é de 2 a 5 anos. Este fato comprova outra das razões para a busca pelos CST, citadas por Andrade e Kipnis (2010) e se refere à perspectiva de empregabilidade após a conclusão do curso.

Outro dado que corresponde às razões na busca pelos CST, segundo Andrade e Kipnis (2010, p. 189), é a “valorização de especialização do currículo e de formação mais prática”, que fica evidenciada através da Tabela 8, onde consta a área de atuação que os egressos desempenham nas empresas.

Tabela 8 – Área profissional/setor de atuação na empresa (n=14)

Área de atuação	n	%
Qualidade	7	50,0
Produção	4	28,6
Técnica	3	21,4
Administrativa	3	21,4
Logística	1	7,1
Total	14	

Nota: a soma dos percentuais (%) é superior a 100% em função das múltiplas respostas.

Fonte: Elaborado pelo autor

Verifica-se na Tabela 8 que 50% (7) dos participantes do estudo trabalham na área da qualidade e 28,6% (4) na área de produção (Programação - desenvolvimento de

produto, supervisão de produção e engenharia de processo), que são áreas específicas do currículo da formação do CST em Gestão da Produção Industrial.

Esta atuação é a finalidade exposta no Projeto do Curso, conforme se observa em seu objetivo final de formação “(...) de profissionais graduados na área tecnológica, com habilidades de aplicar sistemáticas de gestão da qualidade em processos produtivos e desenvolvimento de produtos na área de polímeros.” (CEFET-RS, 2008, p. 45).

Outros 21,4% (3) dos participantes trabalham em setores que necessitam conhecimentos técnicos (medição de energia, serviço técnico e engenharia de processo), 21,4% (3) na área administrativa (gerenciamento, custos e compras) e 7,1% (1) em logística. As áreas de atuação apontadas por estes colaboradores também são objeto de estudo no currículo da formação profissional de nível tecnológico, ofertada no CST em Gestão da Produção Industrial, conforme prevê o Projeto do Curso. (CEFET-RS, 2008).

A caracterização das empresas onde os egressos atuam evidencia a importância da oferta da educação profissional de nível tecnológico, na área da Gestão da Produção Industrial, no que tange à demanda de mercado existente na área da indústria, na Região Metropolitana de Porto Alegre. Este fato é comprovado através da inserção dos egressos no mercado profissional, com atuação na sua área de formação profissional e em curto período de tempo após a conclusão do curso.

4.3 A percepção do egresso sobre saúde e a qualidade de vida no trabalho diante da realidade profissional

Nesta categoria busca-se verificar a opinião que os egressos constroem a respeito da oferta de programas organizacionais sobre a saúde a qualidade de vida no trabalho. A intenção é verificar como ocorre esta oferta, as justificativas para a não-oferta, qual o interesse dos egressos em participar das mesmas, as justificativas da participação, a relevância dada aos temas das atividades ofertadas na empresa com relação à saúde e à melhoria da QVT. São destacados ainda, os temas relacionados à saúde e melhoria da qualidade de vida que os participantes da pesquisa julgaram importantes de abordagem pela empresa, como se dá a articulação destes temas em relação ao desempenho profissional e qual a influência dos mesmos na produtividade.

A Tabela 9 indica se a empresa onde os egressos trabalham oferece atividades de saúde e qualidade de vida para os colaboradores.

Tabela 9 - Empresa onde os egressos trabalham oferece atividades de saúde e QVT (n=14)

Empresa oferece atividades de saúde e qualidade de vida no trabalho	n	%
Sim	7	50,0
Não	7	50,0
Total	14	100

Fonte: Elaborado pelo autor

Conforme os dados apresentados na Tabela 9, metade dos egressos menciona que a empresa oferece atividades de saúde e qualidade de vida para os colaboradores e a outra metade indica que não oferece.

Em relação às empresas que ofertam atividades de saúde e qualidade de vida aos trabalhadores, percebe-se que essa é uma tendência de diversas empresas que se preocupam com a prevenção de acidentes ou doenças ocupacionais e com a QVT de seus funcionários. (OGATA, 2009).

Segundo Kallas (2006, p. 21), a implantação destas atividades pela empresa tem a sua justificativa porque “os empregadores beneficiam-se por funcionários mais produtivos e mais motivados, gerando menos gastos nos cuidados com a saúde e os empregados gozam de melhor saúde e maior qualidade de vida.”

Por outro lado, constata-se que a metade das empresas não oferta nenhum tipo de atividade relacionada à saúde e à qualidade de vida de seus trabalhadores, embora a Tabela 6 registre que 78,6% dos trabalhadores atuem em empresas de grande porte, as quais poderiam ofertar tais atividades, considerando-se de sua estrutura organizacional.

Ogata (2009) comenta sobre as dificuldades de as empresas ofertarem com sucesso programas de QVT. São elencadas por este estudioso a influência de aspectos como pouca amplitude dos mesmos, foco limitado, pouco tempo de duração, baixo nível de participação dos trabalhadores, baixo orçamento para investimentos e o uso de estratégias que não atingem ou não sensibilizam a maioria dos trabalhadores.

Conforme o autor, “(...) há poucas alternativas viáveis para que essas empresas implantem programas efetivos de qualidade de vida.” (OGATA, 2009, p. 39).

Os sete participantes (50%) que responderam que a empresa oferece atividades de saúde e QVT indicaram os modos de oferta destas atividades pela empresa aos colaboradores, os quais estão apresentados na Tabela 10, a seguir.

Tabela 10 - Modos de oferta de atividades de saúde e QVT pelas empresas que os egressos atuam (n=7)

Modos de oferta de atividades de saúde e QVT	n	%
Ginástica laboral	4	57,1
Palestras	3	42,9
Programas de segurança no trabalho	2	28,6
Programas de saúde	1	14,3
Técnicas de relaxamento	1	14,3
Não informou	1	14,3
Total	7	

Nota: a soma dos percentuais (%) é superior a 100% em função de múltiplas respostas.
Fonte: Elaborado pelo autor

A partir dos sete participantes (50%) que indicaram que a empresa onde trabalham oferece atividades de saúde e QVT, verifica-se, na Tabela 10, que os modos de oferta que predominaram foram: 57,1% (4) responderam que a empresa oferece ginástica laboral, 42,9% (3) informaram que ela realiza palestras sobre o tema e 25,6% (2) que tem programas de segurança no trabalho.

De acordo com Lima (2003) a partir dos anos 90, as atividades de ginástica laboral se apresentaram como uma boa alternativa a ser utilizada pelas empresas para a melhoria da saúde física do trabalhador, que reduz e previne problemas ocupacionais.

Por outro lado, Ferreira (2008, p. 185) alerta sobre o uso destas atividades ao dizer que “O exame de tais programas tem colocado em primeiro plano a sua natureza assistencial e seu papel compensatório dos desgastes vivenciados pelos trabalhadores; eles se baseiam em atividades anti-estresse do tipo ‘ofurô corporativo’.”

Tal alerta é baseado na observação de que muitos dos programas ofertados pelas empresas se caracterizam pela aplicação pré-estabelecida de atividades práticas ou da estruturação de locais de repouso, carecendo de uma construção educacional coletiva via informação, discussão e conscientização dos trabalhadores sobre as suas necessidades e percepções sobre QVT, lazer, satisfação e condições de trabalho.

Os outros sete participantes que responderam que a empresa não oferece atividades de saúde e qualidade de vida no trabalho justificaram a sua resposta e estas são apresentadas na Tabela 11, a seguir.

Tabela 11 - Justificativa dos egressos das empresas que atuam não oferecer atividades de saúde e QVT (n=7)

Justificativa de não oferecer atividades de saúde e QVT	n	%
Não sabe informar	2	28,6
A empresa não tem cultura para aplicação do conceito	2	28,6
Não respondeu	2	28,6
Não tem mais esta oferta na empresa	1	14,3
Total	7	100

Fonte: Elaborado pelo autor

Verifica-se, na Tabela 11, que não teve uma justificativa que se evidenciou, contudo a informação de que “a empresa não tem cultura para aplicação do conceito” diferencia-se das demais respostas de mesma frequência, que foram: não sabe informar ou não respondeu. Essa justificativa evidenciada representa a falta de percepção dos dirigentes da organização sobre tais atividades e reflete a mentalidade que predomina nas corporações, definindo a forma da cultura organizacional vigente, o que condiciona a administração das pessoas.

Para Chiavenato (1999, p. 139) a cultura organizacional representa “as normas informais e não escritas que orientam o comportamento dos membros de uma organização no dia-a-dia e que direcionam suas ações para o alcance dos objetivos organizacionais.”. Segundo o autor,

As organizações que adotam e preservam culturas conservadoras se caracterizam pela manutenção de idéias, valores, costumes e tradições que permanecem arraigados e que não mudam ao longo do tempo. São organizações que se mantêm inalteradas como se nada tivesse mudado no mundo ao seu redor. (CHIAVENATO, 1999, p. 143-144).

O questionário aplicado aos participantes buscou verificar qual a opinião dos mesmos sobre as atividades de saúde e QVT, as quais foram expostas na Tabela 12.

Tabela 12 - Opinião sobre atividades de saúde e QVT (n=14)

Opinião sobre atividades	n	%
Percepção positiva	12	85,7
Não soube informar	2	14,3
Percepção negativa	0	0
Total	14	100

Fonte: Elaborado pelo autor

De acordo com a Tabela 12, 85,7% (12) dos participantes têm uma percepção positiva sobre atividades de saúde e QVT, sendo evidenciado pelas respostas expostas

É muito importante pois a maioria das pessoas não se informam sobre estes assuntos. Se as empresas tiverem uma cultura sobre os mesmos estará divulgando e fazendo com que seus funcionários reflitam sobre (En6).

Acho importante, pois muitos funcionários precisam de informações (En8).

Acho que são importantes para melhorar as condições de trabalho e a qualidade de vida do trabalhador. Ele precisa saber daquilo que lhe faz bem e lhe faz trabalhar com mais qualidade (En14).

As opiniões expostas anteriormente remetem à importância da informação e do conhecimento para a gestão da QVT, conforme exposto por Nahas (2003, p. 16) “Neste processo, o conhecimento adquirido e a nossa atitude são de fundamental importância.”

Prosseguem as demais respostas do seguinte modo:

Acho importante, pois tudo está ligado a forma de como podemos viver melhor (En1).

Acredito que a qualidade de vida e a saúde influenciam direta e positivamente no bom andamento das atividades do trabalho (En3).

Acredito que um programa bem executado traz melhorias para o rendimento do trabalho e diminui a incidência de LER e DORT (En4)

É fundamental. Além de ser um trabalho preventivo é também motivacional (En7).

É importante pois acaba motivando o colaborador a desempenhar melhor o trabalho, com satisfação e diminui a possibilidade de contrair doenças (En9).

Importante para o bem-estar do funcionário, bem como comprometimento para com a empresa (En10).

Se bem trabalhadas é de grande valia para os trabalhadores e para empresa (En11).

[...] acredito que causa impactos positivos na produtividade e melhoria do ambiente de trabalho (En13).

Evidencia-se nas respostas acima, a importância de a empresa dar as condições para que os trabalhadores possam utilizar destes conhecimentos para a obtenção de maior satisfação, de melhores condições de saúde e de qualidade de vida no espaço profissional.

Essa importância é destacada por Ferreira (2008, p. 185):

O fornecimento de suporte organizacional – materiais, instrumentais, simbólicos – é absolutamente um requisito indispensável para a

promoção da Qualidade de Vida no Trabalho, reduzindo riscos à segurança e à saúde dos trabalhadores e, sobretudo, facilitando o processo de adaptação desses às novas exigências do trabalho.

Entre os dois respondentes (14,3%) que não souberam informar sua percepção, destacou-se a resposta de En2, que diz:

Não participei de nenhuma atividade sobre qualidade de vida no trabalho na empresa. Obtive conhecimento através de uma disciplina no curso de gestão de produção (En2).

A particularidade desta resposta reside na forma de obtenção do conhecimento que foi proporcionada pela formação profissional do respondente, no CST em Gestão da Produção Industrial. Este depoimento indica a importância da inclusão no processo de formação profissional de temas que informem e conscientizem os trabalhadores sobre as questões relacionadas à saúde e à qualidade de vida.

A hipótese para tal ocorrência se deve ao pressuposto de nem sempre as empresas poderão dar conta dessa incumbência em favor do trabalhador, principalmente, as empresas de pequeno e médio porte, que perfazem a maior parte das organizações estabelecidas no mercado de trabalho, inserindo formal e informalmente, uma importante parcela de trabalhadores em diferentes condições estruturais de trabalho

Na sequência, questionou-se aos egressos se possuíam interesse em participar de tais atividades. As respostas encontram-se na Tabela 13.

Tabela 13 - Interesse em participar de atividades de saúde e QVT (n=14)

Interesse em participar de atividades	n	%
Sim	13	92,9
Não	1	7,1
Total	14	100

Fonte: Elaborado pelo autor

Observa-se na Tabela 13 que a maioria dos entrevistados, 92,9% (13), tem interesse em participar de atividades de saúde e QVT.

Apenas um entrevistado (7,1%) indicou que não tinha interesse e justificou informando: “falta de tempo” (E12).

Os que indicaram interesse em participar justificaram suas respostas de acordo com a Tabela 14, a seguir.

Tabela 14 - Justificativa para o interesse de participar em atividades de saúde e QVT (n=13)

Assuntos importantes	n	%
Preocupação em melhorar a produtividade	4	30,8
Preocupação com a saúde	3	23,1
Não respondeu	3	23,1
Preocupação em obter conhecimento	3	23,1
Preocupação com a qualidade de vida	2	15,4
Preocupação com a condição física	1	7,7
Prevenção de riscos ergonômicos	1	7,7
Total	13	

Nota: a soma dos percentuais (%) é superior a 100% em função das múltiplas respostas.
Fonte: Elaborado pelo autor

Segundo os dados apresentados na Tabela 14, 30,8% (4) dos entrevistados justificaram o interesse em participar das atividades de saúde e QVT pela “preocupação em melhorar a produtividade”, conforme registrado através das seguintes respostas:

[...] pois nos motiva a cada vez realizar melhor as atividades (En3).

Pois são eficazes na realização da jornada de trabalho (En9).

[...] para melhorar a produtividade, reduzindo a ociosidade (En11).

A “preocupação com a saúde” foi a justificativa de 23,1% (3) dos participantes do estudo que se manifestaram do seguinte modo:

[...] pois tudo que vem para melhorar a saúde é sempre importante (En1).

Porque tenho preocupação com minha saúde (En7).

Adquirir informações sobre saúde e qualidade de vida (En10).

Acho que são importantes para melhorar as condições de trabalho e a qualidade de vida do trabalhador. Ele precisa saber daquilo que lhe faz bem e lhe faz trabalhar com mais qualidade (En14).

Outros três respondentes (23,1%) indicaram o seu interesse na participação nas atividades pela “preocupação em obter conhecimento”, o que fica exposto nas respostas:

Para conhecer melhor e também para auxiliar na disseminação dos assuntos (En6).

Adquirir informações sobre saúde e qualidade de vida (En10).

Conforme observado, a obtenção de conhecimentos, através da participação em atividades ofertadas pela empresa, revela a importância que estas informações assumem no espaço laboral em benefício do trabalhador.

Para Rodrigues (1991) o acesso ao conhecimento de informações que auxiliem o trabalhador na melhoria do desempenho profissional é visto como uma incumbência das organizações que pretendem trabalhar com qualidade, produtividade e competitividade.

Os que mencionaram que tem “preocupação com a qualidade de vida” representam 15,4% (2) dos entrevistados, conforme as respostas de En14 e En10.

As demais justificativas em relação à participação nas atividades de saúde e QVT, apresentadas na Tabela 14, obtiveram apenas uma indicação cada, evidenciadas pelas seguintes respostas:

- a) preocupação com a condição física: “Porque meu trabalho exige bastante condicionamento físico e esforço repetitivo” (En2);
- b) prevenção de riscos ergonômicos: “para redução de problemas ergonômicos” (En13).

As preocupações expostas em relação à produtividade, à saúde, à obtenção de conhecimento, à qualidade de vida, à condição física e com os riscos ergonômicos, ao mesmo tempo em que apontam as expectativas dos trabalhadores em participar das atividades, revelam os motivos da oferta por parte das empresas.

Para Nahas (2009), os resultados buscam atender aos objetivos de ambas as partes. Expressa o autor que

Do ponto de vista da pessoa que trabalha (e dos seus familiares), comportamentos saudáveis tornam a vida menos cansativa e o trabalho mais produtivo; o risco de adoecer ou ficar incapacitado é reduzido; a percepção de bem-estar – no trabalho, no lar e no lazer – tende a ser ampliada; os dias de afastamento para tratamento de agravos à saúde tendem a ser reduzidos, com maior probabilidade de manutenção do emprego e maior potencial de empregabilidade. (...) Do ponto de vista empresarial, desenvolver ações de promoção da saúde e da qualidade de vida para os trabalhadores representa um investimento de retorno garantido – a médio e longo prazo. Trabalhadores bem informados e conscientes de que seus comportamentos podem determinar maior ou menor risco de adoecer (ou mesmo de ficar incapacitado ou morrer precocemente) são, certamente, mais saudáveis, produtivos e, possivelmente, mais felizes. (NAHAS, 2009, pp. 18-19).

Na Tabela 15, a seguir, estão as respostas se o egresso julga importante ou não que a empresa onde trabalha aborde assuntos ou experiências sobre prevenção e cuidados com a saúde e com a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Tabela 15 - Importância dada pelo colaborador aos assuntos ou experiências sobre prevenção e cuidados com a saúde e melhoria da QVT oferecidos pela empresa (n=14)

Tem importância	n	%
Sim	14	100
Não	0	0
Total	14	100

Fonte: Elaborado pelo autor

Conforme exposto na Tabela 15, todos os participantes julgam importante que a empresa onde trabalha aborde assuntos ou experiências sobre prevenção e cuidados com a saúde e com a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Essa totalidade encontra sua justificativa nas palavras de Silva e De Marchi (1997, p. 35):

A implantação de programas de Promoção da Saúde nos locais de trabalho afigura-se, pois, como o caminho mais eficaz e simples para a promoção da saúde da população de um país, justificando-se sua implementação tanto sob o enfoque empresarial como o de saúde pública.

Kallas (2006, p. 75) explica a importância que todos os participantes atribuem à oferta dessas atividades, devido ao retorno obtidos pelos trabalhadores.

Segundo a autora,

Investimentos em prevenção e promoção de saúde no ambiente de trabalho têm resultados diretos na satisfação do colaborador e no seu bem estar, além dos benefícios em relação à minimização de dores e prevenção de doenças ocupacionais.

Como complemento à questão anterior, foi solicitado aos participantes que indicassem quais os assuntos que os mesmos julgam importantes de serem trabalhados pelas empresas.

As respostas indicando os assuntos que os egressos consideraram como sendo importantes de serem trabalhados pelas empresas estão expostas na Tabela 16, a seguir, conforme a ordem de importância.

Tabela 16 - Assuntos sobre prevenção e cuidados com a saúde e com a melhoria da QVT que o egresso julga importante que a empresa trabalhe (n=14)

Assuntos importantes	n	%
Saúde	6	42,9
Qualidade de vida	5	35,7
Relações interpessoais	5	35,7
Segurança no trabalho	4	28,6
Não respondeu	3	21,4
DORT (LER)	3	21,4
Ginástica laboral	3	21,4
Ergonomia	3	21,4
Atividades físicas	2	14,3
Alimentação adequada	1	7,1
Primeiros socorros	1	7,1
Total	14	

Nota: a soma dos percentuais (%) é superior a 100% em função das múltiplas respostas.
Fonte: Elaborado pelo autor

A oferta e o acesso a informações sobre a saúde e qualidade de vida, tais como as elencadas anteriormente, visam oportunizar a trabalhadores um conhecimento que dê as condições necessárias para adotar as atitudes que lhes possibilitem gerenciar as suas condições de saúde e de vida. A esse respeito, Nahas (2009, p.17) esclarece que

Boa saúde deriva-se cada vez mais das ações de promoção da saúde do que do tratamento de doenças. E promoção da saúde depende essencialmente das decisões bem informadas que as pessoas possam tomar e das oportunidades que lhes são oferecidas no curso da vida.

A Tabela 17 indica como, na opinião do egresso, ele articula os conhecimentos que possui sobre prevenção e manutenção da saúde com o desempenho profissional

Tabela 17 - Como o egresso articula os conhecimentos sobre prevenção e manutenção da saúde com o desempenho profissional (n=14)

Como articula conhecimentos sobre prevenção e manutenção da saúde com o desempenho profissional	n	%
Através do meu comportamento	10	71,4
Com a participação na ginástica laboral	2	14,3
Não articula	1	7,1
Não respondeu	1	7,1
Total	14	100

Fonte: Elaborado pelo autor

De acordo com a Tabela 17, 71,4% (10) dos respondentes compreendem que a articulação dos conhecimentos sobre prevenção e manutenção da saúde com o desempenho profissional é realizada principalmente através do comportamento individual de cada participante, ou seja, auto-gestão. Nesse sentido, os egressos responderam:

Tento olhar sempre o lado positivo do ambiente onde estou trabalhando, pois pessoas motivadas são a base do êxito (En1).

A prevenção e manutenção da saúde deve partir de cada indivíduo, por isso procuro sempre seguir as mínimas regras de higiene pessoal, alimentação etc. Isso acaba melhorando a produtividade, pois você trabalha melhor, quando se sente bem (En3).

Procuro fazer alongamentos no meu local de trabalho de tempo em tempos. Sim, pois trabalho sentada e após os alongamentos fico mais relaxada, respiro melhor, procuro sentar corretamente (En6).

Existe com certeza influência. Procuro praticar ciclismo nas horas de lazer (En7).

Procuro colocar em prática o que aprendi. Em 15 anos de trabalho nunca sofri nenhum acidente e nem adquiri nenhuma doença relacionada com o meu trabalho (En8).

Naturalmente, colocando em prática os conhecimentos adquiridos na formação, influenciando positivamente a produtividade (En9).

Quando é possível sim, através de cuidados com posições incorretas, etc. (En10).

[...] através de melhorias na realização das atividades (En11).

[...] procuro manter uma postura que evite LER e dores nas costas (En12).

Sempre tento buscar as informações que obtive e aplicá-las no trabalho. Alongamentos em alguns momentos do dia, por exemplo, foi uma prática que adaptei para melhorar minha produtividade (En14).

Conforme os registros dos participantes da pesquisa, percebe-se que as atitudes pessoais e as mudanças comportamentais são as maiores evidências da articulação que ocorre entre os conhecimentos e o desempenho profissional.

A mudança de comportamento é vista como uma decisão pessoal tomada pelo indivíduo e influenciada por um determinado comportamento. Nesse caso, Nahas (2003, p. 16) comenta sobre a importância da tomada de decisão pelo indivíduo utilizando a seguinte declaração: “É preciso destacar que a decisão final é do indivíduo, mas os fatores determinantes, que podem facilitar ou dificultar o comportamento individual, vêm do ambiente físico e do meio social em que se vive”. Tais decisões ocorrem com base nas características pessoais que compõem a identidade das pessoas, as quais são construídas sob a influência do meio onde vivem. As respostas obtidas expõem a gestão dos comportamentos pessoais como atitudes que passam a incorporar a identidade dos

trabalhadores entrevistados. Essa influência é comentada por Fernandes e Zanelli (2006, p.55) que dizem

As identidades dos indivíduos nas organizações são construídas a partir da interação humana, ao se compartilhar objetivos, regras e valores, entre outros, exercendo uma influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores, assim como sua satisfação e produtividade.

Dois respondentes (14,3%) compreendem que articulam os conhecimentos através da participação na atividade de ginástica laboral oferecida pela empresa, conforme pode ser evidenciado em suas respostas no questionário:

Quando foi implantada a ginástica laboral, melhorou a produtividade e estreitou a relação entre os colaboradores (En5).
Praticando as atividades que a empresa oferece (laboral) (En13).

As respostas acima encontram apoio nas palavras de Kallas (2006, p. 84):

Atualmente, diversos programas de atividade física são implantados nas empresas com o objetivo de diminuir índices de sedentarismo, de reduzir a incidência de LER (Lesões por Esforços Repetitivos) e DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho), e de melhorar a qualidade de vida dos colaboradores.

O entrevistado que respondeu não haver articulação (En2), justificou que “Não executamos no dia a dia trabalhos sobre exercícios para melhorar o condicionamento e a postura em relação ao trabalho realizado”, ou seja, como a empresa não oferece atividades para melhorar o condicionamento e postura relacionadas ao trabalho, na visão do entrevistado não há articulação de conhecimentos.

Nessa mesma questão do questionário, também se verificou a influência na produtividade da articulação dos conhecimentos que os mesmos possuem sobre prevenção e manutenção da saúde. Os resultados estão apresentados na Tabela 18.

Tabela 18 - Há influência na produtividade a articulação dos conhecimentos sobre prevenção e manutenção da saúde com o desempenho profissional? (n=14)

Há influência na produtividade?	n	%
Sim	10	71,4
Não respondeu	3	21,4
Não	1	7,1
Total	14	100

Fonte: Elaborado pelo autor

Observa-se na Tabela 18 que 71,4% (10) dos entrevistados indicaram que a articulação dos conhecimentos que possuem sobre prevenção e manutenção da saúde influencia na produtividade, 21,4% (3) não responderam a questão (En1, En4, En7) e 7,1% (1) não acreditam que influencie na produtividade (En2).

O aumento da produtividade através dessa articulação é confirmado por Silva e De Marchi (1997, p. 08) ao registrarem que “Dados estatísticos mostram a importante contribuição e o forte impacto que esses programas têm causado.”

A Tabela 19 indica como, na opinião do egresso, ele articula os conhecimentos que possui sobre QVT com o desempenho profissional.

Tabela 19 - Como o egresso articula os conhecimentos sobre QVT com o desempenho profissional (n=14)

Como articula conhecimentos qualidade de vida no trabalho com o desempenho profissional	n	%
Através do meu comportamento	9	64,3
Participando dos programas da empresa	3	21,4
Não respondeu	2	14,3
Total	14	100

Fonte: Elaborado pelo autor

Verifica-se que as respostas dadas para esta questão se assemelham as apresentadas na Tabela 17. Inclusive, também, a maioria dos entrevistados, 64,3% (9), indicou que a articulação dos conhecimentos sobre QVT com o desempenho profissional se dá através do seu comportamento pessoal, auto-gestão.

Seguem as respostas dadas pelos entrevistados neste quesito:

Trabalhar de forma organizada e criar um bom relacionamento no trabalho (En2).

A prevenção e manutenção da saúde deve partir de cada indivíduo, por isso procuro sempre seguir as mínimas regras de higiene pessoal, alimentação etc. Isso acaba melhorando a produtividade, pois você trabalha melhor, quando se sente bem (En3).

Procuro ter um bom relacionamento com meus colegas e manter a satisfação pelo meu trabalho. Com certeza, incentivo meus colegas e mantemos uma equipe unida e com confiança uns nos outros (En6).

Existe com certeza influência. Procuro praticar ciclismo nas horas de lazer (En7).

Naturalmente, colocando em prática os conhecimentos adquiridos na formação, influenciando positivamente a produtividade (En9).

Bom relacionamento no ambiente de trabalho, cuidados com o ambiente de trabalho (En10).

[...] sempre procuro melhorar minha qualidade de vida no trabalho (En11).

Bom relacionamento com todos (En13).

[...] saúde, qualidade de vida e segurança, para mim estão todos diretamente relacionadas com os outros e com a produtividade do trabalhador (En14).

Com base nas respostas expostas anteriormente e fazendo uma relação destas com o conteúdo extraído da maioria das justificativas apresentadas nas Tabelas 17, 18 e 19, percebe-se a importante relação que se estabelece entre a gestão das informações e dos conhecimentos e a sua oferta por parte das organizações, no sentido de possibilitar as mudanças comportamentais esperadas diante das atuais condições de trabalho.

A respeito dessas mudanças, Ferreira (2008, p. 184) estabelece que

(...) os trabalhadores não são alérgicos às novas exigências do trabalho desde que essas venham acompanhadas da participação nas decisões sobre o seu cotidiano de trabalho, de treinamento, do incremento do suporte organizacional e das melhorias nas relações socioprofissionais de trabalho. Tais requisitos influenciam decisivamente a percepção de satisfação do trabalho.

Três entrevistados (21,4%) indicaram que a articulação se dá através dos programas oferecidos pela empresa, conforme destacado nas respostas:

Muitos dos temas abordados são colocados em prática pela própria empresa, sendo assim, o desempenho profissional aparece como consequência (En1).

Há dificuldades na implantação devido à alta rotatividade de mão de obra e influenciou de forma negativa na produtividade quando foram suspensos os exercícios ou ginástica laboral que tinha nos dois períodos - manhã e tarde (En5).

A minha empresa proporciona aos funcionários um clima de liberdade e autonomia que colabora no aumento da qualidade de vida no trabalho. Podemos medir pelo grau de comprometimento de alguns setores, baixa rotatividade e uma pesquisa de satisfação com resultado superior a 80% (En8).

As respostas acima corroboram o registro de Kallas (2006, p. 21):

Estudos têm demonstrado que os programas de promoção de saúde podem fazer baixar os custos com planos de saúde- dependendo do sistema de plano de saúde é possível documentar um retorno de investimento – redução do absenteísmo, melhora nos indicadores específicos de saúde, aumento de produtividade e melhora na moral dos empregados.

A articulação registrada pelos respondentes são uma consequência da oferta das atividades pelas organizações, que são expostas por Silva e De Marchi (1997), ao comentarem os impactos das condições de trabalho na saúde das pessoas. Para os autores, a importância da adoção de programas organizacionais voltados para a prevenção da saúde e, conseqüentemente, para uma melhor qualidade de vida, é vista como uma forma de auxiliar os trabalhadores no desempenho de suas funções laborais e dos cuidados pessoais com o seu organismo. No sentido exposto anteriormente, discorrem autores como Guedes e Guedes (1995), Fernandes (1996), Silva e De Marchi (1997), Lima (2003), Limongi-França (2003), Nahas (2003), Oliveira (2005), Kallas (2006), Rodrigues (2007), Chiavenato (2008), Dal Rosso e Fortes (2008) e Ogata (2009).

Nessa mesma questão do questionário, também se verificou a influência na produtividade da articulação dos conhecimentos que possui sobre a QVT.

Os resultados estão apresentados na Tabela 20.

Tabela 20 - Há influência na produtividade a articulação dos conhecimentos que possui sobre a QVT? (n=14)

Há influência na produtividade?	n	%
Sim	11	78,6
Não respondeu	2	14,3
Não	1	7,1
Total	14	100

Fonte: Elaborado pelo autor

Visualiza-se na Tabela 20 que 78,6% (11) dos entrevistados indicaram que há influência na produtividade a articulação dos conhecimentos sobre qualidade de vida no trabalho, 14,3% (2) não responderam a questão (En2, En4) e 7,1% (1) não acredita na influência na produtividade (En12).

A influência dos programas de qualidade de vida no trabalho implantados pelas organizações e seus reflexos na produtividade das mesmas é registrada nas pesquisas comportamentais de Herzberg (1968), Maslow (1971) e McGregor (1980). Observa-se ainda, o registro dessa influência nos estudos dos novos modelos de gestão e das relações no trabalho, realizados por Walton (1973), Juran (1992) e Moller (1992). Os trabalhos de Fernandes (1996), Rodrigues (2007) e Chiavenato (2008) também discorrem sobre as formas de melhorar a competitividade e a produtividade das organizações através da adoção de programas voltados à qualidade de vida dos trabalhadores.

Quando são associados produtividade à articulação dos conhecimentos sobre qualidade de vida no trabalho, sabe-se que as organizações que adotam e fazem constantes revisões e atualizações em suas culturas adaptativas se caracterizam pela criatividade, inovação e mudança. (CHIAVENATO, 1999).

4.4 Dificuldades, facilidades e responsabilidades relativas à gestão da saúde e à qualidade de vida no trabalho

Esta categoria buscou identificar quais aspectos os egressos julgam serem dificultadores e facilitadores para o desenvolvimento de programas voltados a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores nas empresas, verificando também, a quem compete a responsabilidade pela qualidade de vida no trabalho, na opinião dos egressos.

Os aspectos considerados dificultadores para o desenvolvimento da QVT na visão dos egressos estão apresentados na Tabela 21.

Tabela 21 - Aspectos considerados dificultadores para o desenvolvimento da QVT (n=14)

Aspectos dificultadores	n	%
Cobrança de produtividade	4	28,6
Custos de implementação	3	21,4
Competitividade do ambiente de trabalho	3	21,4
Comportamento da alta direção	3	21,4
Acúmulo de tarefas	3	21,4
Equipamentos e ambiente ergonomicamente inadequados	2	14,3
Não informado	2	14,3
Falta de profissionais qualificados	1	7,1
Falta de infraestrutura de lazer e atividade física	1	7,1
Jornada de trabalho extensa	1	7,1
Falta de reconhecimento	1	7,1
Alta rotatividade de mão-de-obra	1	7,1
Resistência à mudança	1	7,1
Total	14	

Nota: a soma dos percentuais (%) é superior a 100% em função das múltiplas respostas.
Fonte: Elaborado pelo autor

De acordo com a Tabela 21, a cobrança de produtividade é o aspecto mais citado (28,6% - 4) como dificultador para o desenvolvimento da QVT. Na sequência foram citados, com 21,4% (3) para cada: custos de implementação, competitividade do ambiente de trabalho, comportamento da alta direção e acúmulo de tarefas.

Dois (14,3%) entrevistados não informaram nenhum aspecto dificultador e outros dois (14,3%) indicaram que equipamentos e ambiente ergonomicamente inadequados são dificultadores.

Com menos frequência, uma indicação (7,1%) para cada item, foram citados: falta de profissionais qualificados, falta de infraestrutura de lazer e atividade física, jornada de trabalho extensa, falta de reconhecimento, alta rotatividade de mão de obra e resistência à mudança.

Alguns dos aspectos dificultadores apresentados são associados ao estresse que se instala no ambiente profissional, motivado por causas ambientais, tais como: a cobrança de produtividade, a competitividade do ambiente de trabalho, o comportamento da alta direção, a jornada de trabalho extensa e a alta rotatividade de mão de obra; e causas pessoais, como: o acúmulo de tarefas, a falta de reconhecimento e a resistência à mudança.

Para Chiavenato (2008, p. 473), "O estresse é a soma das perturbações orgânicas e psíquicas provocadas por diversos agentes agressores, como: traumas, emoções fortes, fadiga, exposição a situações conflitivas e problemáticas, etc."

Soma-se a esta questão os demais aspectos dificultadores mencionados, como os custos de implementação, equipamentos e ambiente ergonomicamente inadequados, falta de profissionais qualificados, falta de infraestrutura de lazer e atividade física, que são relacionados às instalações de trabalho inadequadas ou negligenciadas, conforme foi exposto por KALLAS (2006).

As dificuldades apresentadas resultam em condições de trabalho precárias que Baldin e Zanotelli (2006) consideram como um dos fatores de desgaste do trabalhador e que também são registradas por Carvalho (2003).

Os aspectos considerados facilitadores para o desenvolvimento da QVT na visão dos participantes da pesquisa estão apresentados na Tabela 22, exposta em seguida.

**Tabela 22 - Aspectos considerados facilitadores para o desenvolvimento da QVT
(n=14)**

Aspectos facilitadores	n	%
Relacionamento interpessoal	4	28,6
Existência de programas sobre o tema	3	21,4
Engajamento da alta direção	2	14,3
Comportamento da alta direção	2	14,3
Profissional qualificado	2	14,3
Condições ergonômicas favoráveis	2	14,3
Não informou	2	14,3
Não respondeu	1	7,1
Infraestrutura de lazer e atividades físicas	1	7,1
Programa de sugestões de melhoria	1	7,1
Metas claramente estabelecidas	1	7,1
Reuniões frequentes sobre o tema	1	7,1
Cursos e treinamentos sobre o tema	1	7,1
Rotatividade de funções	1	7,1
Cases de sucessos externos	1	7,1
Melhoria de processos	1	7,1
Exigência do cliente externo	1	7,1
Total	14	

Nota: a soma dos percentuais (%) é superior a 100% em função das múltiplas respostas.
Fonte: Elaborado pelo autor

De acordo com a Tabela 22, o relacionamento interpessoal é o aspecto mais citado (28,6% - 4) como facilitador para o desenvolvimento da QVT. A existência de programas sobre o tema foi citado por 21,4% (3) dos participantes do estudo como facilitador. Na sequência foram citados, com 14,3% (2) para cada item: engajamento da alta direção, comportamento da alta direção, condições ergonômicas favoráveis e não informou.

Com menor frequência, uma indicação (7,1%) para cada item: não respondeu, infraestrutura de lazer e atividades físicas, programa de sugestões de melhoria, metas claramente estabelecidas, reuniões frequentes sobre o tema, cursos e treinamentos sobre o tema, rotatividade de funções, cases de sucessos externos, melhoria de processos e exigência do cliente externo.

Os aspectos facilitadores destacados são abordados por diversos autores como condições favoráveis ao desenvolvimento de programas organizacionais voltados aos cuidados com a saúde e a qualidade de vida no trabalho.

Nos estudos destes autores, vimos contemplados: a importância das relações interpessoais do comportamento gerencial (Bom Sucesso, 1998; Baldin e Zanotelli, 2006), a orientação na aplicação de tais programas, suas metas e sugestões (Silva e De Marchi, 1997; Figueiredo, 2005; Ogata, 2009), os objetivos e incentivos da alta direção (Kallas, 2006; Chiavenato, 2008; Dal Rosso e Fortes, 2008) e as perspectivas de melhorias no ambiente profissional (Fernandes, 1996; Rodrigues, 2007); aspectos estes citados pelos respondentes.

Na Tabela 23 estão indicados, na opinião dos egressos, a quem compete a responsabilidade pela melhoria da QVT.

Tabela 23 - A quem compete a responsabilidade pela melhoria da QVT (n=14)

Responsabilidade pela melhoria da qualidade de vida no trabalho	n	%
À direção da empresa	5	35,7
Ao setor competente	5	35,7
Ao colaborador	4	28,6
Toda a empresa	2	14,3
Não informou	2	14,3
Aos líderes	1	7,1
Às chefias	1	7,1
Total	14	

Nota: a soma dos percentuais (%) é superior a 100% em função das múltiplas respostas.

Fonte: Elaborado pelo autor

Como se observa na Tabela 23, à direção da empresa e ao setor competente foram as maiores indicações dos egressos sobre a responsabilidade pela melhoria da qualidade de vida no trabalho, pois cada um obteve 35,7% (5) das respostas. Ao colaborador da empresa obteve 28,6% (4) das indicações. Também foram citados toda empresa, com 14,3% (2), e os líderes e às chefias, uma indicação (7,1%).

Para os respondentes, cabe às organizações (direção, setores, líderes e chefias) a responsabilidade na melhoria da qualidade de vida do trabalho.

Essa incumbência também é observada, principalmente, nos registros de Silva e De Marchi (1997), Bom Sucesso (1998), Nahas (2003), Figueiredo (2005), Kallas (2006), Chiavenato (2008); Dal Rosso e Fortes (2008) e Ogata (2009).

De acordo com Dal Rosso e Fortes (2008, p. 185),

O fornecimento do suporte organizacional – materiais, instrumentais, simbólicos – é absolutamente um requisito indispensável para a

promoção da Qualidade de Vida no Trabalho, reduzindo riscos à segurança e à saúde dos trabalhadores e, sobretudo, facilitando o processo de adaptação desses às novas exigências do trabalho.

Entretanto, alguns destes autores destacam que a obtenção da qualidade de vida no trabalho é uma questão complexa a ser resolvida e se estabelece através do envolvimento de outros aspectos, além das organizações. Essa conquista é originada pela percepção de qualidade de vida que o trabalhador constrói de um modo mais abrangente e que resulta da integração de vários aspectos que envolvem diferentes atores sociais.

Tal percepção revela a importância que o próprio trabalhador atribui a sua qualidade de vida pessoal, delegando a si a principal responsabilidade pela melhoria da sua qualidade de vida no trabalho. (BOM SUCESSO, 1998).

A responsabilidade atribuída ao próprio indivíduo na construção da qualidade de vida é comentada por Silva e De Marchi (1997, p. 26), quando estes autores dizem que

Estabelecer um plano de vida e ser capaz de que, sem que necessariamente o executemos por inteiro, ao menos lutemos por ele, parece ser condição indissociável de uma boa qualidade de vida e, também, da felicidade, dado que estas duas condições - saúde e qualidade de vida - não sendo sinônimas, andam de braços dados e são, a rigor, inseparáveis. O estabelecimento de um plano de vida e de condições de lutar por ele pressupõe, também um grau razoável de controle da própria vida.

4.5 A contribuição da formação profissional para a saúde e qualidade de vida do trabalhador

A educação para a saúde e qualidade de vida dos trabalhadores se apresenta como uma das tarefas formativas da educação profissional. Deste modo, esta categoria busca verificar qual a contribuição que a formação profissional ofertou aos entrevistados em relação ao tema saúde e qualidade de vida.

Nessa perspectiva, questionou-se aos entrevistados se a formação profissional abordou assuntos ou experiências que auxiliam nos cuidados e prevenção de sua saúde no ambiente de trabalho?

A resposta dos participantes encontra-se na Tabela 24, exposta a seguir.

Tabela 24 - A formação profissional abordou assuntos ou experiências que auxiliam nos cuidados e prevenção de sua saúde no ambiente de trabalho? (n=14)

Formação profissional abordou sobre cuidados e prevenção de sua saúde no ambiente de trabalho?	n	%
Sim	10	71,4
Não	4	28,6
Total	14	100

Fonte: Elaborado pelo autor

Visualiza-se, na Tabela 24, que 71,4% (10) dos entrevistados mencionaram que sua formação profissional abordou assuntos ou experiências que auxiliam nos cuidados e prevenção de sua saúde no ambiente de trabalho. Contudo, 28,6% (4) indicaram que na sua formação profissional não foram abordadas tais temáticas. A justificativa apresentada pelos entrevistados que registraram não terem sido abordados na formação profissional os assuntos ou experiências sobre os cuidados e prevenção da saúde no ambiente de trabalho foi de que o foco da disciplina estava voltado para a parte técnica da profissão. Tal registro sugere que estas informações passaram despercebidas aos egressos, pois os mesmos tiveram a oferta destes assuntos na sua formação profissional, enquanto alunos do CST em Gestão da Produção Industrial. Dos que responderam sim, verificou-se os assuntos abordados durante a formação e esses foram apresentados na Tabela 25.

Tabela 25 - Assuntos sobre cuidados e prevenção de sua saúde no ambiente de trabalho abordados na formação profissional do egresso (n=10)

Assuntos abordados na formação profissional	n	%
Saúde	6	60,0
Qualidade de Vida	5	50,0
Segurança no Trabalho	4	40,0
Ergonomia	3	30,0
Exercícios Físicos	3	30,0
Ginástica Laboral	3	30,0
DORT (LER)	2	20,0
Relações Interpessoais	2	20,0
Primeiros Socorros	2	20,0
Motivação	1	10,0
Insalubridade	1	10,0
Aprendeu a controlar melhor a execução de suas tarefas	1	10,0
Total	10	

Nota: a soma dos percentuais (%) é superior a 100% em função das múltiplas respostas.
Fonte: Elaborado pelo autor

Na Tabela 25 verifica-se que Saúde e Qualidade de Vida estão entre os assuntos mais citados pelos 10 egressos, com 60% (6) e 50% (5) respectivamente. Com 40% (4) de indicações, a segurança no trabalho foi um assunto que foi abordado na sua formação profissional. Na sequência, com um percentual de 30% (3) para cada resposta: ergonomia, exercícios físicos e ginástica laboral. Já, com um percentual de 20% (2) para cada resposta, verifica-se: DORT (LER), relações interpessoais e primeiros socorros. E, por fim, com uma menor frequência para cada resposta, uma indicação (10%) para item: motivação, insalubridade e aprendeu a controlar melhor a execução de suas tarefas.

Os assuntos citados correspondem, na sua totalidade, aos temas abordados na formação profissional tecnológica do CST em Gestão da Produção Industrial, através dos conteúdos estabelecidos nos componentes curriculares “Qualidade de Vida I: atividade física e saúde” e “Qualidade de Vida II: medicina e segurança no trabalho”. (CEFET-RS, 2001b).

Esse registro justifica as respostas positivas referentes à articulação destes assuntos com o desempenho profissional, apontados nas análises da categoria 4.3, que trata da percepção do egresso sobre a saúde e qualidade de vida no trabalho, diante da realidade profissional. As respostas citadas naquela categoria pela maioria dos egressos revelam que julgam ser importante a oferta destes temas nas organizações através de diferentes atividades e que os entrevistados realizam a articulação destes assuntos com o seu desempenho profissional, embora a metade dos egressos tenha ressaltado a não-oferta dessas abordagens pelas empresas onde atuam.

Deduz-se, então, que o conhecimento sobre essas questões teve a contribuição das abordagens feitas na formação profissional tecnológica dos egressos.

A questão seguinte verificou se a formação profissional abordou assuntos ou experiências que auxiliam a melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

A resposta dos egressos encontra-se na Tabela 26.

Tabela 26 - A formação profissional abordou assuntos ou experiências que auxiliam a melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho? (n=14)

Formação profissional abordou sobre qualidade de vida no ambiente de trabalho?	n	%
Sim	10	71,4
Não	4	28,6
Total	14	100

Fonte: Elaborado pelo autor

Visualiza-se na Tabela 26, que 71,4% (10) dos entrevistados mencionaram que sua formação profissional abordou assuntos ou experiências que auxiliam a melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Contudo, 28,6% (4) indicaram que na sua formação profissional não foram abordadas tais temáticas (En1, En3, En10, En13), à exemplo do que responderam na questão exposta na Tabela 24, anteriormente.

Dos que responderam não ter ocorrido abordagem de assuntos que auxiliassem a melhorar a qualidade de vida no trabalho, durante a formação profissional, a justificativa é idêntica a feita em relação a não abordagem de cuidados e prevenção da saúde no ambiente de trabalho, ou seja, alegam que o foco da sua formação profissional está voltado para a parte técnica. Novamente a negativa de abordagem deste tema na formação profissional indica que estas informações passaram despercebidas para estes egressos, visto que tais assuntos foram abordados nas aulas de “Qualidade de Vida I: atividade física e saúde”, no CST em Gestão da Produção Industrial, conforme registram os depoimentos dos egressos evidenciados a seguir, na Tabela 27. Os que responderam sim a Tabela 27 indica quais assuntos foram tratados na sua formação profissional.

Tabela 27 - Assuntos que auxiliam a melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho abordados na formação profissional do egresso (n=10)

Assuntos abordados na formação profissional	n	%
Ginástica Laboral	6	60,0
Evitar DORT (LER)	4	40,0
Ergonomia	4	40,0
Relações Interpessoais	3	30,0
Segurança no Trabalho	3	30,0
Primeiros Socorros	2	20,0
Exercícios Físicos	2	20,0
Qualidade de Vida	2	20,0
Satisfação com o trabalho	1	10,0
Não respondeu	1	10,0
Consciência Corporal	1	10,0
Mudança de Paradigma	1	10,0
Motivação	1	10,0
Ergometria	1	10,0
Saúde	1	10,0
Ambiente de trabalho	1	10,0
Total	10	

Nota: a soma dos percentuais (%) é superior a 100% em função das múltiplas respostas.
Fonte: Elaborado pelo autor

A Tabela 27 expõe que a ginástica laboral evidenciou-se das demais respostas, com 60% (6) das indicações dos respondentes da pesquisa. Evitar DORT (LER) e ergonomia foram assuntos que auxiliam a melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho também abordados na formação profissional, com 40% (4) de indicações cada. Com 30% (3) de indicações, as relações interpessoais e a segurança no trabalho foram assuntos abordados na formação profissional dos participantes da pesquisa.

Na sequência, com um percentual de 20% (2) para cada resposta, verificou-se assuntos como: primeiros socorros, exercícios físicos e qualidade de vida. E, por fim, com uma menor frequência para cada resposta, uma indicação (10%) para item, teve-se: satisfação com o trabalho, consciência corporal, mudança de paradigma, motivação, ergometria, saúde, ambiente de trabalho e não respondeu a questão.

A observação das respostas da maioria dos respondentes permite relacioná-las à formação profissional tecnológica do CST em Gestão da Produção Industrial que, através do componente curricular “Qualidade de Vida I: atividade física e saúde”, oportunizou o acesso aos seguintes temas citados pelos alunos: exercício físicos, saúde, qualidade de vida, ginástica laboral e primeiros socorros. (CEFET-RS, 2001b).

No componente curricular “Qualidade de Vida II: medicina e segurança no trabalho”, também inserido no CST em Gestão da Produção Industrial, os respondentes tiveram a oportunidade de conhecer os temas sobre consciência corporal, L.E.R./D.O.R.T., ergonomia e segurança no trabalho. (CEFET-RS, 2002).

A relação estabelecida entre as respostas citadas pela maioria dos egressos como assuntos que dão suporte à construção da qualidade de vida no trabalho e o conteúdo desenvolvido no CST em Gestão da Produção Industrial demonstra a importância da abordagem destes conteúdos na formação profissional de trabalhadores, como recursos para gerenciarem as suas condições de trabalho.

Na sequência das questões feitas anteriormente, o questionário buscou obter, dos egressos, a opinião sobre a importância de a formação profissional abordar assuntos ou experiências sobre prevenção e cuidados com a saúde e com a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho, através da seguinte pergunta: “Você julga importante que a formação técnico-profissional do trabalhador aborde assuntos ou experiências sobre prevenção e cuidados com a saúde e com a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho?”.

As respostas obtidas dos respondentes registraram que todos os egressos julgam importante que a formação técnico-profissional do trabalhador aborde assuntos ou

experiências sobre prevenção e cuidados com a saúde e melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Os assuntos que os participantes da pesquisa julgam importantes para serem abordados na formação profissional estão indicados na Tabela 28.

Tabela 28 - Assuntos sobre prevenção e cuidados com a saúde e com a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho que o egresso julga importante que seja abordado na formação profissional (n=14)

Assuntos importantes	n	%
Saúde	7	50,0
Relações Interpessoais	5	35,7
Exercícios Físicos	4	28,6
Segurança no Trabalho	4	28,6
Qualidade de Vida	4	28,6
Ginástica Laboral	3	21,4
Ergonomia	3	21,4
DORT (LER)	2	14,3
Primeiros Socorros	2	14,3
Não respondeu	2	14,3
Ergometria	1	7,1
Bem-estar	1	7,1
Ferramentas para qualidade de vida no trabalho	1	7,1
Motivação	1	7,1
Total	14	

Nota: a soma dos percentuais (%) é superior a 100% em função das múltiplas respostas.
Fonte: Elaborado pelo autor

A partir da Tabela 28, verifica-se que saúde e relações interpessoais estão entre os assuntos mais citados pelos participantes da pesquisa, com 50,0% (7) e 35,7% (5) respectivamente. Com 28,6% (4) indicações, exercícios físicos, segurança no trabalho e qualidade de vida também são assuntos que os participantes julgam importante serem abordados na formação profissional.

Na sequência, foram citados, com 21,4% (3) das indicações: ginástica laboral e ergonomia. Com percentual de 14,3% (2) para cada resposta: não responderam a questão ou indicaram como assuntos DORT (LER) e primeiros socorros. E, com menor frequência em cada resposta, uma indicação (10%) para cada item, teve-se: ergometria, bem-estar, ferramentas para QVT e motivação.

Os assuntos que os participantes da pesquisa julgam importantes serem abordados na formação profissional correspondem diretamente aos conteúdos que foram

propostos na formação profissional tecnológica do CST em Gestão da Produção Industrial, através dos componentes curriculares “Qualidade de Vida I: atividade física e saúde” e “Qualidade de Vida II: medicina e segurança no trabalho”. (CEFET-RS, 2001a).

Os conteúdos previstos em cada componente curricular ofertado contemplaram a abordagem dos assuntos indicados pelos participantes da pesquisa do seguinte modo: as indicações de saúde, bem-estar e exercícios físicos foram contempladas através dos temas “atividade física na promoção da saúde” e “exercício, saúde e desempenho físico”; as indicações para relações pessoais, motivação, qualidade de vida e ferramentas para a QVT foram expostas através do tema “qualidade de vida no trabalho”; a indicação para ginástica laboral foi abordada no conteúdo “ginástica laboral”; as indicações para a ergometria e a segurança no trabalho foram abordadas no conteúdo “segurança no trabalho”; a indicação para primeiros socorros foi contemplada com o conteúdo “socorros e urgência”; e, a indicação de DORT (LER) foi abordada no conteúdo “L.E.R./D.O.R.T.”.

Os assuntos sugeridos nas respostas da pesquisa são abordados por autores de diferentes áreas conhecimento, entre os quais, cita-se os trabalhos de Fernandes (1996), Silva e De Marchi (1997), Bom Sucesso (1998), Nahas (2003), Figueiredo (2005), Baldin e Zanotelli (2006), Kallas (2006), Rodrigues (2007), Chiavenato (2008), Dal Rosso e Fortes (2008) e Ogata (2009), entre outros.

4.6 Entendimento/conhecimento sobre saúde e qualidade de vida no trabalho

As experiências e reflexões dos egressos referentes a prevenção e cuidados com a saúde e com a melhoria da qualidade de vida no ambiente oportunizadas para uma maioria dos entrevistados, tanto no ambiente profissional (50% - 7 egressos mencionaram que a empresa que trabalham oferece atividades de saúde e qualidade de vida para os colaboradores) como no ambiente que realizaram a formação profissional (71,4% - 10 egressos indicaram que a formação profissional abordou tal temática), possibilitaram que tivessem um entendimento/conhecimento sobre o tema.

Para tanto, o entendimento de saúde no trabalho é apresentado na Tabela 30, exposta a seguir.

Tabela 29 - Entendimento de saúde no trabalho (n=14)

Entendimento de saúde no trabalho	n	%
Evitar problemas de saúde	6	42,9
Bem-estar	3	21,4
Ter qualidade de vida	2	14,3
Condições adequadas de trabalho	2	14,3
Não sofrer estresse	2	14,3
Satisfação com o trabalho	2	14,3
Ambiente agradável na empresa	2	14,3
Englobar a família	1	7,1
Melhorar a saúde	1	7,1
Preocupação com a ergonomia	1	7,1
Estar em condições físicas e psicológicas	1	7,1
Total	14	

Nota: a soma dos percentuais (%) é superior a 100% em função das múltiplas respostas.

Fonte: Elaborado pelo autor

De acordo com a Tabela 30, “evitar problemas de saúde” é o entendimento de saúde no trabalho por 42,9% (6) dos entrevistados.

Seguem as respostas formuladas pelos egressos:

Saúde no trabalho é você estar em plenas condições físicas e psicológicas para desempenhar suas atividades (En3).

Ambiente onde se aplica os conceitos de qualidade de vida. Trabalho com que se tenha a preocupação em evitar que se perca a saúde mantendo a qualidade de vida (En4).

Entendo que é a preocupação em realizar o trabalho sem prejudicar a saúde e ainda trazendo melhorias para a mesma (En6).

Exercer as atividades do trabalho sem prejudicar a saúde (En7).

Seria o desenvolvimento das minhas atividades sem comprometer a minha integridade física ou mental (En8).

É a realização das atividades sem que ocorra danos a saúde do trabalhador (En11).

Os que mencionaram que saúde no trabalho é bem-estar representam 21,4% (3) egressos. As evidencias são:

O bem-estar do funcionário, qualidade ambiental da empresa (En10).

Tudo que envolve o bem estar, satisfação e qualidade de vida laboral não apenas do operário, mas de sua família (En5).

Trabalhar em um ambiente que tenha o controle dos riscos e preocupe-se com o bem-estar do profissional (En13).

“Ter qualidade de vida” representa saúde no trabalho para 14,3% (2) egressos:

Ambiente onde se aplica os conceitos de qualidade de vida. Trabalho com que se tenha a preocupação em evitar que se perca a saúde mantendo a qualidade de vida (En4).

Tudo que envolve o bem estar, satisfação e qualidade de vida laboral não apenas do operário, mas de sua família (En5).

Os que mencionaram que saúde no trabalho representava aspectos de questões físicas do ambiente foram denominados de “Condições adequadas para o trabalho”. Nesse sentido, 14,3% (2) dos entrevistados mencionaram:

Trabalhar em um lugar limpo e organizado (En1).

É ter condições de trabalhar. Diminuir o estresse, a pressão excessiva no trabalhador e dar condições no local de trabalho como boa iluminação, espaço (En14).

Saúde no trabalho entende-se por “Não sofrer estresse” foi indicado por 14,3% (2) dos participantes do estudo:

Entendo como a forma de executar um trabalho de modo a não sofrer stress tanto físico como emocional (En2).

É ter condições de trabalhar. Diminuir o estresse, a pressão excessiva no trabalhador e dar condições no local de trabalho como boa iluminação, espaço (En14).

A “satisfação no trabalho” foi compreendida como saúde no trabalho por 14,3% (2) dos respondentes:

Tudo que envolve o bem estar, satisfação e qualidade de vida laboral não apenas do operário, mas de sua família (En5).

Exercer as atividades com a postura adequada, sem esforços demasiados, com boas condições de trabalho (En9).

Ter um “ambiente agradável na empresa” representou a resposta de 14,3% (2) egressos:

O bem-estar do funcionário, qualidade ambiental da empresa (En10).

Qualidade de ambiente e de relações pessoais (En12).

Os demais entendimentos de saúde no trabalho apresentados na Tabela 30 obtiveram uma indicação para cada, e são evidenciadas pelas seguintes respostas:

- a) englobar a família: “Tudo que envolve o bem estar, satisfação e qualidade de vida laboral não apenas do operário, mas de sua família” (En5);

- b) melhorar a saúde: “Entendo que é a preocupação em realizar o trabalho sem prejudicar a saúde e ainda trazendo melhorias para a mesma” (En6);
- c) preocupação com a ergonomia: “Exercer as atividades com a postura adequada, sem esforços demasiados, com boas condições de trabalho” (En7);
- d) estar em condições físicas e psicológicas: “Saúde no trabalho é você estar em plenas condições físicas e psicológicas para desempenhar suas atividades” (En3).

A diversidade de aspectos expostos nas respostas obtidas (condições físicas e psicológicas, qualidade de vida, realização segura da atividade profissional, integridade física e mental, bem-estar, controle de riscos, satisfação, estresse, pressão excessiva, condições de trabalho, postura adequada, qualidade do ambiente, relações profissionais) e a sua respectiva abrangência (ambiente de trabalho, família, meio ambiente) retrata a multidimensionalidade de sua concepção, sendo difícil estabelecer um conceito único para o termo.

Segundo Nahas (2003, p. 31),

Assim como bem-estar e qualidade de vida, saúde representa uma característica difícil de definir objetivamente. Da ultrapassada definição que associava saúde meramente à ausência de doenças ou da definição não muito clara da Organização Mundial da Saúde, tende-se a considerar saúde como uma condição humana com dimensões física, social e psicológica, caracterizada num contínuo com pólos positivos e negativos.

As respostas sobre o entendimento de saúde no trabalho expõem a preocupação dos respondentes com os cuidados na prevenção da saúde, bem-estar e qualidade de vida, com condições adequadas para o exercício profissional, ausência de estresse, satisfação no trabalho, ambiente agradável, com a melhoria da saúde, preocupação com a ergonomia, com as condições físicas e psicológicas e as preocupações com a família.

Com base nessas respostas obtidas, percebe-se que a compreensão do termo, por partes dos egressos, evidencia o seu domínio das informações sobre o assunto.

Os aspectos apresentados são evidenciados nas abordagens sobre o termo saúde feita por autores como Guedes e Guedes (1995), Fernandes (1996), Silva e De Marchi (1997), Bom Sucesso (1998), Fleck et al. (1999), Lima (2003), Limongi-França (2003), Nahas (2003), Figueiredo (2005), Oliveira (2005), Baldin e Zanotelli (2006), Kallas (2006), Rodrigues (2007), Chiavenato (2008) e Ogata (2009), entre outros.

O entendimento de QVT está apresentado na Tabela 31.

Tabela 30 - Entendimento de qualidade de vida no trabalho (n=14)

Entendimento de saúde no trabalho	n	%
Bem-estar na empresa	6	42,9
Satisfação com o trabalho	4	28,6
Boas relações interpessoais	3	21,4
Condições adequadas de trabalho	3	21,4
Estar motivado	1	7,1
Realização profissional futura	1	7,1
Ter o mínimo de estresse	1	7,1
Não reflita negativamente na vida pessoal	1	7,1
Total	14	

Nota: a soma dos percentuais (%) é superior a 100% em função das múltiplas respostas.

Fonte: Elaborado pelo autor

De acordo com a Tabela 31, “bem-estar na empresa” é o entendimento de QVT por 42,9% (6) dos entrevistados. Seguem as respostas:

Ambiente saudável, onde se possa trabalhar contente, feliz e aplicado com as responsabilidades (En4).

Ambiente favorável, não hostil que de ênfase a auto-estima e a segurança em todos níveis da vida do colaborador (En5).

Intercalar momentos de descontração/relaxamento durante a jornada de trabalho sem comprometer o rendimento dos funcionários (En8).

É o bem estar no ambiente profissional, com boas relações interpessoais entre colegas e chefia (En9).

O bem estar do funcionário, as boas relações interpessoais (En10).

É ter um ambiente sadio dentro da empresa (En11).

Os que mencionaram que QVT é “satisfação com o trabalho” representam 28,6% (4) egressos. As evidencias são:

É sentir-se realizado em fazer suas tarefas e alcançar melhores condições de trabalho futuramente (En2).

Qualidade de vida no trabalho é você estar motivado e gostar daquilo que está fazendo (En3).

Ambiente favorável, não hostil que de ênfase a auto-estima e a segurança em todos níveis da vida do colaborador (En5).

É trabalhar em algo satisfatório e que não afete negativamente a vida pessoal (En13).

Ter “boas relações interpessoais” representa QVT para 21,4% (3) entrevistados:

Trabalhar em um lugar que não tenha um "clima pesado" (En1).

É o bem estar no ambiente profissional, com boas relações interpessoais entre colegas e chefia (En9).

O bem estar do funcionário, as boas relações interpessoais (En10).

Os que mencionaram que a QVT representava aspectos de questões físicas do ambiente de trabalho foram denominados de “Condições adequadas para o trabalho”. Nesse sentido, 21,4% (3) entrevistados mencionaram:

Entendo como sendo todos os "requisitos mínimos" para atendimento das necessidades do trabalhador, tornando-o satisfeito (En6).

Ambiente adequado para o indivíduo trabalhar (En7).

É ter uma boa condição para trabalhar, local apropriado, programa de ginástica laboral e aumentar no trabalho a qualidade (En14).

Os demais entendimentos de QVT apresentados na Tabela 31 obtiveram uma indicação para cada, e são evidenciadas pelas seguintes respostas dos entrevistados:

- a) motivação: “Qualidade de vida no trabalho é você estar motivado e gostar daquilo que está fazendo” (En3);
- b) realização pessoal: “É sentir-se realizado em fazer suas tarefas e alcançar melhores condições de trabalho futuramente” (En2);
- c) controle do estresse: “Desempenho das atividades gerando o mínimo de estresse físico e psicológico” (En12);
- d) reflexos positivos na vida pessoal: “É trabalhar em algo satisfatório e que não afete negativamente a vida pessoal” (En13).

As respostas dos participantes expõem vários aspectos que interferem na qualidade de vida dos trabalhadores, tais como: ambiente saudável, descontração, boas relações interpessoais e de condições de trabalho, segurança, responsabilidade, auto-estima, bem-estar, satisfação das necessidades, felicidade, motivação, estresse mínimo e o não-afeto negativo do trabalho na vida pessoal. O trabalho de autores como Guedes e Guedes (1995), Fernandes (1996), Silva e De Marchi (1997), Fleck et al. (1999), Lima (2003), Limongi-França (2003), Nahas (2003), Oliveira (2005), Baldin e Zanotelli (2006), Kallas (2006), Rodrigues (2007), Chiavenato (2008), Dal Rosso e Fortes (2008) e Ogata (2009), corroboram com os aspectos citados pelos egresso como fatores intervenientes na construção da qualidade de vida das pessoas.

O conjunto destes aspectos apresenta indicadores da vivência dos trabalhadores no ambiente profissional e da respectiva satisfação gerada com relação ao bem-estar na

empresa, satisfação com o trabalho, boas relações interpessoais, condições adequadas para o trabalho, motivação, realização pessoal, controle do estresse e dos consequentes reflexos positivos na vida pessoal.

Cita-se Chiavenato (2008, p. 487) para interpretar que “A QVT representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização.”.

Como forma de verificar a contribuição da formação profissional tecnológica em Gestão da Produção Industrial para com a saúde e qualidade de vida dos trabalhadores, buscou-se verificar quais temas abordados durante a mesma os egressos indicam ter conhecimento ou informações.

Esses temas foram estabelecidos previamente pelo autor da pesquisa através de questões respondidas de forma fechada, conforme a Tabela 32.

Tabela 31 - Temas que os egressos possuem conhecimento ou informações (n=14)

Temas	n	%
Atividades físicas para melhor desempenho físico e mental do trabalhador	12	85,7
DORT	12	85,7
Aspectos que influenciam as relações de trabalho	12	85,7
Atividades de lazer e de recreação entre os trabalhadores	11	78,6
LER	10	71,4
Ergonomia	8	57,1
Ginástica laboral	7	50,0
Primeiros-socorros em situações de urgência	7	50,0
Qualidade de vida e saúde no trabalho	7	50,0
Elaboração de programas de exercícios e auto-gestão de atividades físicas	5	35,7
Legislação e normas de segurança no trabalho	3	21,4
Não respondeu	1	7,1
Nenhum dos temas relacionados anteriormente	0	0
Total	14	

Nota: a soma dos percentuais (%) é superior a 100% em função das múltiplas respostas.

Fonte: Elaborado pelo autor

A partir da Tabela 32 verifica-se que os temas atividades físicas para melhor desempenho físico e mental do trabalhador, DORT e aspectos que influenciam as relações de trabalho estão entre os mais citados, com 85,7% (12) para cada resposta. Em segunda e terceira posição, citam os temas atividades de lazer e de recreação entre

os trabalhadores e LER, com 78,6% (11) e 71,4% (10), respectivamente. Com 57,1% (8) indicações, a ergonomia é um tema que os entrevistados possuem conhecimento.

Na sequência, com um percentual de 50% (7) para cada resposta, evidenciam-se os temas: ginástica laboral, primeiros-socorros em situações de urgência e qualidade de vida e saúde no trabalho. Já, com um percentual de 35,7% (5) verifica-se a temática sobre elaboração de programas de exercícios e auto-gestão de atividades físicas. E, por fim, com 21,4% (3) de respostas, identificaram a legislação e normas de segurança no trabalho ser um tema que possuem conhecimento.

Com base nas informações assinaladas, buscou-se estabelecer a relação das mesmas com a formação profissional, questionando-se a origem do conhecimento ou da experiência das mesmas, de um modo geral.

As respostas se apresentam na Tabela 33.

Tabela 32 - Origem do conhecimento ou da experiência do tema (n=14)

Origem do conhecimento ou da experiência	n	%
Como conteúdo de formação profissional que cursei	9	64,3
Através de palestras, seminários ou trabalhos realizados	6	42,9
Por iniciativa própria (jornais, televisão, <i>internet</i> , livros etc.)	2	14,3
Treinamento na empresa	1	7,1
Não respondeu	1	7,1
Total	14	

Nota: a soma dos percentuais (%) é superior a 100% em função das múltiplas respostas.

Fonte: Elaborado pelo autor

De acordo com as respostas, apresentadas na Tabela 33, a origem do conhecimento ou experiências relacionadas a prevenção e cuidados com a saúde e com a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho foram, para 64,3% (9) dos entrevistados, através do conteúdo na formação profissional. Para 42,9% (6) entrevistados, o conhecimento ou experiência da temática originou-se através de palestras, seminários ou trabalhos realizados.

Na sequência, dois entrevistados (14,3%) indicaram que foi por iniciativa própria (jornais, televisão, *internet*, livros etc.) e apenas um egresso (7,1%) evidenciou que foi através de treinamento na empresa.

A relação das respostas apresentadas nas Tabelas 32 e 33 permitem destacar a validade da contribuição da educação profissional com a formação de trabalhadores no

sentido de dimensionar seus conhecimentos para gerenciar as condições de saúde e de qualidade de vida no trabalho.

Destaca-se aqui a articulação entre ensino e trabalho, baseada numa formação politécnica que busca romper com a compartimentalização dos conhecimentos, permitindo a sua integração frente às questões e desafios apresentados pelo ambiente profissional, perspectiva esta exposta por Carvalho (2003).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atualmente, grande parte da população sabe que a saúde é determinada pelas várias condições do meio ambiente, pelas próprias condições de vida dos indivíduos e pela busca de um equilíbrio entre fatores externos e internos do ser humano. Desse modo, conclui-se, portanto, que o almejado equilíbrio ideal está na equalização global de todos os setores da vida de cada indivíduo.

Alcançar a qualidade de vida no trabalho e na vida social é hoje, talvez, o maior anseio do ser humano, que busca tudo o que possa proporcionar maior bem-estar e equilíbrio físico, psíquico e social. Profissionais de diversos segmentos dedicam-se a arte de descobrir novas formas e maneiras de se atingir este objetivo. Nesse contexto, passou a ser inevitável que as discussões sobre qualidade de vida fizessem parte do mundo corporativo. Em decorrência desta demanda, a educação profissional ofertada pelo IFSul-rio-grandense cogitou em incluir este tema no currículo do CST em Gestão da Produção Industrial.

Esse propósito torna-se viável diante da pretensão de efetivar mudanças na forma de pensar a formação profissional e na postura almejada aos trabalhadores, através da adoção de novas atitudes e comportamentos em suas ações cotidianas, como resultados de uma aprendizagem significativa, capaz de modificar culturas já consagradas. Constata-se, então, que a qualidade de vida do trabalhador tem imediata relação com a percepção que o homem estabelece em relação ao desempenho profissional. Este significado passa a influenciar o seu modo de pensar e agir no ambiente profissional e social, tornando-se imprescindível conhecer e refletir a realidade vivenciada pelo próprio trabalhador.

Com base nessa premissa, este estudo buscou verificar a percepção construída sobre saúde e qualidade de vida no trabalho pelos alunos egressos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Produção Industrial, do IFSul-rio-grandense.

A caracterização dos participantes da pesquisa apresenta a maioria sendo do sexo masculino, com idade entre 21 e 55 anos, oriundos da região de abrangência do IFSul-rio-grandense, cuja formação de nível médio foi realizada na área da educação profissional. A pesquisa evidenciou a pouca inserção do gênero feminino no mercado de trabalho na área da indústria, sugerindo uma investigação científica sobre este caso.

A caracterização das empresas apontou que a maioria dos egressos trabalha em empresas de grande porte na área da indústria da região metropolitana de Porto Alegre,

há menos de cinco anos e em áreas específicas da formação do CST em Gestão da Produção Industrial. Este fato, dimensiona o atendimento à demanda de emprego almejada pela formação de nível tecnológico do IFSul-rio-grandense e atende às perspectivas dos trabalhadores quanto a inserção laboral, após a conclusão do curso, valorizadas pela especialização do currículo de formação mais prática.

A análise da percepção que os egressos têm a respeito da oferta de atividades e programas organizacionais voltados à saúde e à qualidade de vida no trabalho registra-se positiva. Essa percepção favorável se deve à articulação que os egressos realizam dos conhecimentos obtidos com o desempenho profissional, o que é realizado através da auto-gestão de seu comportamento e de suas ações no trabalho.

A auto-gestão aqui exposta é entendida pelo pesquisador como uma atitude comportamental, que resulta de decisões pessoais motivadas pelo conhecimento adquirido e pelas características da identidade das pessoas. Registra-se também que a maioria das atividades ofertadas pelas empresas consiste de palestras, ginástica laboral e segurança no trabalho, através das quais os trabalhadores minimizam suas preocupações em relação à produtividade, à saúde, à obtenção de conhecimento, à melhoria da qualidade de vida, à sua condição física e com os riscos ergonômicos.

Embora quase todas sejam consideradas como organização de grande porte, constatou-se que somente a metade das empresas oferece atividades voltadas à saúde e à qualidade de vida no trabalho aos egressos. Talvez isso ocorra dada as poucas alternativas viáveis para possibilitar a adoção de programas efetivos, que possuem foco limitado, curta duração, baixa adesão, orçamento limitado e estratégias ineficientes para aplicação. A princípio, a não oferta de atividades por metade das empresas onde os egressos atuam dificultaria que o mesmo percentual respondesse positivamente sobre a articulação das atividades com o desempenho profissional. Entretanto, a quase totalidade dos egressos afirmou ocorrer esta articulação, com base nas atitudes e postura evidenciadas no dia-a-dia do exercício laboral.

Este depoimento possibilita a constatação do uso de conhecimentos sobre os temas saúde e qualidade de vida no trabalho, no desempenho profissional, os quais possuem, então, a sua origem em outras fontes de referências que não a empresa.

No ambiente profissional das empresas onde atuam os egressos identifica-se a ocorrência de diversos fatores que interferem positivamente ou negativamente para o implemento de atividade e programas voltados à melhoria da saúde e da qualidade de vida dos trabalhadores.

O estresse predominante devido à cobrança de produtividade e ao acúmulo de tarefas que geram extensas jornadas de trabalho, a competitividade do ambiente de trabalho e a falta de reconhecimento que caracterizam o comportamento da diretoria da empresa, a alta rotatividade da mão-de-obra e a resistência a mudanças são identificados como aspectos que dificultam a implantação destas transformações. Soma-se a esses aspectos dificultadores, os custos de implementação dessas atividades, os equipamentos e ambientes ergonomicamente inadequados, a falta de profissionais qualificados e a falta de infraestrutura para o lazer e atividade física.

Por outro lado, verifica-se a existência de aspectos que facilitam a implantação dessas atividades e programas, destacando-se o relacionamento interpessoal, os programas com metas claramente estabelecidas, o engajamento e comportamento da diretoria, a rotatividade de funções, a existência de condições ergonômicas favoráveis e de infraestrutura de lazer e atividades físicas. Também contribuem como aspectos facilitadores a existência de cursos, treinamentos, reuniões frequentes e programa de sugestões de melhoria com base em casos de sucessos externos, que geram contribuições nas ações pretendidas.

Atualmente, os trabalhadores remetem, quase que exclusivamente para as organizações, a responsabilidade pela melhoria da qualidade de vida no trabalho, esquecendo-se do seu papel nesse processo e do envolvimento de outros atores sociais que intervêm.

A complexidade que envolve a construção da qualidade de vida exige que essa responsabilidade seja assumida por todos os integrantes da sociedade. Uma grande parte dessa responsabilidade deve ser estabelecida por meio de políticas públicas de educação, trabalho, saúde, segurança e habitação, que possam dar a sua contribuição para melhorar as condições de vida dos trabalhadores. A outra parte deve ser assumida pelo próprio trabalhador ao internalizar um conhecimento que lhe permita reivindicar melhores condições de trabalho e de vida como um exercício cultural de seus direitos, dentro e fora do ambiente profissional.

A contribuição da formação profissional para a saúde e qualidade de vida do trabalhador fica expressa pela relação estabelecida entre os temas que a maioria dos egressos julga pertinentes à construção da qualidade de vida no trabalho e o conteúdo desenvolvido no CST em Gestão da Produção Industrial.

A indicação dos assuntos pelos participantes da pesquisa, como importantes na abordagem da formação profissional evidencia que os egressos internalizaram estes

conhecimentos, complementando a sua cultura pessoal, o que revela ser a formação profissional uma das principais fontes de origem destas informações.

Esse apontamento reforça a responsabilidade da formação profissional em oportunizar o acesso do trabalhador a informações e conhecimentos sobre as atuais condições de trabalho, saúde e da qualidade de vida, habilitando-o a exercer e reivindicar as questões importantes das suas expectativas de vida e trabalho, tal como o fizeram ao apresentar sugestões de abordagens para a educação profissional.

A compreensão que os egressos elaboram sobre os termos saúde e qualidade de vida no trabalho é influenciada por uma diversidade de aspectos que traduzem os anseios, as necessidades e as preocupações em relação às perspectivas de uma vida melhor. Tais aspectos permitem elaborar o entendimento de saúde no trabalho e qualidade de vida no trabalho como conceitos construídos à partir da percepção dos próprios trabalhadores.

A saúde no trabalho é vista como um aspecto preventivo que compõe a qualidade de vida do trabalhador, envolvendo a ausência de estresse, a satisfação no trabalho, o bem-estar físico, psicológico e social, num ambiente agradável e ergonomicamente correto, que oportuniza as condições adequadas para o exercício profissional.

A qualidade de vida no trabalho caracteriza-se como um conjunto de aspectos objetivados pelos trabalhadores com relação ao controle do estresse, bem-estar, motivação, satisfação e realização pessoal no trabalho, vivenciados através das boas relações interpessoais e das condições adequadas para o trabalho, que causam reflexos positivos na vida pessoal dentro e fora dele.

A elaboração destes conceitos, com base nas vivências diárias dos próprios trabalhadores e a observação do atendimento aos propósitos estabelecidos para esse trabalho permite verificar a percepção aqui exposta sobre saúde e qualidade de vida no trabalho construída pelos egressos do CST em Gestão da Produção Industrial, do IFSul-rio-grandense, como um aspecto positivo oriundo da sua formação profissional.

A formação educacional, portanto, é uma das principais responsáveis pela construção cultural que os indivíduos elaboram no decorrer da sua vida. Nesse sentido, as informações e vivências obtidas no processo educativo devem possibilitar, aos trabalhadores, os conhecimentos fundamentais para ressignificarem a sua qualidade de vida no trabalho, configurando-se numa inovação nos processos da formação dos trabalhadores.

Esse novo quadro reflete um período de exploração de um novo setor ainda pouco conhecido e que necessita, assim como os outros setores do mundo do trabalho, de pesquisas acadêmicas que articulem os interesses de trabalhadores e de empresas visando ao bem comum. Só assim será possível uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociais que alterem a cultura e renovem o clima das organizações, refletindo no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.

Ao discorrer sobre a relevância dos estudos que fornecem subsídios para a concepção de programas de QVT, deve-se destacar, em primeiro lugar, a importância de se fazer um levantamento adequado das questões que permitem conhecer melhor a temática “novas exigências do trabalho”. Esta necessidade é decorrência de uma questão que inquieta o mundo contemporâneo e seus respectivos protagonistas, a saber: como viver melhor e produzir cada vez mais?

Em um segundo momento, após se tomar ciência destas demandas, recomenda-se a adoção de um comportamento favorável à melhoria da qualidade de vida que deve passar a compor a cultura das pessoas e organizações. Este novo comportamento deve ser pautado por pesquisas que favoreçam a adoção de uma nova postura do indivíduo diante do gerenciamento de sua vida produtiva global. Tais procedimentos não devem ser orientados por condutas voluntaristas ou espontaneístas.

Muitos dos programas ofertados pelas empresas caracterizam-se pela aplicação pré-estabelecida de atividades práticas ou da estruturação de locais de repouso. No entanto, sabe-se que esta postura ainda carece de uma construção educacional coletiva via informação, discussão e conscientização dos trabalhadores sobre as suas necessidades e percepções sobre QVT, lazer, satisfação e condições de trabalho.

Mas para que esta intenção se efetive, deve-se oportunizar aos trabalhadores e aos gestores dos espaços profissionais o acesso às diversas informações e conhecimentos referentes aos aspectos que regem a qualidade de vida no trabalho. Ao se adotar este procedimento, torna-se possível refletir, reivindicar e articular as melhorias profissionais que se almeja conquistar.

Permite-se, assim, a auto-gestão tanto de parte de empresas quanto de trabalhadores, de novas atitudes, posturas e comportamentos em benefício de sua qualidade de vida, diante dos avanços tecnológicos e das demandas de produção que emolduram o trabalho contemporâneo.

Esse comportamento favorável à melhoria da qualidade de vida deve passar a compor a cultura das pessoas e das organizações.

Assim procedendo, permite-se a busca não somente da satisfação dos trabalhadores quanto ao desempenho profissional, mas também, e principalmente, o exercício pleno de uma melhor condição de vida, estabelecendo, desse modo, a articulação esperada entre educação e trabalho.

Sabendo-se que o propósito desta pesquisa é extenso e as possibilidades de respostas para o problema da qualidade de vida no trabalho são múltiplas e considerando-se as limitações de uma dissertação de Mestrado, tem-se apenas uma certeza: a de que o trabalho está apenas começando.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. C. L. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração da USP**, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, abr./jun., 1998.

ALCADIPANI, R.; CRUBELLATE, J. M. Cultura organizacional: generalizações improváveis e conceituações imprecisas. **RAE - Revista de Administração de Empresas - eletrônica**, Rio de Janeiro, v. 43, n. 2, p. 64-77, abr./mai./jun. 2003. Disponível em: <http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm>. Acesso em: jun. 2009.

AMORIM, M. O plano de expansão da rede federal de educação profissional e tecnológica: persistência da dualidade estrutural? In: ACTAS DO CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE HISTÓRIA DA EDUCAÇÃO, 7., 2008, Porto, Portugal. **Anais digitais...** Porto: Universidade do Porto, 2008. Disponível em: http://web.letras.up.pt/7clbheporto/trabalhos_finais/eixo7/IG816.pdf. Acesso em: 23 nov. 2010.

ANDRADE, A. F. B.; KIPNIS, B. Cursos superiores de tecnologia: um estudo sobre as razões de sua escolha por parte dos estudantes. In: MOLL, J. (Org.) **Educação profissional e tecnológica no Brasil contemporâneo: desafios, tensões e possibilidades**. Porto Alegre: Artmed, 2010. p. 175-191.

AQUINO, C. P. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 1980.

ARANHA, M. L. **História da Educação**. 2. ed. rev. atual. São Paulo: Moderna, 1996.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 10520: informação e documentação – citações em documentos – apresentação**. Rio de Janeiro, 2000.

_____. **NBR 6023: informação e documentação – referências – elaboração**. Rio de Janeiro, 2002a.

_____. **NBR 14724: informação e documentação – trabalhos acadêmicos – apresentação**. Rio de Janeiro, 2002b.

BALDIN, N.; ZANOTELLI, C. T. **Saúde, trabalho e inclusão social: buscando a qualidade de vida – o bem-estar que efetiva a cidadania**. Joinville: UNIVILLE, 2006.

BOM SUCESSO, É. P. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark/Dunya, 1998.

BOUCHARD, C. et al. Exercise, fitness and health: the consensus statement. In: BOUCHARD, C. et al. **Exercise, Fitness and Health**. Champaign, Illinois: Human Kinetics Books, 1990.

BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. **Elementos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1992.

BRASIL. **Decreto nº 6.095**, de 24 abril de 2007. Estabelece diretrizes para o processo de integração de instituições federais de educação tecnológica, para fins de constituição dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia – IFET, no âmbito da Rede Federal de Educação Tecnológica. Brasília, 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20072010/2007/Decreto/D6095.htm. Acesso em: 09 ago. 2007.

_____. **Lei nº 9.394**, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília, 1997.

_____. **Lei nº 11.892**, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Brasília, 2008.

_____. Ministério da Educação. **Parecer CNE/CEB Nº 16/99**, de 05 de outubro de 1999. Trata das Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico. Brasília: 2001.

BRAVERMANN, H. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

BÚRIGO, C. C. D. **Qualidade de vida no trabalho**: dilemas e perspectivas. Florianópolis: Insular, 1997.

CARVALHO, O. F. **Educação e formação profissional** – trabalho e tempo livre. Brasília: Plano Editora, 2003.

_____. **Formação de Professores para Educação Profissional e Tecnológica**: Brasília, 26, 27 e 28 de setembro de 2006. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2008.

CASTRO, D. M. A motivação através do ciclo da qualidade. **Rev. Administração da USP**, v. 29, n. 2, p. 32, 1994.

CEFET-RS. **PPP – Projeto Político-Pedagógico**: uma construção participativa. Pelotas: Centro Federal de Educação Tecnológica de Pelotas-RS, 2008.

CEFET-RS. UNED de Sapucaia do Sul. **Projeto de Implantação**: Curso de Graduação de Tecnologia em Polímeros – Ênfase em Gestão da Qualidade. Sapucaia do Sul: UNED, 2001a.

_____. **Programa da Disciplina Qualidade de Vida I**: atividade física e saúde. Sapucaia do Sul: UNED, 2001b.

_____. **Programa da Disciplina Qualidade de Vida II**: medicina e segurança no trabalho. Sapucaia do Sul: UNED, 2002.

_____. **Projeto do Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Produção Industrial**. Sapucaia do Sul, 2008.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

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

CORRÊA, R. A. A. Qualidade de vida no trabalho (QVT) – a realidade dos CPD's. In: ENANPAD. 12. Belo Horizonte, 1991. **Anais...** Belo Horizonte: ANPAD, 1991. v. 03.

COUTINHO, L.; FERRAZ, J. C. (coord.). **Estudo da Competitividade da Indústria Brasileira**. Campinas: UNICAMP/Papirus, 1994.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. Tradução de Luciana de Oliveira da Rocha. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DAL ROSSO, S.; FORTES, J. A. A. S. (Org.). **Condições de trabalho no limiar do século XXI**. Brasília: Época, 2008.

DAMATTA, R. **O que faz o brasil, Brasil?** Rio de Janeiro: Rocco: 1986.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

_____. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1998.

DELIBERATO, P. C. P. **Fisioterapia Preventiva**: Fundamentos e Aplicações. Barueri: Manole, 2002.

DOWBOR, L. Os novos espaços do conhecimento. In. BRUNO, Lúcia (org.). **Educação e Trabalho no Capitalismo Contemporâneo**. São Paulo: Atlas, 1996. Disponível em: <http://dowbor.org/conhec.asp>. Acesso em: 21 ago. 2010.

ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Secretaria do Planejamento, Gestão e Participação Cidadã. Atlas socioeconômico Rio Grande do Sul. **População Região Metropolitana de Porto Alegre – RMPA**. 2011a. Disponível em: <http://www.seplag.rs.gov.br/atlas/atlas.asp?menu=298>. Acesso em: 23 jun. 2011.

_____. Secretaria do Planejamento, Gestão e Participação Cidadã. Atlas socioeconômico Rio Grande do Sul. **Conselhos Regionais de Desenvolvimento – COREDES**. 2011b. Disponível em: <http://www.seplag.rs.gov.br/atlas/atlas.asp?menu=631>. Acesso em: 23 jun. 2011.

_____. Fundação de Economia e Estatística do Rio Grande do Sul. **Municípios**. 2011c. Disponível em: http://www.fee.tche.br/sitefee/pt/content/resumo/pg_municipios.php. Acesso em: 23 jun. 2011.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES, K. R.; ZANELLI, J. C. O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações. **RAC - Revista de Administração Contemporânea**, v.10, n.1, p.55-72, jan./mar. 2006.

FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (orgs). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: UFRGS, 2006. p. 219-222.

_____. O que pensam os trabalhadores franceses sobre as novas exigências do trabalho? Subsídios para os programas de qualidade de vida no trabalho. In: DAL ROSSO, S.; FORTES, J. A. A. S. (Org.). **Condições de trabalho no limiar do século XXI**. Brasília: Época, 2008. p. 173-188.

_____. Onde mora a felicidade? **Jornal do Brasil**, Rio de Janeiro, p. A13, 11 fev. 2009a. Disponível em: www.ergopublic.com.br/arquivos/1253626715.79-arquivo.pdf. Acesso em: 26 abr. 2011.

_____. Gestão da Qualidade de Vida no trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 25, n. 3, p. 319-327, jul./set. 2009b.

FIGUEIREDO, F. **Ginástica laboral e ergonomia**. Rio de Janeiro: Sprint, 2005.

FLECK, M. P. A.; LEAL, O. F.; LOUZADA, S. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida na Organização Mundial de Saúde (WHOQOL-100). **Revista Brasileira de Psiquiatria**, v. 21, n. 1, 1999.

FREIRE, P. **Educação e mudança**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

FREITAS, H.; MOSCAROLA, J.. **Análises de dados quantitativos e qualitativos**: casos aplicados usando o Sphinx. Porto Alegre: Sphinx/Sagra Luzzatto, 2000.

GADOTTI, M. **Perspectivas atuais da Educação**. Porto Alegre: Artes Médicas, 2000.

GARCIA, S. R. O. "O fio da história: a gênese da formação profissional no Brasil". In: **Trabalho e Crítica**. São Leopoldo: UNISINOS, 2000.

GIL, A. C. **Administração de recursos humanos**: um enfoque profissional. São Paulo: Atlas, 1994.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. **Gestão de Pessoas**: Enfoque nos Papéis Profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

GUEDES, D. P.; GUEDES, J. E. R. P. **Exercício Físico na promoção da saúde**. Londrina: Midiograf, 1995.

HANDY, C. B. **Como compreender as organizações**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

HERZBERG, F. One More Time: how do you motivate employees? **Harvard Business Review**, v. 46, n. 1, p. 53-62, jan./fev., 1968

HUSE, E. F.; CUMMINGS, T. G. **Organization development and change**. 3. ed. St. Paul: Minn, 1985.

INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE. **O Campus Sapucaia do Sul**. 2011a. Disponível em: http://www.ifsul.edu.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=32&Itemid=9. Acesso em: 23 jun. 2011.

INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE/CAMPUS SAPUCAIA DO SUL. **Palavra do Diretor**. 2011b. Disponível em: <http://sapucaia.ifsul.edu.br/site/sobre/>. Acesso em: 23 jun. 2011.

INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE CAMPUS SAPUCAIA DO SUL. **Cursos**. 2011c. Disponível em: <http://sapucaia.ifsul.edu.br/site/cursos/>. Acesso em: 23 jun. 2011.

JACQUES, W. C. A. Qualidade de vida e qualidade total: dividindo responsabilidades. **Revista T&D**, p. 50, abr. 1998.

JURAN, J. M. **Planejando para a qualidade**. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1992.

KALLAS, D. **Guia Brasileiro de Práticas Corporais e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento, 2006.

KANAANE, R. **Comportamento humano nas organizações**: o homem rumo ao século XXI. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

KUENZER, A. Z. As mudanças no mundo do trabalho e a educação: novos desafios para a gestão. In: FERREIRA, N. S. C. **Gestão democrática da Educação: atuais tendências, novos desafios**. São Paulo: Cortez, 1998. p. 33-58.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber**: manual da metodologia da pesquisa em ciências humanas. Porto Alegre: Artmed, 1999.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMA, V. **Ginástica Laboral**: atividade física no ambiente de trabalho. São Paulo: Phorte, 2003.

MACHADO, H. V. Identidade organizacional: um estudo de caso no contexto da cultura brasileira. **RAE - Revista de Administração de Empresas - eletrônica**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, jan./jul. 2005. Disponível em: <http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm>. Acesso em: jun./2009.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política: livro I. 21. ed. Trad. Reginaldo Sant'Anna. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

MASLOW, A. H. Uma Teoria da Motivação Humana. In: BALCÃO, Y. F.; CORDEIRO, L. L. **O comportamento humano na empresa**. Rio de Janeiro: FGV, 1971. p. 337-66.

MAYO, E. **Problemas humanos de uma civilización industrial**. Buenos Aires: Galares – Nueva Visión, 1959.

McGREGOR, D. **O lado humano da empresa**. São Paulo: Martins Fontes, 1980.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Secretaria de Educação Média e Tecnológica. **Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de nível técnico**. Brasília: MEC, 2000.

_____. **Resolução CNE/CP3**, de 18 de dezembro de 2002. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia. Brasília: MEC, 2002. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf_legislacao/superior/legisla_superior_resol3.pdf. Acesso em: 16 jan. 2011.

_____. **Parecer CNE/CES nº 277/2006**, de 07 de dezembro de 2006. Nova forma de organização da Educação Profissional e Tecnológica de graduação. Brasília: MEC, 2002. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/pces277_06.pdf. Acesso em: 16 jan. 2011.

_____. **O plano de desenvolvimento da Educação**: razões, princípios e programas – PDE. Brasília: Ministério da Educação, 2007. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/me004370.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2009.

_____. **Expansão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica**. Brasília: MEC, 2009. Disponível em: <http://redefederal.mec.gov.br/>. Acesso em: 25 nov. 2010.

MEC/SETEC. **Centenário da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica**. Brasília: MEC, 2009. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/centenario/historicoeducacaoprofissional.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2010.

_____. **Plano de Expansão da Rede Federal de Educação Tecnológica**. Brasília, 2007. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/expansao_plano.pdf. Acesso em: 22 mar. 2009.

MEIRELES, C. M. S. **Das artes e ofícios à educação tecnológica**: 90 anos de História... Pelotas: UFPEL, 2007.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa Social**: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2001.

MINICUCCI, A. **Relações Humanas**: psicologia das relações interpessoais. São Paulo: Atlas, 2000.

MOLLER, C. **O Lado Humano da Qualidade**: Maximizando a Qualidade de Produtos e Serviços Através do Desenvolvimento das Pessoas. São Paulo: Pioneira, 1992.

MORAES, C. S. V.. **Diagnóstico da Formação Profissional – Ramo Metalúrgico**. São Paulo: Artchip, 1999.

MORAES, L. F. R.; KILIMNIK, Z. M.; RAMOS, W. M. O atual estado da arte da qualidade de vida no Brasil. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 18. 1994, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 1994.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set. 2001.

MUNICÍPIO DE SAPUCAIA DO SUL. **Estatística**. 2009. Disponível em: <http://www.sapucaiaodosul.rs.gov.br/estatistica/>. Acesso em 23 jun. 2011.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida**: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. 3. ed. Londrina: Midiograf, 2003.

_____. **Estilo de vida e hábitos de lazer dos trabalhadores das indústrias brasileiras**: relatório geral. Brasília: SESI/DN, 2009.

NADLER, D.; HACKMAN, J. R.; LAWLER, E. E. **Comportamento organizacional**. Rio de Janeiro: Campus, 1983.

OGATA, A. **Guia prático de qualidade de vida**: como planejar e gerenciar o melhor programa para a sua empresa. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

OLIVEIRA, R. J. **Saúde e atividade física**: algumas abordagens sobre atividade física relacionada à saúde. Rio de Janeiro: Shape, 2005.

PIRES, J. C.; MACÊDO, K. B. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **RAP - Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p. 81-105, jan./fev. 2006.

ROBERTS, J. M. **O Livro de Ouro da História do Mundo**. Trad. De Laura Alves e Aurélio Rabelo. Rio de Janeiro: Ediouro, 2001.

ROCHA, S. K. **Qualidade de vida no trabalho**: um estudo de caso no setor têxtil. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1998.

RODRIGUES, A. **Psicologia Social**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1972.

RODRIGUES, C. M. C. Qualidade de vida no trabalho (QVT) e sua influência na filosofia de qualidade total: estudo realizado em nível gerencial em indústrias frigoríficas. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ERGONOMIA, 8., 1998, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ABERGO, 1998.

RODRIGUES, M. B. **Just-in-time**: nova forma de organização do trabalho. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1991.

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 10. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

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

SIGNORINI, M. **Qualidade de vida no trabalho e as dimensões da satisfação, do saber e do sagrado no trabalho significativo**. Rio de Janeiro: Taba Cultural, 2000.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 3. ed. rev. atual. Florianópolis: UFSC, 2001. Disponível em: <http://projetos.inf.ufsc.br/arquivos/Metodologia%20da%20Pesquisa%203a%20edicao.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2010.

SILVA, M. A. D.; DE MARCHI, R. **Saúde e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.

SIQUEIRA, M. V. S. **Gestão de pessoas e discurso organizacional** - crítica à relação indivíduo-empresa nas organizações contemporâneas. Goiânia: UCG, 2006.

SOUZA, E. C. L.; CASTRO-LUCAS, C. Cultura e atitude empreendedora nas vinícolas do Vale dos Vinhedos - RS. In: ENCONTRO DA ANPAD, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

_____. Uma nova maneira de refletir os conceitos de cultura, empreendedorismo e inovação: uma metodologia de vida. In: ENCONTRO DA ANPAD, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

_____. Atitude inovativa e a relação entre cultura e inovação. In: ENCONTRO DA ANPAD, 33. 2009, São Paulo. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2009.

TING-TOOMEY, S. **Communicating across cultures**. New York : The Guilford Press, 1998.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Cadernos de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 01, jan./mar. 2001. p 24-35.

VIEIRA, A. **A qualidade de vida no trabalho e controle da qualidade total**. Florianópolis: Insular, 1996.

VIEIRA, D. F. B. **Qualidade de Vida no Trabalho dos Enfermeiros do Hospital de Ensino**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1990.

VIEIRA, M. M. F.; OLIVEIRA, L. M. B. (Org.). **Administração Contemporânea**. São Paulo: Atlas, 1999.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Cambridge: Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

APÊNDICE A: QUESTIONÁRIO PRÉVIO PARA IDENTIFICAÇÃO DOS ALUNO EGRESSOS DA INSTITUIÇÃO IFSUL-RIO- GRANDENSE/CAMPUS SAPUCAIA DO SUL



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
Acadêmico: Mack Leo Pedroso

QUESTIONÁRIO PRÉVIO PARA IDENTIFICAÇÃO DOS ALUNOS EGRESSOS DA INSTITUIÇÃO IFSUL-RIO-GRANDENSE/CAMPUS SAPUCAIA DO SUL

Sapucaia do Sul, agosto de 2010.

Prezado Egresso:

Ao cumprimentá-lo, gostaria de contar com a sua colaboração em responder as informações abaixo para possibilitar a sua participação na pesquisa que desenvolvo no Mestrado em Educação da Universidade de Brasília, orientada pela Prof^a Dra. Olgamir Francisco de Carvalho, denominada “FORMAÇÃO PROFISSIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: a percepção do egresso do IFSul-rio-grandense”.

A mesma busca analisar a percepção dos alunos da instituição sobre esse tema e será realizada com alunos que cursaram a disciplina “Qualidade de Vida I: atividade física e saúde”, no Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Produção Industrial, do Instituto Federal Sul-riograndense/Campus Sapucaia do Sul.

Deste modo, aguardo o retorno deste documento, e coloco-me ao dispor para maiores esclarecimentos, através do telefone 51-99183782 ou e-mail mack@sapucaia.ifsul.edu.br.

Cordialmente,

Mack Léo Pedroso
Matricula Unb 09/0064186

1 IDENTIFICAÇÃO

1.1 Nome do Aluno:

1.2 Telefone para contato:

1.3 E-mail para contato:

1.4 Endereço para correspondência:

1.5 Está atuando profissionalmente? () Sim - () Não

1.6 Caso a resposta seja “Sim”, favor informar se o trabalho é desenvolvido em empresa situada na Região Metropolitana de Porto Alegre ou em outra região:

**APÊNDICE B: CARTA DE APRESENTAÇÃO DO QUESTIONÁRIO
SEMI-ESTRUTURADO PARA ALUNOS EGRESSOS DA
INSTITUIÇÃO IFSUL-RIO-GRANDENSE/CAMPUS SAPUCAIA DO
SUL**



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
Acadêmico: Mack Leo Pedroso**

Sapucaia do Sul, em 12 de dezembro de 2010.

Prezado Aluno:

Ao cumprimentá-lo, gostaria de agradecer a sua colaboração e presteza em atender ao convite para participar da pesquisa de dissertação de mestrado sobre o tema “Qualidade de Vida no Trabalho”, a ser realizada com alunos que cursaram a disciplina “Saúde e Qualidade de Vida”, no Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Produção Industrial, do Instituto Federal Sul-riograndense/Campus Sapucaia do Sul.

Na condição de ser professor da disciplina “Saúde e Qualidade de Vida”, inserida no Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Produção Industrial, do Instituto Federal Sul-riograndense - Campus Sapucaia do Sul, estou realizando o Mestrado em Educação junto à Universidade de Brasília, onde desenvolvo a pesquisa “FORMAÇÃO PROFISSIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: a percepção do egresso do IFSul-rio-grandense.”, sob a orientação da Prof^a Dra. Olgamir Francisco de Carvalho.

Este estudo busca analisar os conteúdos abordados na disciplina e sua relação com a percepção dos alunos da instituição sobre esse tema, de modo a ressignificar as concepções teóricas e metodológicas que norteiam as discussões dessas aulas de formação profissional.

Saliento, que a indicação para sua participação nesta pesquisa teve como requisito ter cursado a disciplina “Saúde e Qualidade de Vida”, do Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Produção Industrial, e sua atuação profissional no quadro

funcional de empresas da Região Metropolitana de Porto Alegre, sendo estes requisitos fundamentais para a sua escolha.

Para tanto, esta carta de apresentação é acompanhada do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, onde solicito a sua autorização para participar de uma Entrevista Semi-Estruturada com Alunos Egressos do Instituto Federal Sul-riograndense, cujo roteiro contém questões referentes aos objetivos da pesquisa.

Deste modo, no aguardo da sua gentileza no retorno deste documento, me coloco ao seu dispor para fazermos o agendamento da entrevista e para maiores esclarecimentos ou dúvidas, através do telefone 51-99183782 ou e-mail mack@sapucaia.ifsul.edu.br.

Cordialmente,

Mack Léo Pedroso
Matricula Unb 09/0064186

**APÊNDICE C: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E
ESCLARECIDO PARA RESPONDER AO QUESTIONÁRIO SEMI-
ESTRUTURADO PARA ALUNOS EGRESSOS DA INSTITUIÇÃO
IFSUL-RIO-GRANDENSE/CAMPUS SAPUCAIA DO SUL**



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
Acadêmico: Mack Leo Pedroso

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

MACK LÉO PEDROSO, professor do Instituto Federal Sul-riograndense/Campus Sapucaia do Sul e aluno do Curso de Mestrado em Educação na área de concentração Políticas Públicas e Gestão da Educação Profissional e Tecnológica, inserido no Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade de Brasília, solicita a sua colaboração para realizar uma pesquisa acerca do tema “Qualidade de Vida no Trabalho”. Esta pesquisa, orientada pela Professora Dra. Olgamir Francisco de Carvalho, da Universidade de Brasília, tem como objetivo a coleta de dados para verificar qual a percepção dos alunos que cursaram a disciplina “Saúde e Qualidade de Vida”, oriundos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Produção Industrial, do Instituto Federal Sul-riograndense/Campus Sapucaia do Sul, possuem sobre o tema “Qualidade de Vida no Trabalho”, mediante a sua atuação profissional, e também analisar a percepção das empresas da Região Metropolitana de Porto Alegre, empregadoras de alunos do IFSul-riograndense, sobre essa temática. Esse estudo possibilitará: (a) identificar quais os conhecimentos e as expectativas que os alunos trazem em relação à obtenção de melhores condições de saúde e qualidade de vida nas empresas em que atuam; (b) analisar como os alunos gerenciam as questões relativas à saúde e qualidade de vida no trabalho diante de sua realidade profissional; (c) descrever quais enfoques relacionados à saúde e a qualidade de vida no trabalho os egressos apontam como necessários para qualificar o seu desempenho profissional; e, (d) relacionar a contribuição dos enfoques sobre saúde e qualidade de vida, abordados no Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Produção Industrial, enquanto recurso educativo para o trabalhador potencializar a sua qualidade de vida no trabalho. A indicação para sua participação nesta pesquisa teve como requisito ter cursado a disciplina “Saúde e Qualidade de Vida”, do Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Produção Industrial, e sua atuação profissional no quadro funcional de empresas da Região Metropolitana de Porto Alegre. O instrumento da pesquisa consta de uma entrevista semi-estruturada, cujo roteiro contém questões referentes aos objetivos da pesquisa, ou seja, contém algumas perguntas e, no desenrolar da conversação, permitem acrescentar outras pertinentes ao tema tratado. Vale destacar que todas as informações prestadas no questionário serão utilizadas somente para este estudo e serão consideradas sigilosas pelo pesquisador. O

resultado da pesquisa será objeto da dissertação de mestrado desenvolvida e terá retorno aos envolvidos para sua ciência e conhecimento. Desta forma, antecipo o sincero agradecimento pela preciosidade da sua contribuição para a consecução desta pesquisa, motivo pelo qual envio este termo de consentimento livre e esclarecido objetivando a sua autorização para o uso dos dados obtidos no questionário, ao qual solicito a gentileza do retorno para fins de comprovação do trabalho.

Mack Léo Pedroso
Matricula Unb 09/0064186/ Fone: (51)99183782

De acordo,

Aluno egresso participante.

APÊNDICE D: QUESTIONÁRIO SEMI-ESTRUTURADO PARA ALUNOS EGRESSOS DA INSTITUIÇÃO IFSUL-RIO- GRANDENSE/CAMPUS SAPUCAIA DO SUL



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
Acadêmico: Mack Leo Pedroso

QUESTIONÁRIO SEMI-ESTRUTURADO PARA ALUNOS EGRESSOS DA INSTITUIÇÃO IFSUL-RIO-GRANDENSE/CAMPUS SAPUCAIA DO SUL

1 IDENTIFICAÇÃO

- 1.1 Nome da empresa em que trabalha:
- 1.2 Telefone/E-mail para contato:
- 1.3 Sexo: () Masculino () Feminino
- 1.4 Idade:
- 1.5 Município de sua origem:
- 1.6 Classificação da empresa (conforme representação econômica e número de funcionários):
() Empresa de grande porte (mais de 100 funcionários);
() Empresa de médio porte (de 50 a 99 funcionários);
() Empresa de pequeno porte (menos de 50 funcionários).
Observação: a definição do porte das empresas tem como referência a classificação adotada pelo Sindicato das Indústrias de Plástico do Rio Grande do Sul.
- 1.7 Área(s) de atuação da sua empresa:
- 1.8 Área profissional e setor de sua atuação dentro da empresa:
- 1.9 Tendo em vista que você possui a formação profissional em nível tecnológico, como foi a sua formação de nível médio:
() Possui curso de formação técnica em nível médio
() Possui outro curso de formação em nível médio
- 1.10 Se você respondeu que possui curso de formação profissional técnica, favor responder em qual modalidade (área profissional):
- 1.11 Tempo de atuação na empresa:

2 QUESTÕES

2.1 A empresa onde você trabalha oferece atividades como estratégias, treinamentos, informações ou programa(s) de saúde e qualidade de vida para os seus funcionários?

- Sim – em forma de estratégias sobre o tema. Citar como:
- Sim – em forma de treinamentos sobre o tema. Citar como:
- Sim – em forma de informações sobre o tema. Citar como:
- Sim – em forma de programas sobre o tema. Citar como:
- Sim – de outro modo. Citar como:
- Não – Se possível, descrever por quê?

2.2 Qual é a sua opinião sobre estratégias, treinamentos, informações ou programas que tratem (orientem, informem) sobre a saúde e a qualidade de vida no trabalho?

2.3 Você possui interesse em participar de tais atividades? Por quê?

2.4 O que você entende por saúde no trabalho?

2.5 O que você entende por qualidade de vida no trabalho?

2.6 A sua formação profissional abordou assuntos ou experiências que auxiliam nos cuidados e prevenção de **sua saúde** no ambiente de trabalho? Caso a resposta seja sim, favor citar quais seriam esses assuntos. Caso a resposta seja não, favor justificar.

2.7 A sua formação profissional abordou assuntos ou experiências que o auxiliam a melhorar a **sua qualidade de vida** no ambiente de trabalho? Caso a resposta seja sim, favor citar quais seriam esses assuntos. Caso a resposta seja não, favor justificar.

2.8 **Você** julga importante que a formação técnico-profissional do trabalhador aborde assuntos ou experiências sobre prevenção e cuidados com a saúde e com a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho? Por quê?

Obs.: Caso a resposta seja sim, favor citar quais seriam esses assuntos, na sua opinião. Caso a resposta seja não, favor justificar.

2.9 **Você** julga importante que a empresa onde você trabalha aborde assuntos ou experiências sobre prevenção e cuidados com a saúde e com a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho? Por quê?

Obs.: Caso a resposta seja sim, favor citar quais seriam esses assuntos, na sua opinião. Caso a resposta seja não, favor justificar.

2.10 Quais, dentre os temas abaixo relacionados (informações sobre habilidades e/ou posturas físicas e comportamentais do trabalhador), você possui conhecimento ou informações?

- Qualidade de vida e saúde no trabalho.
- Elaboração de programas de exercícios e auto-gestão de atividades físicas.
- Atividades físicas para melhor desempenho físico e mental do trabalhador.
- Lesões por Esforços Repetitivos (LER).
- Doenças Ocupacionais Relacionadas ao Trabalho (DORT).
- Ginástica laboral.
- Primeiros-Socorros em situações de urgência.
- Aspectos que influenciam as relações de trabalho.
- Ergonomia (análise do ambiente de trabalho em relação ao trabalhador).
- Legislação e Normas de Segurança no Trabalho.
- Todos os temas relacionados anteriormente.
- Nenhum dos temas relacionados anteriormente.

2.11 Dentre as informações assinaladas anteriormente, qual a origem da maioria das mesmas?

- Como conteúdo de formação profissional que cursei;
- Através de palestras, seminários ou trabalhos realizados;
- Por iniciativa própria (jornais, televisão, internet, livros, etc.);
- De outro modo. Favor citar: de que forma?

2.12 Como você articula os conhecimentos que possui sobre prevenção e manutenção da saúde com o seu desempenho profissional? Há influência na sua produtividade?

2.13 Como você articula os conhecimentos que possui sobre qualidade de vida no trabalho com o seu desempenho profissional? Há influência na sua produtividade?

2.14 Quais aspectos você considera serem dificultadores para o desenvolvimento da qualidade de vida no ambiente de trabalho?

2.15 Quais aspectos você considera serem facilitadores do desenvolvimento da qualidade de vida no ambiente de trabalho?

2.16 Na sua opinião a quem compete a responsabilidade pela melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho?