



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
CURSO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO PÚBLICA**

LAILA MARIA CABRAL RABAY

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DO
FÓRUM DE BAYEUX-PB**

João Pessoa - PB

Junho - 2014

Laila Maria Cabral Rabay

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DO
FÓRUM DE BAYEUX-PB**

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Planejamento e Gestão Pública da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito, para obtenção do título de Especialista.

Orientadora: Profa. Ms. Ana Lúcia Carvalho de Souza

Coorientador: Prof. Ms. Arturo Rodrigues Felinto

João Pessoa - PB

Junho – 2014

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

R113q Rabay, Laila Maria Cabral
Qualidade de vida no trabalho [manuscrito] : diagnóstico situacional do Fórum de Bayeux-PB / Laila Maria Cabral Rabay. - 2014.
52 p. : il.
Digitado.
Monografia (Especialização em Administração Escolar) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2014.
"Orientação: Profa. Ma. Ana Lúcia Carvalho de Souza, Departamento de Administração UEPB".
"Co-Orientação: Prof. Me. Arturo Rodrigues Felinto, Departamento de Administração da UFPB".
1. Qualidade de Vida 2. Trabalho 3. Tribunal de Justiça I.
Título.

21. ed. CDD 658.312

Laila Maria Cabral Rabay

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DO
FÓRUM DE BAYEUX-PB**

Aprovada em 10/06/2014


BANCA EXAMINADORA



Prof.^a Ms. Ana Lúcia Carvalho de Souza - UEPB
Orientadora



Prof. Ms. Arturo Rodrigues Felinto - UFPB
Coorientador



Prof.^a Dr.^a Angela Maria Cavalcanti Ramalho - UEPB
Examinadora

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, nosso Criador. Dedico também aos meus pais, que me criaram e me deram uma boa educação. E ainda dedico ao meu marido e a minha filha, que tiveram paciência e respeito por meus estudos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, nosso criador, por ser essencial em minha vida, por suas providências, autor de meu destino, meu guia, luz do meu caminho, meu conforto na angústia.

Aos meus pais, Gustavo e Berenice, que me trouxeram a este mundo, que me propiciaram uma boa educação, sempre incentivaram meus estudos e se dedicaram a minha criação com muito amor. A minhas irmãs, Vitória e Roberta, que são amigas e companheiras.

Ao meu marido, Fábio, e a minha filha, Maitê, que colaboraram com este trabalho com paciência, respeito e compreensão por minhas ausências.

Aos meus colegas deste curso de Especialização, pelos incentivos, apoio, momentos agradáveis e troca de experiências.

A todos os professores deste curso, pela presteza e boas aulas ministradas.

À coordenadora deste curso e minha orientadora, Profa. Ana Lúcia Carvalho de Souza, e meu coorientador Prof. Arturo Rodrigues Felinto, pela dedicação e excelência dos seus trabalhos.

A todos que, de alguma forma, me apoiaram, me ajudaram, torceram por mim, me escutaram, e sempre estão ao meu lado.

Ao Tribunal de Justiça da Paraíba, que em convênio com a Universidade Estadual da Paraíba, me deu oportunidade de cursar uma Pós-graduação e adquirir mais conhecimentos.

“Felicidade e boa qualidade de vida não costumam ser as metas da maior parte daqueles que aderem ao padrão oficial da cultura em que vivemos.

Fama, fortuna e beleza são propriedades que privilegiam pouquíssimas pessoas: considerá-las fundamentais é condenar a maioria à infelicidade.

Acho que nossa maneira de pensar sobre o que vale e o que não vale a pena deveria levar em conta propriedades acessíveis a todas as pessoas.

Propriedades democráticas são as que não são exclusivas: o fato de alguém ser feliz no amor não modifica as chances de felicidade dos outros.

Fama, fortuna e mesmo beleza são propriedades aristocráticas; são raras e jamais serão acessíveis a todas as pessoas: não é um bom caminho!

Felicidade sentimental, paz de espírito, boas amizades, virtudes de caráter, gosto por aprender.

São tantos os deleites acessíveis a todos!”

(Flávio Gikovate)

RABAY, Laila Maria Cabral. Qualidade de Vida no Trabalho – Diagnóstico Situacional do Fórum de Bayeux-PB. 52f. Monografia (Especialização em Planejamento e Gestão Pública), Universidade Estadual da Paraíba, João Pessoa, 2014.

RESUMO

Este estudo tem como objetivo realizar um diagnóstico situacional do Fórum de Bayeux. Metodologicamente foi aplicado um questionário dividido em 5 partes: parte 1- dados pessoais; parte 2 - doenças ocupacionais, doenças relacionadas ao estilo de vida e ao trabalho; parte 3 – estilo de vida e saúde do servidor; parte 4 – ambiente ocupacional e parte 5 – qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho. A amostra validada é de 43% do total do universo, que corresponde a 76 servidores lotados no local pesquisado. Para a análise dos dados utilizou-se a pesquisa quantitativa e descritiva, além da pesquisa bibliográfica. A partir desta análise é possível constatar alguns pontos críticos no tema qualidade de vida no referido fórum. Constatou-se que, na dimensão psicossocial, o Fórum de Bayeux apresenta uma boa qualidade de vida no trabalho, porém na dimensão biológica, foram percebidos índices elevados de algumas doenças relacionadas ao trabalho, ao estilo de vida e doenças ocupacionais. O diagnóstico é importante para tomar conhecimento da realidade de qualidade de vida no trabalho e para direcionar ações específicas já implementadas no TJPB e sugerir novas ações associadas à real situação. Sugere-se pesquisas de diagnóstico em outros fóruns, comarcas e setores desta instituição.

Palavras Chaves: Qualidade de Vida. Trabalho. Tribunal de Justiça

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – Situação atual de saúde do servidor	31
GRÁFICO 2 – Qualidade de sono do servidor	32
GRÁFICO 3 – Bem-estar do servidor no trabalho	33
GRÁFICO 4 – Situação da vida em família	33
GRÁFICO 5 – Dependência/Independência de álcool, fumo, medicamentos.....	34
GRÁFICO 6 – Frequência da prática de exercícios físicos	35
GRÁFICO 7 – Satisfação quanto ao acesso ao serviço de saúde.....	36
GRÁFICO 8 – Clima no ambiente de trabalho	37
GRÁFICO 9 – Satisfação no trabalho	38
GRÁFICO 10 – Avaliação do ambiente físico de trabalho	39
GRÁFICO 11 – Autoavaliação da qualidade de vida do servidor	40
GRÁFICO 12 – Importância de um programa de QVT no TJPB	41

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Dados Pessoais – caracterização dos pesquisados	28
TABELA 2 – Doenças declaradas pelos respondentes	29

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1 INTRODUÇÃO	10
1.1 JUSTIFICATIVA	11
1.2 OBJETIVO GERAL	13
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
CAPÍTULO 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	14
2.1 PERSPECTIVA HISTÓRICA E CONCEITO DE TRABALHO	14
2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	15
2.2.1 CONCEITO	15
2.2.2 IMPORTÂNCIA DO DIAGNÓSTICO	17
2.2.3 FATORES CRÍTICOS	18
2.2.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO	19
2.2.5 SAÚDE: DOENÇA, TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA	20
2.2.6 CONSIDERAÇÕES SOBRE INDICADORES DE QV E QVT	21
CAPÍTULO 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	24
3.1 TIPO DA PESQUISA	24
3.2 IDENTIFICAÇÃO DAS VARIÁVEIS	24
3.3 UNIVERSO E AMOSTRA	25
3.4 CARACTERIZAÇÃO DO LOCAL DA PESQUISA	26
3.5 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	27
3.6 TRATAMENTO DOS DADOS	27
CAPÍTULO 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	29
CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
SUGESTÕES DE AÇÕES IMPLEMENTADAS	45
REFERÊNCIAS	46
APÊNDICE	49

CAPÍTULO 1 INTRODUÇÃO

Qualidade de vida no trabalho (QVT) implica na implantação de aprimoramentos e inovações gerenciais e técnicas na organização por meio de ações aliadas. Para se estruturar a qualidade de vida no trabalho, há que olhar a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. Este elemento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa. (VASCONCELOS, 2000).

Ao desenvolver um projeto sobre reestruturação de cargos, Louis Davis, nos anos 70, ressaltou o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Para ele, o conceito de QVT refere-se ao cuidado com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores na elaboração de suas tarefas. O conceito de QVT abrange os aspectos físicos e ambientais, assim como os aspectos psicológicos do local de trabalho. (BASSO, 2010)

Com o passar do tempo, as condições de trabalho sofrem transformações, e a competitividade exige mais do trabalhador, que acaba se cansando mais facilmente e se desmotivando, havendo a necessidade de programas de QVT.

Este estudo é feito da necessidade de se conhecer a situação de qualidade de vida no trabalho no Fórum de Bayeux, mostrar a importância do diagnóstico nos programas de QVT e saúde ocupacional nas organizações e no Tribunal de Justiça da Paraíba (TJPB), assim como estimular a prática em QVT nesta instituição, como ferramenta de gestão. Estes programas fazem parte das atribuições da Gerência de Qualidade de Vida do TJPB.

Para se atingir o objetivo proposto, foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre qualidade de vida no trabalho, seus conceitos, suas interfaces, seus desafios, sua importância, ou seja, o grande leque deste assunto. E também foi realizada uma pesquisa de campo, para se fechar o diagnóstico situacional em qualidade de vida no trabalho no fórum citado acima.

O trabalho monográfico foi desenvolvido em capítulos que serão descritos abaixo:

Capítulo 1 – Introdução, que descreve uma visão geral sobre a pesquisa, contendo as justificativas e os objetivos gerais e específicos.

Capítulo 2 – Fundamentação Teórica: revisão da literatura sobre o tema, para fundamentar a pesquisa com conceitos, outras pesquisas, teorias, desafios entre outros assuntos ligados ao tema.

Capítulo 3 – Procedimentos Metodológicos: baseado no tipo de pesquisa, identificação das variáveis da pesquisa, universo e amostra, caracterização do local da pesquisa, instrumento de coleta de dados e tratamento dos dados.

Capítulo 4 – Apresentação e Discussão dos Resultados: reserva-se a análise, apresentação detalhada dos dados, representados por tabelas e gráficos e interpretação dos resultados.

Como resultado do estudo, constatou-se que na dimensão das relações psicossociais e de ambiente ocupacional, o Fórum de Bayeux apresenta uma boa qualidade de vida no trabalho, porém na dimensão biológica, foram identificadas algumas doenças decorrentes do trabalho e do estilo de vida e doenças ocupacionais.

1.1 JUSTIFICATIVA

Os programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) valorizam os servidores. O nível de QVT percebido pelo trabalhador produz resultados importantes para a organização, podendo interferir no serviço e na produção. Segundo Basso (2010), a Qualidade de Vida no Trabalho visa proporcionar um ambiente favorável ao bem estar de todos, na tentativa de humanizar as relações e o trabalho nas organizações, conduzindo a melhorias na execução das tarefas e o conseqüente aumento do nível de satisfação do servidor com a organização.

Para se implantar um programa de QVT, há que se fazer um diagnóstico para se obter a realidade da qualidade de vida do ambiente de trabalho, e poder planejar e implantar programas de médio e longo prazos focados nas necessidades evidenciadas, além de alocar recursos inerentes aos programas, para se evitar apenas execuções de tarefas, como ações voltadas para a qualidade de vida no trabalho, as quais geralmente abordam apenas o atendimento curativo em saúde, excluindo os programas de qualidade total e de clima organizacional, entre outras áreas que envolvem o tema QVT.

A QVT é importante para o servidor do Tribunal de Justiça da Paraíba porque ele, estando em adequada situação de saúde e satisfação, presta um melhor serviço

e atende com mais eficiência e comprometimento as demandas da sociedade, além de conseguir se realizar na vida pessoal, conseguindo um equilíbrio entre esta e a vida profissional.

Em 2011, o Tribunal de Justiça da Paraíba (TJPB) passou por uma reestruturação administrativa, quando foi criada a Gerência de Qualidade de Vida, regulamentada pela Lei Estadual da Paraíba nº 9.316/2010, que dispõe sobre as atribuições administrativas do TJPB, incluindo as atribuições da Gerência de Qualidade de Vida, em seu artigo 35:

Art. 35 À Gerência de Qualidade de Vida incumbe:

I. administrar programas voltados para o bem estar das pessoas, elaborar, gerir e avaliar programas de prevenção, saúde ocupacional e plano de benefícios;

II. conferir através de profissionais da área competente exames médicos exigidos para a posse em cargo efetivo que integra o quadro do Poder Judiciário do Estado;

III. Apoiar a Junta Médica no fornecimento de laudos para concessão de aposentadoria por invalidez e licença para tratamento de saúde em pessoa da família;

IV. avaliar, registrar e acompanhar as condições de saúde de pessoal, analisar índices de inassiduidade e licenças médicas;

V. apoiar a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA);

VI. realizar pesquisa de clima organizacional e avaliar resultados;

VII. elaborar, gerir e avaliar programas de responsabilidade social e ambiental;

VIII. Exercer outras atribuições vinculadas às funções, determinadas pelo Diretor de Gestão de Pessoas.

Diante dos aspectos acima mencionados, esta pesquisa procura responder a seguinte pergunta: qual o diagnóstico situacional da qualidade de vida no trabalho no Fórum de Bayeux?

1.2 OBJETIVO GERAL

Realizar um diagnóstico situacional da qualidade de vida no trabalho no Fórum de Bayeux.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analisar os dados referentes aos aspectos físicos, mental e de saúde ocupacional;
- Diagnosticar aspectos relativos à saúde física, mental e ocupacional;
- Identificar eventuais fatores críticos ligados à Qualidade de Vida no Trabalho;
- Sugerir ações implementadas em Qualidade de Vida no Trabalho.

CAPÍTULO 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 PERSPECTIVA HISTÓRICA E CONCEITO DE TRABALHO

O trabalho, antigamente, era sinônimo de sofrimento, fardo e até de castigo. “Pode-se observar em diferentes línguas (grego, latim, francês, alemão, russo, português) que o termo trabalho tem, em sua raiz, dois significados: esforço, fardo, sofrimento e criação, obra de arte, recriação.” (Woleck, 2007, p. 3). O trabalho foi estabelecido como um castigo ou como uma dor. “A palavra surgiu no sentido de tortura, no latim *tripaliare*, torturar com *tripalium*, máquina de três pontas.” (REIS, 2007, p.9)

De acordo com Reis (2004, p.1), “o trabalho é tão antigo quanto o homem”. Na pré-história, o homem tem a necessidade de saciar a fome e se preocupa com a sua defesa pessoal “Ele caça, pesca e luta contra o meio físico, contra os animais e contra os seus semelhantes, tendo como instrumento as suas próprias mãos.” (Reis, 2004, p.1). A necessidade básica do homem era se alimentar, pois com sua vida primitiva não tinha outras necessidades. Posteriormente, veio a necessidade de se defender dos animais violentos e de homens de outras tribos. Diante desta realidade, o homem primitivo passou a confeccionar armas, para entrar em batalha com as tribos inimigas. Daí perceberam que poderiam escravizar os adversários, ao invés de matá-los, e os tornarem escravos. A escravidão entre os egípcios, gregos e romanos ganhou destaque histórico. O modo antigo de produção baseia-se no trabalho do escravo; o feudal, no trabalho dos servos da gleba e o capitalista, no trabalho do empregado assalariado.

Woleck (2007) aborda que na tradição cristã, com a Reforma Protestante, o trabalho era uma forma de praticar a vontade de Deus, e ganhou uma concepção de salvação. Já na tradição oriental, no ponto de vista religioso, o trabalho passou a ser visto como a harmonia do homem com a natureza, tornando-o pessoa digna, honesta, ou seja, com boas qualidades. No final da Idade Média, o trabalho foi reconhecido positivamente, e virou campo de desenvolvimento e prática das competências dos homens. Naquele período, surgiram mudanças marcantes formadoras de base para a Era Moderna. A revolução agrícola, o surgimento das cidades, implantação da sociedade patriarcal são exemplos dessas mudanças, que definiram a sociedade ocidental moderna. Na Idade Moderna, introduziu-se a

diferença entre o trabalho qualificado e o não qualificado, entre o produtivo e o não produtivo, aumentou a desigualdade entre trabalho manual e intelectual.

Para o homem dos tempos modernos, o tempo livre inexistia ou é escasso. “Tempo é dinheiro”. Todas as atividades humanas passaram a ser foco de negócios ou tornaram-se oportunidades para alguém ganhar dinheiro. Para grande maioria das pessoas, o trabalho transformou-se em emprego na sociedade moderna. (Woleck, 2007, p. 5)

O emprego passou a ser sinônimo de expressão na sociedade, padrão de reconhecimento de mérito dos propósitos humanos. Woleck (2007) estabelece que o emprego é a forma de sobrevivência, sucesso e segurança. Nesse tipo de sociedade, onde o comércio é centrípeto, a pessoa trabalha no seu emprego, recebe uma quantia em dinheiro, que é o salário, com o qual irá adquirir as suas necessidades dentro da possibilidade remuneratória. Neste contexto, não ter um emprego, é como ser excluído. Rocha (2012) fala que as pessoas que não conseguem emprego são tratadas com discriminação.

“Trabalho em sentido geral é todo esforço físico ou intelectual com o objetivo de realizar alguma coisa.” (REIS, 2004). O trabalho é a prática da atividade humana na geração de bens e elaboração de serviços. Esta prática, em proveito de uma outra pessoa, será remunerada em prol do trabalhador.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

2.2.1 CONCEITO

A Qualidade de Vida no Trabalho está relacionada com melhoria da saúde e do bem-estar dos trabalhadores, e também com o comprometimento dos colaboradores para se conseguir atingir as metas com satisfação. Há muitos conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho, pois o tema envolve diversas áreas. Segundo Rocha (2012, p. 35) O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é:

O 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 para e durante a realização do trabalho.

É necessário obter o equilíbrio entre todas as dimensões do ser-humano-trabalhador, tratando-o holisticamente. Neste aspecto, Rocha (2012, p.35) ainda aborda este conceito:

QVT é uma estratégia gerencial visando à integração do ser humano à organização, para elevar o máximo possível o bem-estar do trabalhador com a organização e seu trabalho, pela satisfação de suas necessidades de crescimento pessoal e profissional e, ao mesmo tempo, diminuir seu esforço e aumentar seu desempenho.

Chiavenato (2004, p.11) aborda um conceito mais administrativo em gestão de pessoas, como a autonomia do trabalhador na tomada de decisões como fonte de bem-estar e satisfação, confirmando com este último conceito selecionado, que a QVT envolve uma vasta área

QVT é um conceito que se refere aos aspectos da experiência do trabalho como estilo de gestão, liberdade e autonomia para tomar decisões, ambiente de trabalho agradável, segurança no emprego, horas adequadas de trabalho e tarefas significativas e agradáveis.

Quando se fala em QVT, há que se pensar em várias dimensões: biológicas, psíquicas e sociais, e inserindo os empregados nesse contexto, há necessidade de ir em busca do equilíbrio dessas dimensões, para se conseguir colaboradores satisfeitos, saudáveis, melhorando a produtividade e trazendo progresso para a organização. Limongi-França (2012, p. 28) afirma que “toda pessoa é um complexo biopsicossocial, isto é, tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida”. A dimensão biológica abrange aspectos físicos herdados ou adquiridos, incluindo os órgãos e sistemas do corpo humano. A dimensão psicológica abrange os processos afetivos, emocionais e intelectuais, conscientes ou não, definindo a personalidade, a vida mental e emocional e o relacionamento com o mundo à sua volta. E a dimensão social inclui os valores socioeconômicos, as crenças, o papel da família no trabalho e fora do trabalho, meio ambiente e localização geográfica.

“Existem diferentes pontos de vista ao conceituar Qualidade de Vida no Trabalho, porque cada teórico aprecia elementos que considera mais relevante para que exista, de fato, a Qualidade de Vida no Trabalho.” (ROCHA, 2012, p.34).

“As definições de QVT vão desde cuidados médico estabelecidos pela legislação de saúde e segurança, até atividades voluntárias dos empregados e empregadores na área de lazer, motivação, entre inúmeras outras.” (LIMONGI-FRANÇA, 2012, p.24). Limongi-França (2012) agrupou os diversos conceitos, critérios, indicadores do tema QVT em escolas de pensamento, para um melhor entendimento. Esses grupos de escolas são: a socioeconômica, a organizacional e a condição humana no trabalho. Esta última estuda o ser biopsicossocial, tendência da presente pesquisa.

Rocha (2012) lista grupos de pesquisadores que deixaram suas marcas no cenário internacional quando se fala em Qualidade de Vida no Trabalho. Entre eles estão Hackman & Lawler (1971), Walton (1973), Hackman & Oldhan (1975) e Westley (1979)

Limongi-França (2012) cita o trabalho de Walton (1975) no aspecto conceitual, o qual lista oito dimensões de QVT: compensação justa e adequada; condições de trabalho seguras e saudáveis; oportunidades imediatas para desenvolver e usar capacidades humanas; oportunidades futuras para o crescimento contínuo e a garantia de emprego; integração social na organização; constitucionalismo na organização; trabalho e espaço total na vida do indivíduo e relevância social do trabalho.

2.2.2 - IMPORTÂNCIA DO DIAGNÓSTICO

Para se tratar uma doença, precisa-se saber o diagnóstico correto, e obter a cura. Analogicamente, neste tema QVT, o diagnóstico é necessário para que se consiga combater o problema adequadamente, para se obter êxito. Andrade e Veiga (2012) afirmam que para implementar um programa de qualidade de vida no trabalho, deve ser feito um processo de diagnóstico organizacional e uma implementação cuidadosa e com base teórica, para se obter um aumento da produtividade e da satisfação dos colaboradores. A participação dos trabalhadores nas decisões é um requisito essencial.

Segundo Alves (2011), somente se melhora o que se pode medir. Então, há a real necessidade de avaliar a satisfação dos trabalhadores, assim como seu estado de saúde física, mental e ocupacional. “Medir a qualidade de vida do trabalho, em

uma organização, tornou-se uma necessidade, sendo esse o caminho para a excelência”. (MANZATTO, 2012, p.29).

Confirma-se, então, que para se planejar um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho que tenha eficácia e traga bons resultados, há que se fazer o diagnóstico de QVT da instituição, pois sem conhecer o real problema, não há como aplicar as intervenções corretas.

O diagnóstico é importante porque vai conhecer o trabalhador como um todo, permitindo um melhor direcionamento para o planejamento dos programas, evitando a aplicação de programas-padrão de Qualidade de Vida, os quais, quando utilizados pelas empresas e instituições, configuram o imediatismo. Fatores e critérios devem ser identificados para subsidiar a elaboração dos projetos de QVT.

2.2.3 - FATORES CRÍTICOS

Há muitos fatores críticos a respeito deste tema, porém abordam-se aqui os de maiores destaques. Segundo Limongi-França (2012), há uma grande gama de informações relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho. Há uma aspiração ao bem-estar no trabalho, e para isso necessita conciliar trabalho, família e consumo, stress, cuidados físicos, estilos de vida, hábitos alimentares entre outros. As competências na gestão de QVT estão em várias áreas como saúde, gestão de pessoas, engenharia de produção, ergonomia, benefícios entre outros. Essa diversidade forma conjuntos difusos com lacunas e sobreposições, dificultando as decisões sobre as ações e programas em QVT.

Limongi-França (2012) apontou alguns fatores críticos que baseiam a nova competência em gestão em qualidade de vida no trabalho, que são: o conceito de QVT; a produtividade; a legitimidade; o perfil do gestor; práticas e valores; e competência em gestão de qualidade de vida no trabalho.

Nos conceitos há uma enorme confusão sobre o significado teórico e técnico. Na produtividade, “o desafio é reconstruir, com bem-estar, o ambiente competitivo, altamente tecnológico, de alta produtividade do trabalho, e garantir ritmos e situações ecologicamente corretas.” (LIMONGI-FRANÇA, 2012, p.45). No fator legitimidade, questões éticas, jurídicas, desenvolvimento humano, desenvolvimento sustentável, responsabilidade social são indicadores de legitimidade, que apresentam alta complexidade. “Ganhar legitimidade significa aumentar a frequência

e abrangência das ações e dos programas de QVT, inclusive consolidando-os como parte da legislação trabalhista.” (LIMONGI-FRANÇA, 2012, p.153). As práticas e valores emergentes nas organizações relacionadas às questões de QVT são bastante numerosos e diversificados.

QVT é uma competência gerencial para o administrador e uma competência estratégica para a organização. São elementos da Nova Competência: gestão de pessoas, descontração, atividades físicas, lazer e cultura, saúde.

2.2.4 - QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO

Enquanto a Qualidade de Vida no Trabalho é bem discutida no setor privado, no setor público a discussão é bem recente; existem muitos obstáculos para a efetiva implementação e os desafios são maiores. O processo de aceleração causado pelo avanço global do capitalismo produziu um grande impacto e obrigou as organizações públicas a reestudar os processos de trabalho, onde os órgãos públicos tiveram que sofrer inovações do seu funcionamento, e os valores democráticos ganharam um contexto marcante, em que os usuários-cidadãos cobram serviços e atendimentos mais eficientes, efetivos e satisfatórios. (FRETTA e DALMAU, 2012)

Esta cobrança pela melhoria da eficiência dos serviços públicos acarretou efeitos negativos nos servidores públicos, e aumentou o índice de absenteísmo, de acidentes, das doenças do trabalho e das licenças de saúde nas organizações públicas. Daí houve a necessidade de se implantar as técnicas de QVT como ferramenta de gestão, com o intuito de obter o bem-estar dos servidores públicos, a satisfação do usuário-cidadão e a eficiência e a eficácia dos serviços prestados pelos órgãos governamentais. (FRETTA e DALMAU, 2012).

Os principais desafios dos servidores públicos na área de QVT são a descontinuidade dos processos de gestão, a pouca conscientização ou falta de conhecimento de muitos gestores que, em decorrência deste fato, alocam poucos recursos financeiros para esta área (OLIVEIRA, 2014)

Segundo Ferreira, Alves e Tostes (2009), em sua pesquisa em dez órgãos públicos federais que possuíam programas ou atividades de QVT, os entrevistados, gestores públicos, tiveram dificuldade em definir o que é Qualidade de Vida no Trabalho, caracterizando ausência propriamente dita de definição e uma incipiente

difusão do assunto entre os servidores. E ainda cabendo registrar que apenas uma, entre estas instituições públicas, realizou um levantamento prévio sobre QVT.

2.2.5 - SAÚDE: DOENÇA, TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA

Segundo Limongi-França (2012), a Organização Mundial da Saúde (OMS) em 1986 definiu saúde como um completo estado de bem-estar físico, mental e social e não, apenas, ausência de doença. Isto abriu espaço para a saúde do trabalho e para o entendimento dos fatores psicossociais na vida moderna. As doenças e os hábitos de vida, que levam às doenças relacionadas ao trabalho ou aos hábitos no estilo de vida, fazem parte das obrigações e das políticas públicas, e ainda parte das ações obrigatórias nas empresas para tratar e cuidar dos seus colaboradores.

A Doença Ocupacional é toda doença que causa alteração na saúde de qualquer trabalhador, em qualquer área de execução do serviço, desde as tarefas mais simples, até as mais complexas e deve estar sempre relacionada ao tipo de ocupação que o trabalhador exerce.

Um dos exemplos de doença ocupacional é a DORT/LER (Distúrbio Osteomusculares Relacionados ao Trabalho/ Lesões por Esforços Repetitivos). São processos dolorosos decorrentes de relações de trabalho referentes às práticas do mundo moderno, ou seja, de atividades que exijam o esforço repetitivo, sejam elas de movimentos, posturas, sobrecarga mental e outras, e em casos mais graves pode evoluir para a incapacidade total ou parcial, gerando a aposentadoria por invalidez. Segundo Limongi-França (2012, p.36), “[...] todos os tipos de Dort têm aumentado em relação ao percentual total de doenças de trabalho.” . Entre todos os DORT estão as tendinites, enfermidades do nervos, enfermidades dos músculos, enfermidades vasculares e alguns outro sintomas não específicos relacionados a dores osteomusculares.

De acordo com Lacaz (2000) entre os dez principais grupos de doenças relacionadas ao trabalho estão: as doenças pulmonares: asbestose, brossinose, silicose, pneumoconiose dos trabalhadores do carvão, câncer de pulmão, asma ocupacional; as lesões músculo-esqueléticas: distúrbios da coluna lombar, do tronco, extremidades superiores, pescoço, extremidades inferiores; os cânceres ocupacionais: leucemia, mesotelioma, câncer de bexiga, de nariz, fígado; as doenças cardiovasculares: hipertensão, coronariopatias e infarto agudo do

miocárdio; os distúrbios neurotóxicos: neuropatias periféricas, encefalites tóxicas, psicoses, alterações e os distúrbios da esfera psíquica: neuroses, distúrbios de personalidade, alcoolismo e dependência de drogas.

Segundo Fleck (2000), a Organização Mundial de Saúde constituiu um grupo de qualidade de Vida (Grupo WHOQOL) para desenvolver instrumentos de avaliação neste assunto. O grupo definiu “qualidade de vida como a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (FLECK, 2012, p.34). O instrumento de avaliação WHOQOL-bref é composto por quatro domínios: **físico** (dor, desconforto, energia e fadiga, sono e repouso, atividades da vida cotidiana, dependência de medicação ou de tratamentos, capacidade de trabalho); **psicológico** (sentimentos positivos e negativos, pensar, aprender, memória e concentração, auto-estima, imagem corporal e aparência, espiritualidade/religiosidade); **relações sociais** (relações sociais, apoio social, atividade sexual) e **meio ambiente** (segurança física e proteção, ambiente no lar, recursos financeiros, cuidados de saúde e sociais, oportunidade de adquirir novas informações e habilidades, recreação/lazer, ambiente físico -poluição/ruído-, transporte).

2.2.6 – CONSIDERAÇÕES SOBRE INDICADORES DE QV E QVT

Ressaltam-se aqui algumas considerações sobre os indicadores de qualidade de vida e de qualidade de vida no trabalho utilizados nesta pesquisa. Segundo Rocha (2012), a vida familiar e a vida social das pessoas interferem na qualidade de vida do trabalho. Se o indivíduo tem uma boa relação familiar e uma boa relação social, irá ter uma boa qualidade de vida (QV), estendendo também ao trabalho. Pereira (2006) afirma que a saúde do trabalhador é um dos principais alicerces para a preservação da força de trabalho adequada.

Bündchen (2013) comprova que a atual população tem um estilo de vida com má alimentação, sedentarismo, má qualidade de sono, alto grau de estresse. A ausência da prática de exercícios físicos está associada a várias doenças, entre elas, a hipertensão arterial (pressão alta). Para um bom estado de saúde e conseqüente boa qualidade de vida, há que se praticar exercícios físicos regulares.

Segundo Pereira et.al. (2010), a qualidade do sono está associada à satisfação com o trabalho e com a produtividade. O fator sono associa-se com o bem estar do indivíduo, stress e alguns problemas específicos. A produtividade do servidor diminui caso este apresente distúrbios do sono. Uma boa qualidade de sono deixa o indivíduo disposto e atento para as atividades diárias de trabalho.

“O acesso e a utilização de serviços de saúde dependem de um conjunto de fatores que podem ser esquematicamente divididos em determinantes da oferta e determinantes da demanda.” (BARATA, 2008, p.1) Quando se fala em oferta, significa a existência do serviço. Se o serviço existe, então agora se verifica questão da acessibilidade geográfica (localização, vias de acesso, transportes públicos, entre outros); a questão cultural (padrões de atendimentos e determinações de conduta aceitáveis ou não pela população usuária); a questão econômica (existência ou ausência de taxas de uso) e a questão organizativa (modo de funcionamento e organização da prestação). A demanda é a necessidade de se usar esse serviço de saúde. (BARATA, 2008). O Tribunal de Justiça da Paraíba (TJPB) possui um serviço ambulatorial com atendimentos médicos, odontológicos, de enfermagem, de fisioterapia e de psicologia, que funciona no ambiente físico da Gerência de Qualidade de Vida, no Anexo Administrativo.

Covacs (2006, p.28) cita que:

O lugar de trabalho representa uma parte muito significativa nas vidas das pessoas, pois nele elas passam a maior parte de seu tempo. Por isso é importante não só prevenir a ocorrência de doenças decorrentes do trabalho como também procurar promover o bem-estar das pessoas neste ambiente. Tem-se constatado que os empregadores manifestam interesse crescente no bem-estar no trabalho, uma vez que tem se confirmado que afeta positivamente o desempenho no trabalho.

Covacs (2006) também aborda que a satisfação no trabalho é uma das três dimensões do bem-estar. A satisfação é um vínculo afetivo positivo que decorre de satisfações obtidas em cinco domínios específicos: relacionamentos com as chefias, relação com os colegas de trabalho, satisfação com o salário, com as oportunidades de promoção e com as tarefas realizadas. A satisfação é multidimensional, o relacionamento com as chefias e com os colegas de trabalho tem a ver com o ambiente de trabalho; salário e oportunidades de promoção se referem à retribuição conferida aos empregados e a satisfação com as tarefas tem a ver com as próprias

atividades realizadas no trabalho. Muitos estudos sugerem a forte correlação entre a satisfação no trabalho e a satisfação com a vida.

O clima organizacional corresponde ao ambiente interno de uma empresa ou organização, e neste ambiente também fazem parte os subordinados, supervisores e direção. Oliveira, Carvalho e Rosa (2012) afirmam que o relacionamento entre as pessoas do trabalho deve ser salutar e harmônico para que a empresa também esteja com saúde, e que esta situação tem influência direta na satisfação do trabalhador e seus resultados na corporação.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) (2010, p.6) define que:

Um ambiente de trabalho saudável é aquele em que os trabalhadores e os gestores colaboram para o uso de um processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho tendo em conta as seguintes considerações estabelecidas sobre as bases das necessidades previamente determinadas: questões de segurança e saúde no ambiente físico de trabalho; questões de segurança, saúde e bem-estar no ambiente psicossocial de trabalho, incluindo a organização do trabalho e cultura da organização; recursos para a saúde pessoal no ambiente de trabalho; e envolvimento da empresa na comunidade para melhorar a saúde dos trabalhadores, de suas famílias e outros membros da comunidade.

Todas as considerações acima são indicadores de qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho, ligadas à saúde, ao bem-estar, ao estilo de vida, ao ambiente ocupacional etc. São muitas as informações relacionadas à qualidade de vida e à QVT, e que nelas interferem.

CAPÍTULO 3- PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 - TIPO DA PESQUISA

Kauark, Manhães e Medeiros (2010, p.26) define “pesquisa quantitativa como o que pode ser quantificável, o que significa traduzir em números, opiniões e informações para classificá-las e analisá-las.” Segundo Manzato e Santos (2003, p.7), os métodos de pesquisa quantitativa “são utilizados quando se quer medir opiniões, reações, sensações e atitudes de um universo (público-alvo) através de uma amostra que o represente de forma estatisticamente comprovada.” Pesquisa descritiva, segundo Kauark, Manhães e Medeiros (2010, p.29), é a que “visa descrever as características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis.” Este tipo de pesquisa usa técnicas de coletas de dados, como por exemplo, o questionário. Segundo Marconi e Lakatos (2009), os estudos quantitativos descritivos fornecem a descrição exata de características de um determinado grupo ou população, utilizam técnicas de amostragem para apresentar caráter representativo e com um grande número de variáveis.

A Pesquisa bibliográfica é uma busca geral sobre os principais trabalhos científicos capaz de fornecer dados e informações importantes e fundamentais sobre o tema do estudo, como livros, artigos científicos de periódicos, correspondências públicas ou privadas, documentos, internet entre outros (MARCONI e LAKATOS, 2009).

Esta pesquisa é do tipo quantitativa, descritiva e bibliográfica, tendo em vista que o objeto de estudo foi um diagnóstico da situação da qualidade de vida no trabalho do Fórum de Bayeux, onde foi aplicado um questionário para a coleta de dados. Estes dados foram quantificados, depois analisados para a descrição e caracterização da amostra, e a análise foi fundamentada pela pesquisa bibliográfica.

3.2 - IDENTIFICAÇÃO DAS VARIÁVEIS

A variável se refere ao fenômeno alvo da pesquisa. É o cenário de variação de cada tipo de dado a ser pesquisado. Variável independente é a que induz ou determina uma outra variável. A variável dependente é a que é influenciada pela variável independente (RODRIGUES, 2007). Segundo Marconi e Lakatos (2009)

variável é um conceito operacional, mas nem todo conceito operacional constitui-se em variável. É necessária a valoração da variável, que pode ser considerada como uma classificação ou medida. Variável independente é fator determinante, condição ou causa para algum resultado, efeitos ou consequência, e variável dependente é um resultado da variável independente, é a explicação daquilo que se está pesquisando.

Nesta presente pesquisa, as variáveis independentes são o estilo de vida dos servidores (situação de saúde, de bem-estar no trabalho, da vida em família; qualidade do sono; prática de exercícios físicos; dependência/independência química; satisfação ao acesso ao serviço de saúde); avaliação do ambiente ocupacional (clima no ambiente de trabalho, satisfação do servidor em realizar as tarefas do trabalho, ambiente físico de trabalho) e avaliação da qualidade de vida (avaliação da própria qualidade de vida e importância de um programa de qualidade de vida no trabalho no Tribunal de Justiça da Paraíba), além das doenças ocupacionais e relacionadas ao trabalho, e da caracterização dos pesquisados como sexo, idade, grau de instrução, tempo de trabalho no TJPB, e o cargo ocupado.

As variáveis dependentes são o diagnóstico, a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho.

3.3 - UNIVERSO E AMOSTRA

Segundo Rodrigues (2007), universo é o total de indivíduos com atributos comuns definidos para um mesmo estudo. Já para Kauark, Manhães e Medeiros (2010, p.60):

Universo ou População são todos os indivíduos do campo de interesse da pesquisa, ou seja, o fenômeno observado. Sobre ela se pretende tirar conclusões. Fala-se de população como referência ao total de habitantes de determinado lugar.

“A amostra é uma parcela convenientemente selecionada do universo (população); é um subconjunto do universo.” (MARCONI e LAKATOS, 2009, p.162) Amostra é uma parte do universo que será objeto da pesquisa, é um subgrupo do universo. As amostras probabilísticas podem ser, além de outras classificações, causais simples,

em que cada componente do universo tem as mesmas chances de participar da amostra. (KAUARK, MANHÃES e MEDEIROS, 2010).

O universo da presente pesquisa são 76 servidores do Tribunal de Justiça da Paraíba lotados no Fórum de Bayeux, ocupantes de cargos efetivos de Analista Judiciário; Técnico Judiciário – Área Judiciária; Técnico Judiciário – Área Administrativa; Auxiliar Administrativo, Juiz, Oficial de Justiça e alguns servidores de outros órgãos públicos, que estão à disposição do Poder Judiciário da Paraíba. Dentre estes há 6 (seis) juízes, 23 (vinte e três) oficiais de justiça e 14 servidores que estão à disposição do Poder Judiciário.

A amostra validada foram de 33 servidores, que representa 43% do total de servidores do Fórum de Bayeux.

3.4 - CARACTERIZAÇÃO DO LOCAL DA PESQUISA

O local escolhido para a pesquisa foi o Fórum de Bayeux, denominado de Fórum Juiz Inácio Machado de Souza, localizado no município de Bayeux, na Av. Liberdade, 900, no Bairro de Baralho, na entrada da cidade. O município de Bayeux faz parte da Grande João Pessoa.

O território do Estado da Paraíba, para efeito da administração do Poder Judiciário, divide-se em circunscrições judiciárias, comarcas e comarcas integradas. As comarcas são classificadas em três entrâncias, numeradas ordinalmente, observados o movimento forense, a densidade demográfica, a receita tributária, os meios de transporte e a situação geográfica. As comarcas de primeira entrância são as iniciais na estrutura judiciária de primeiro grau (geralmente são as cidades do interior distante da capital); as de segunda entrância são as intermediárias e as de terceira entrância constituem a entrância final. O Fórum de Bayeux é uma unidade judiciária que faz parte de uma comarca de terceira entrância. Os serviços auxiliares do foro judicial estão divididos em: Diretoria de Fórum; Assessoria de Gabinete do Juízo; Cartórios de Justiça; Centrais de Mandados; Centrais de Distribuição; Contadorias Judiciais; Depósitos Judiciais.

O atual Fórum de Bayeux funciona num prédio novo, inaugurado em 2011, com espaço amplo, com 5 (cinco) varas mistas e um juizado especial. E ainda conta com um Depósito Judiciário, Tribunal do Júri, salas para a Defensoria Pública e Ministério Público Estadual, além da sala da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB),

inaugurada recentemente, para que os advogados realizem seus trabalhos. Nele estão lotados 76 (setenta e seis) servidores, entre analistas judiciários, técnicos judiciários, auxiliares judiciários, juízes e oficiais de justiça. Dentre estes, 6 (seis) são juízes e 23 (vinte e três) são oficiais de justiça.

O Fórum da comarca de Bayeux conta atualmente com mais de 14.000 (catorze mil) processos em tramitação. Esta unidade judiciária pode julgar ações referentes a crimes contra a vida, execução penal, crimes da infância e adolescência, execução fiscal, fazenda pública, entorpecentes e violência doméstica.

3.5 - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados se dá, desde o início da pesquisa, quando se pensa o problema da pesquisa. Os principais instrumentos de coleta de dados são os questionários, formulários, documentos entre outros (KAUARK, MANHÃES e MEDEIROS, 2010).

Na presente pesquisa, foi utilizado um questionário. “Questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador.” (MARCONI e LAKATOS, 2009, p.200). Este questionário contém questões fechadas para subsidiar uma análise de Qualidade de Vida do Trabalho nos aspectos da saúde física, mental e doença ocupacional, além das questões para caracterizar os pesquisados e de outros indicadores de qualidade de vida no trabalho. As questões versam sobre indicadores de saúde, de estilo de vida, de relações sociais, de ambiente ocupacional, quais sejam doenças que os servidores tinham ou se não tinham doença alguma; sobre sua própria avaliação do seu estado de saúde; qualidade do sono, sua vida em família, dependência química, prática de exercícios físicos, acesso ao serviço de saúde, clima no ambiente de trabalho, satisfação em realizar a atividade no trabalho, autoavaliação da qualidade de vida e opinião sobre qualidade de vida no trabalho.

3.6 - TRATAMENTO DOS DADOS

Em primeiro momento foi realizada a tabulação dos dados, para posterior organização das ideias e confecção dos gráficos e tabelas para análise. A análise e

a discussão dos resultados foram divididos em 5 partes de acordo com o questionário. A parte 1 se refere a dados pessoais, para a caracterização dos pesquisados; a parte 2 se refere a doenças ocupacionais e a doenças relacionadas ao estilo de vida e ao trabalho; a parte 3 corresponde ao estilo de vida e saúde do servidor; a parte 4 equivale ao ambiente ocupacional e a parte 5 se refere à qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho.

CAPÍTULO 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Demonstram-se abaixo os resultados em tabelas e em gráficos com as suas respectivas análises.

Parte 1 – Dados Pessoais

Tabela 1 – Dados Pessoais - Caracterização dos pesquisados

Variáveis	%
Sexo	
- Feminino	58%
- Masculino	42%
Idade	
- Entre 20 e 29 anos	15%
- Entre 30 e 39 anos	27%
- Entre 40 e 49 anos	43%
- Mais de 50 anos	15%
Estado Civil	
- Solteiro	36%
- Casado	55%
- Divorciado/Separado	9%
- Viúvo	0%
Grau de Instrução	
- Ensino Fundamental	0,00%
- Ensino Médio Incompleto	0,00%
- Ensino Médio Completo	24%
- Ensino Superior	55%
- Pós-Graduação	21%
Tempo de trabalho no TJPB	
- 0 a 5 anos	40%
- 5 a 15 anos	30%
- 15 a 25 anos	18%
- Mais de 25 anos	12%
Cargo ocupado no TJPB	
- Auxiliar Administrativo	3%
- Técnico Judiciário – Área Jud.	55%
- Técnico Judiciário – Área	6%
- Analista Judiciário	15%
- Oficial de Justiça	9%
- Terceirizados/Outros	12%

Fonte: Dados da Pesquisa (2014)

Da amostra, 58% são do sexo feminino e 42% são do sexo masculino. 15% possuem idade entre 20 e 29 anos; 27% possuem idade entre 30 e 39 anos; 43% possuem entre 40 e 49 anos, sendo, portanto, a maioria, e 15% possuem mais de 50 anos. 36% são solteiros; 55% são casados; 9% são divorciados/separados. Não há viúvos.

Destes, 40% têm de 0 a 5 anos de trabalho no Tribunal de Justiça da Paraíba (TJPB); 30% dos servidores respondentes estão na instituição entre 5 e 15 anos; 18% estão entre 15 e 25 anos e somente 12% possuem mais de 25 anos de tempo de serviço na instituição mencionada.

Quanto à escolaridade, 24% tem o Ensino Médio Completo; a maioria, 55%, tem o Ensino Superior e 21% possuem Pós-graduação. Não há dentre estes, servidores apenas com Ensino Fundamental e Ensino Médio Incompleto.

Quanto ao cargo que ocupam no TJPB, 3% ocupam o cargo de Auxiliar Administrativo, cuja exigência de escolaridade é o ensino fundamental; a maioria, 55% ocupam o cargo de Técnico Judiciário – Área Judiciária; 6% ocupam o cargo de Técnico Judiciário – Área Administrativa; 15% ocupam o cargo de Analista Judiciário, o qual exige nível superior de escolaridade; 9% são Oficiais de Justiça e 12% se classificaram entre terceirizados e outros.

Parte 2 – Doenças ocupacionais, relacionadas ao trabalho e relacionadas ao estilo de vida.

Tabela 2 – Doenças declaradas pelos servidores respondentes

Variáveis	%
Doenças Sistêmicas	
.-Diabetes	9%
.-Hipertensão Arterial	27%
.-Obesidade	6%
.-Colesterol/Triglicerídeos Alto(s)	24%
.-Depressão	3%
.-Ansiedade	27%
.-Outras Doenças	12%
.-Nenhuma Doença	48%
Doenças Relacionadas a dores osteomusculares	
.-LER/DORT	15%
.-Dor na coluna	48%
.-Tensão Muscular	27%
.-Dor na cabeça	24%
.-Não sentem dor nesta categoria	33%

Fonte: Dados da Pesquisa (2014)

Na tabela 2 pode se observar que as doenças que mais acometem os servidores do Fórum de Bayeux é a hipertensão arterial (pressão alta) e a ansiedade com 27%, cada. Em seguida está o Colesterol e ou Triglicérides Alto(s) com 24%.

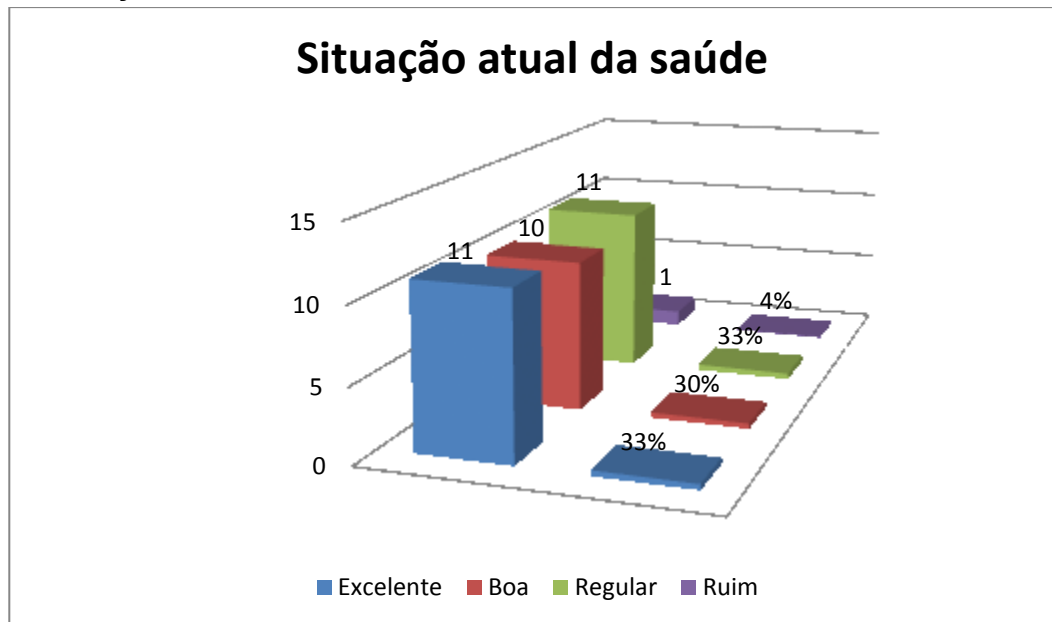
Quanto às doenças relacionadas a dores osteomusculares, 48% declararam sentir dor na coluna; 27% apresentam tensão muscular; 24%, dor na cabeça; 15% declararam apresentar LER (Lesões por Esforços Repetitivos) ou DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho). Entretanto, 48% declararam não apresentar nenhuma doença sistêmica e 33% declararam não sentirem dores comumente.

Nesta Tabela 2, evidencia-se que a maioria dos respondentes apresentam hipertensão arterial (pressão alta) ou ansiedade, que são doenças relacionadas ao trabalho (LACAZ, 2000). Em seguida, o colesterol ou triglicérides altos também estão numa porcentagem entre as doenças assinaladas que necessita de atenção. A obesidade e o diabetes, apesar de ser minoria entre as doenças apontadas, merecem um sinal de alerta na saúde do servidor. Estas doenças estão ligadas ao estilo de vida, à má alimentação, à inatividade física, ao alto grau de stress. (BÜNDCHEN, 2013).

Alguns sintomas de dores osteomusculares pode traduzir uma DORT/LER ainda não diagnosticada (LIMONGI-FRANÇA, 2012). A dor na coluna foi uma das doenças mais apontadas na classificação de desconforto osteomusculares, em seguida tensão muscular e dor na cabeça. Em quarto lugar estão os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho.

Parte 3 – Estilo de vida e saúde

Gráfico 1 – Situação atual da saúde do servidor

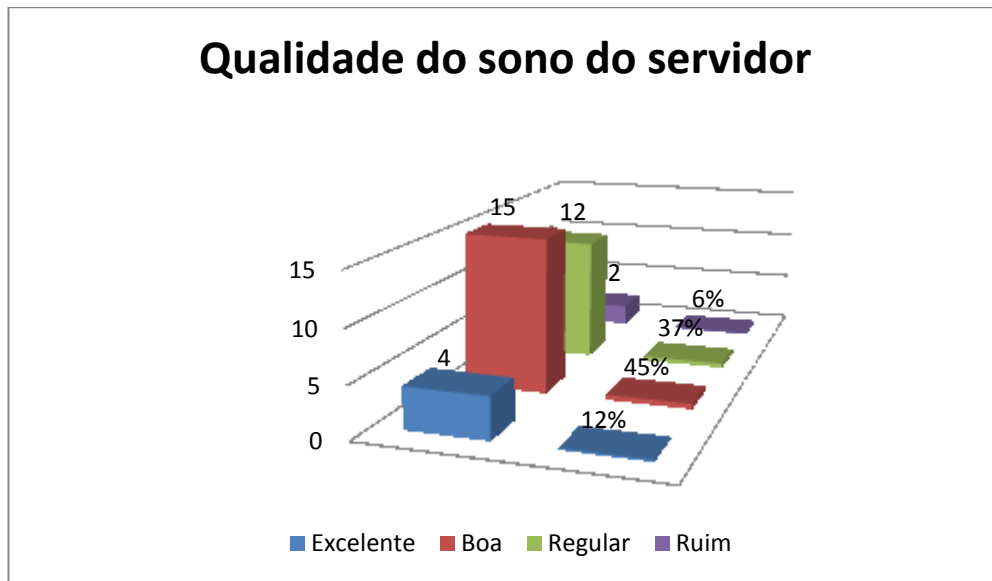


Fonte: Dados da Pesquisa (2014)

Na questão “Como está sua saúde atualmente”, 33% responderam que estavam com a saúde excelente; 30%, com boa situação de saúde; 33% responderam que estavam com a saúde regular; e apenas 4% declararam estar com o estado de saúde ruim atualmente.

O gráfico acima evidencia que no Fórum de Bayeux a quantidade de servidores que considera sua saúde excelente é a mesma quantidade que considera sua saúde regular. Segunda Pereira (2006) a saúde do trabalhador é um dos principais alicerces para a preservação da força de trabalho adequada, ou seja, há um fator crítico quando uma quantidade considerável afirma que o seu estado de saúde está regular.

Gráfico 2 – Qualidade do sono do servidor

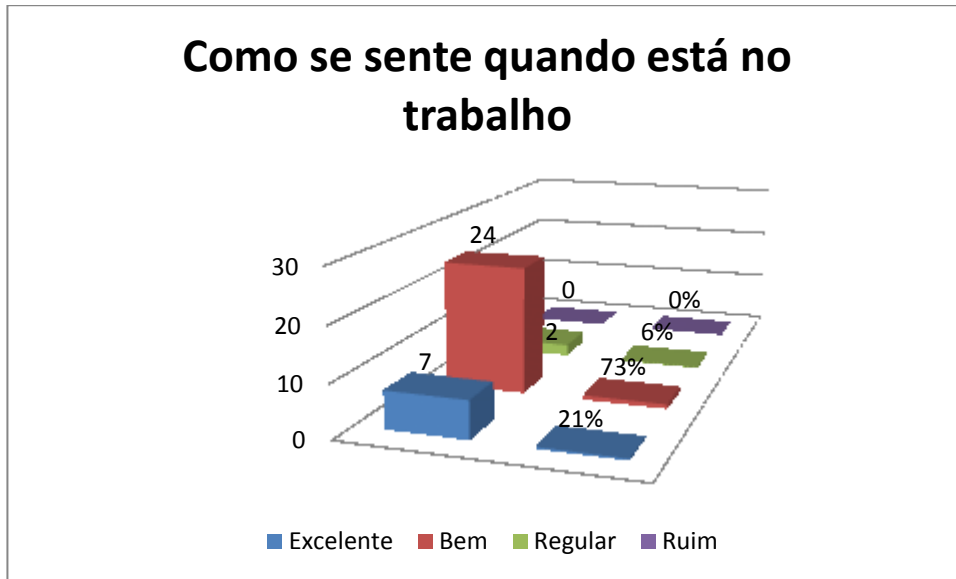


Fonte: Dados da Pesquisa (2014)

A maioria, 45%, respondeu que tem uma boa qualidade de sono, ou seja, dorme bem; 12% responderam que tem uma excelente qualidade de sono; 37% tem o sono classificado como de qualidade regular e só 6% responderam ter uma qualidade do sono ruim.

O gráfico acima evidencia que a maioria dos servidores do Fórum de Bayeux tem uma boa qualidade de sono. Conforme Pereira et. al (2010) uma boa qualidade de sono permite uma melhor produtividade e um melhor bem-estar e conseqüentemente uma melhor qualidade de vida no trabalho.

Gráfico 3 – Bem-estar do servidor no trabalho

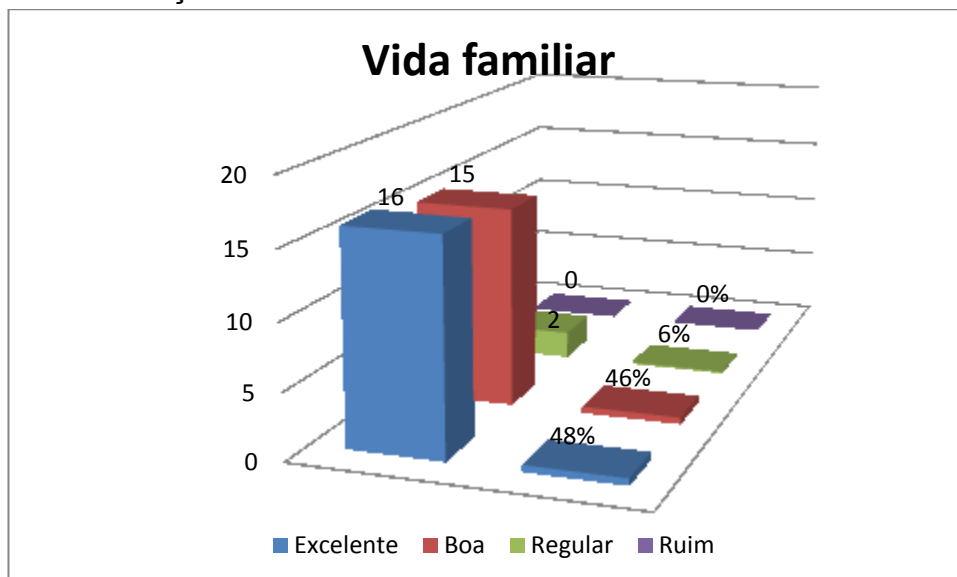


Fonte: Dados da Pesquisa (2014)

Quando perguntado como o servidor se sente quando está no trabalho, 21% responderam que se sentem “excelente”; 73% responderam que se sentem “bem”; 6% responderam que se sentem em estado regular. Nenhum deles respondeu a opção “ruim”.

No Gráfico 3 evidencia-se um bem-estar pela maioria dos servidores do Fórum de Bayeux. Segundo Covacs (2006), uma boa situação de bem-estar permite um bom desempenho no trabalho.

Gráfico 4 – Situação da vida em família

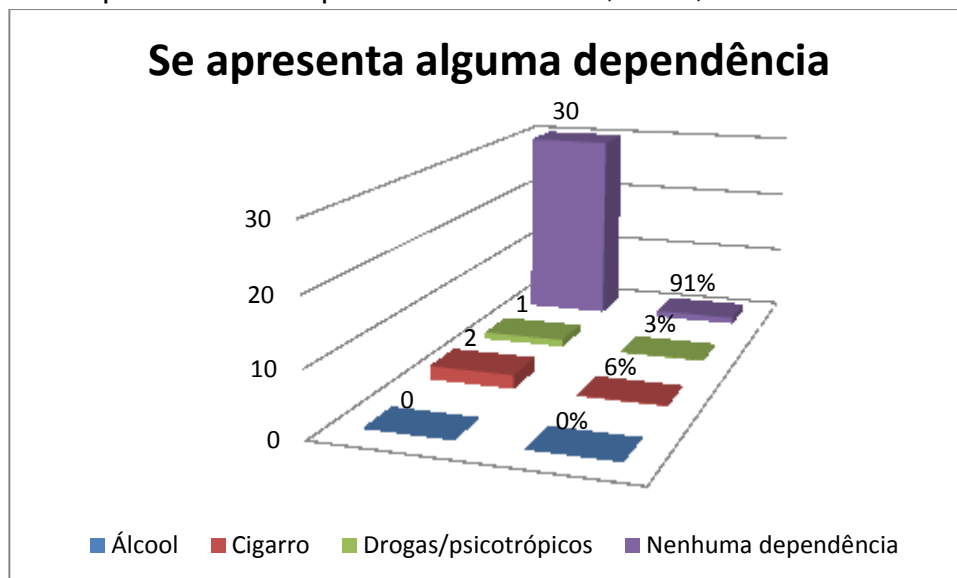


Fonte: Dados da Pesquisa (2014)

48% dos que responderam o questionário consideram a vida em família excelente; em seguida 46% responderam que sua vida em família é boa; 6% consideram seu convívio familiar regular, e nenhum dos pesquisados responderam que a vida em família era ruim.

Neste gráfico, notamos que a maioria dos respondentes considera o convívio familiar excelente. Segundo Rocha (2012), a vida familiar e a vida social das pessoas interferem na qualidade de vida do trabalho. Se o indivíduo tem uma boa relação familiar e uma boa relação social, irá ter uma boa qualidade de vida no trabalho.

Gráfico 5 – Dependência/Independência de álcool, fumo, medicamentos

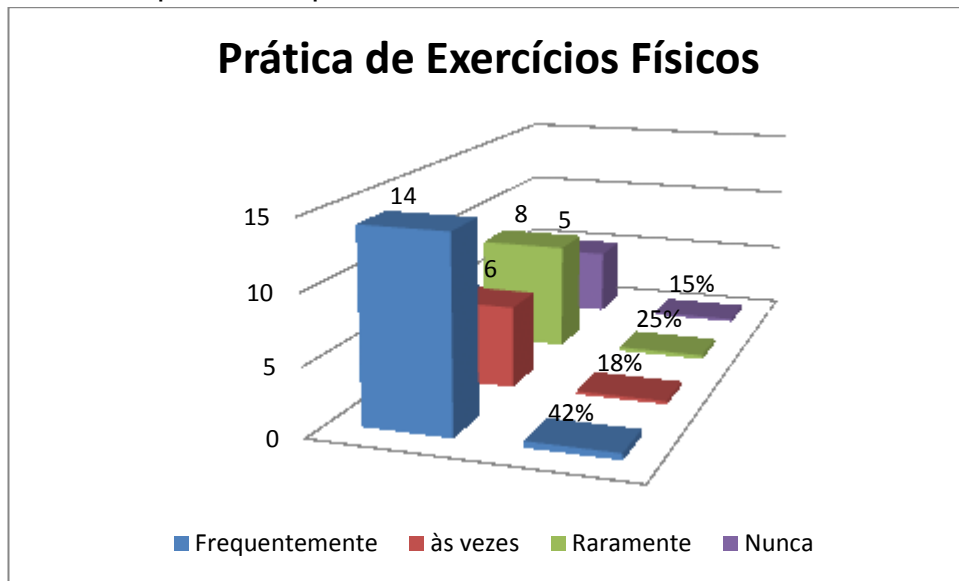


Fonte: Dados da Pesquisa (2014)

Na questão se o servidor tem alguma dependência química como álcool, fumo ou drogas e/ou medicamentos psicotrópicos, 91% responderam que não têm nenhuma dependência, 3% são dependentes de alguma droga ou psicotrópico e 6% são fumantes. Nenhum dos respondentes são alcoólatras.

A dependência química como álcool, cigarro e outros tipos de droga acarreta predisposição para doenças e incapacidades, piorando a saúde e qualidade de vida (CASTRO, MATSUO e NUNES, 2010), mas evidencia-se que no Fórum de Bayeux esta situação não é alarmante, já que a grande maioria não apresenta nenhuma dependência química.

Gráfico 6 – Frequência da prática de exercícios físicos

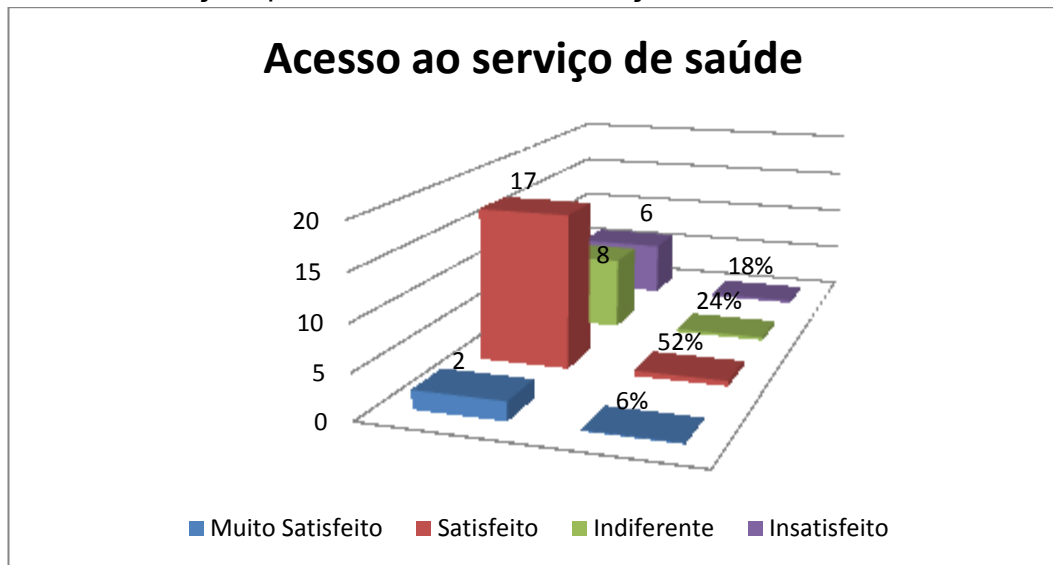


Fonte: Dados da Pesquisa (2014)

Esta questão perguntou se o servidor pratica algum tipo de exercício físico regularmente como natação, futebol, academia etc. 42% responderam que praticam algum tipo de exercício físico regularmente; 18% praticam às vezes; 25% raramente praticam algum exercício físico e 15% não praticam nenhum tipo de exercício físico.

No Gráfico 6, observa-se que a maioria pratica exercícios físicos regularmente, porém em segundo e terceiro lugares estão o grupo de pessoas que raramente praticam exercícios físicos e os que praticam “às vezes” respectivamente, configurando prática de exercício físico irregular, e a soma das porcentagens destes grupos resulta na mesma porcentagem dos que praticam frequentemente, indicando um fator crítico. Segundo Bündchen (2013) a inatividade física ou atividade física irregular está associada com o surgimento de doenças, entre elas, a hipertensão arterial.

Gráfico 7 – Satisfação quanto ao acesso ao serviço de saúde



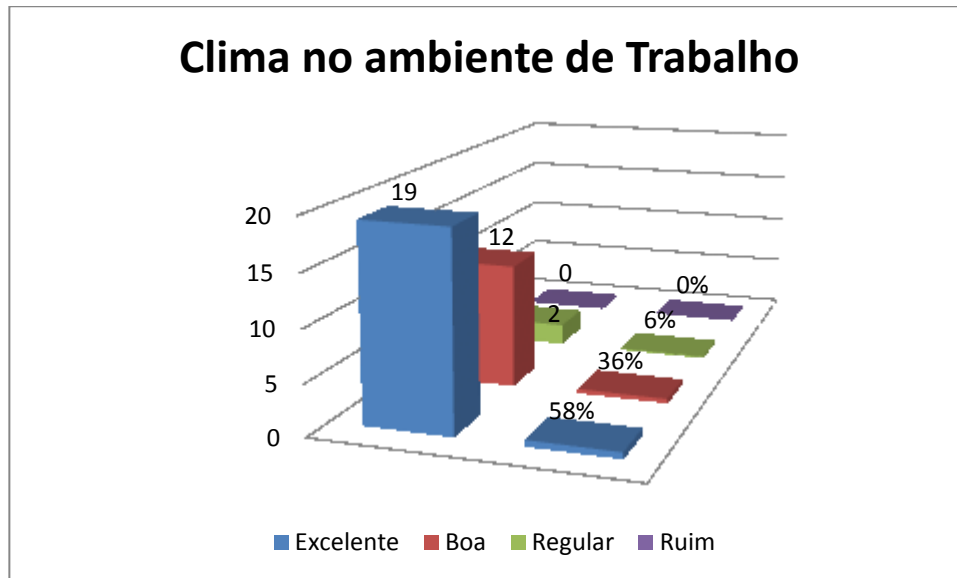
Fonte: Dados da Pesquisa (2014)

Na questão “como você se sente quanto ao acesso aos serviços de saúde”, 6% responderam que se sentem “muito satisfeitos”; 52% se sentem “satisfeitos”; 24% se sentem indiferentes em relação ao acesso ao serviço de saúde e 18% se sentem “insatisfeitos”.

No Gráfico 7 evidencia-se que a maioria está satisfeito com o acesso ao serviço de saúde. Segundo Barata (2008) o acesso ao serviço de saúde depende de determinantes da oferta (localização geográfica, transporte, vias de acesso, padrão de atendimento entre outros) e da demanda (necessidade de usar o serviço). O acesso se inclui no domínio de meio ambiente, nos cuidados da saúde no instrumento de avaliação WHOQOL-bref (FLECK, 2001), portanto indicador de qualidade de vida.

Parte 4 – Avaliação do Ambiente Ocupacional

Gráfico 8 – Clima no ambiente de trabalho

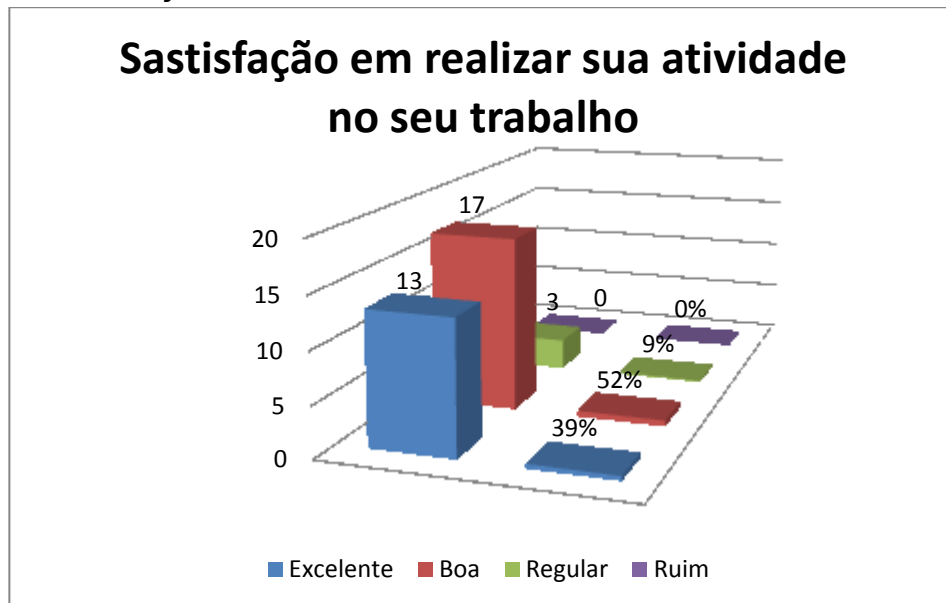


Fonte: Dados da Pesquisa (2014)

Quando perguntado como você considera o clima no seu ambiente de trabalho, 58% responderam que consideram excelente; 36% consideram bom; 6% consideram o clima de trabalho regular e nenhum destes considera o clima de trabalho ruim.

No Gráfico 8, evidencia-se que o ambiente interno e o relacionamento entre as pessoas são fatores positivos. Segundo Oliveira, Carvalho e Rosa (2012) o relacionamento entre as pessoas deve ser saudável, o que influencia na saúde de cada colaborador e na saúde da empresa em si.

Gráfico 9 – Satisfação no trabalho

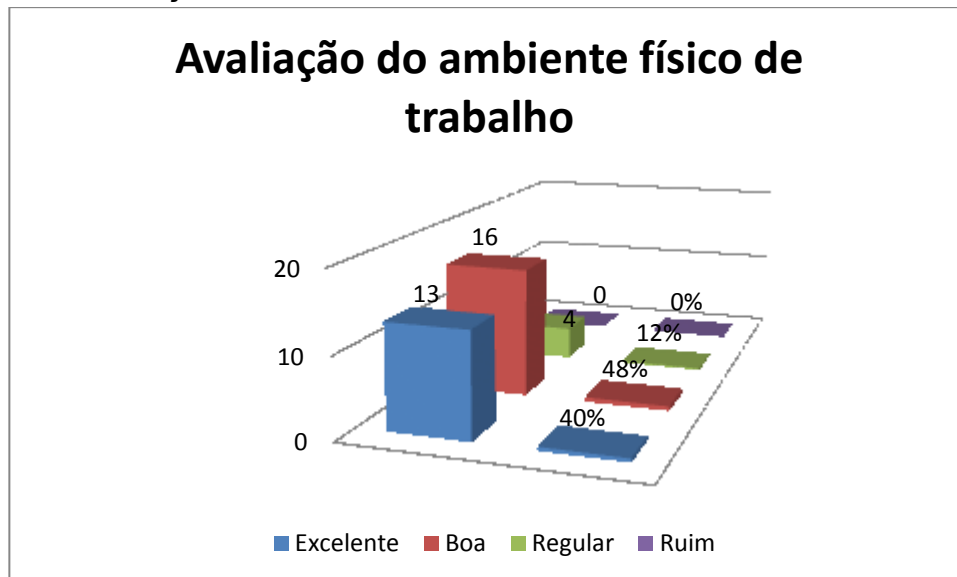


Fonte: Dados da Pesquisa (2014)

Na questão “como você se sente quanto à satisfação em relação a sua atividade no seu trabalho”, 39% responderam a opção “excelente”; 52% responderam que se sentem “bem”, apenas 9% responderam que sua satisfação é “regular” e nenhum destes respondeu a opção “ruim”.

No Gráfico 9, observa-se que a maioria se sente satisfeitos com as atividades do trabalho. Segundo Covacs (2006) a satisfação no trabalho sugere forte correlação com a satisfação com a vida. A satisfação é um vínculo afetivo positivo e é uma das dimensões de bem-estar.

Gráfico 10 – Avaliação do ambiente físico de trabalho



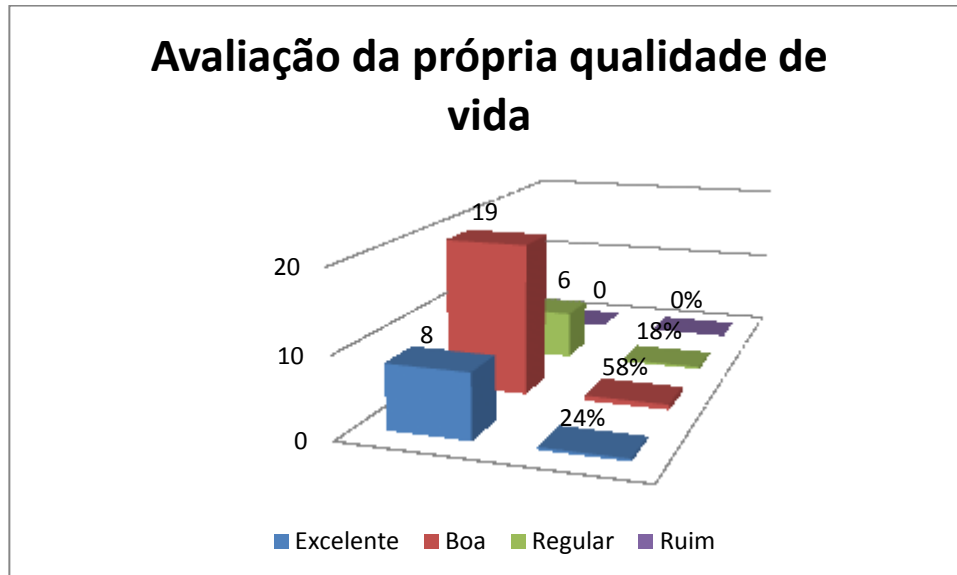
Fonte: Dados da Pesquisa (2014)

Na avaliação do ambiente físico de trabalho quanto à salubridade; 40% avaliaram como “excelente” o ambiente físico no Fórum de Bayeux; 48% avaliaram como “bom”; 12% avaliaram como “regular” e nenhum dos pesquisados considerou o ambiente físico do referido fórum como ruim.

No Gráfico 10, evidencia-se que a maioria classifica como bom o ambiente físico de trabalho no Fórum de Bayeux. Segundo a OMS (2010) a questão de saúde no ambiente físico de trabalho é uma das considerações estabelecidas em um ambiente de trabalho saudável, responsável pela promoção da segurança, saúde e bem-estar do trabalhador.

Parte 5 – Avaliação da Qualidade de Vida pelos servidores

Gráfico 11 – Autoavaliação da qualidade de vida do servidor

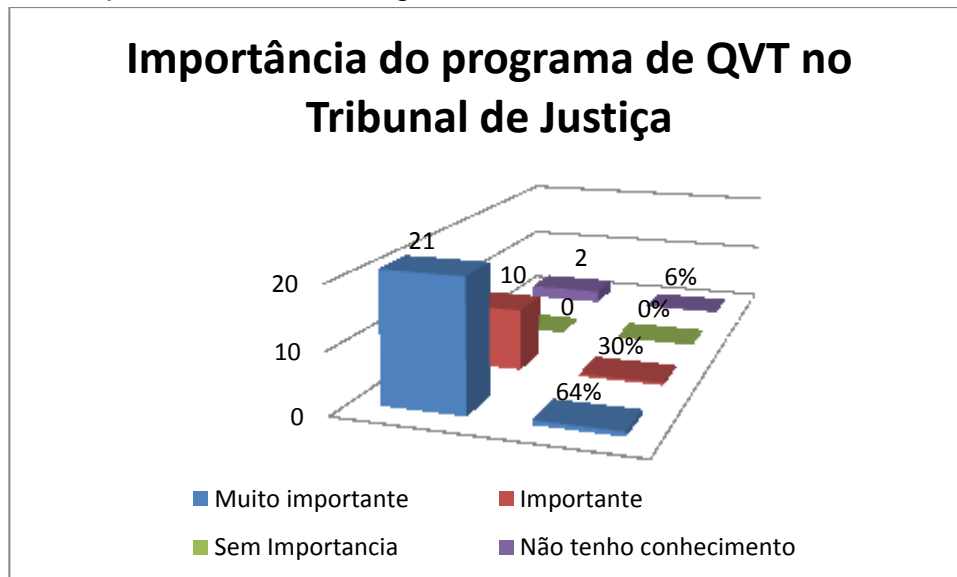


Fonte: Dados da Pesquisa (2014)

Na questão “como você avalia sua qualidade de vida”, 24% responderam “excelente”; 58% responderam “boa”; 18% avaliaram sua própria qualidade de vida como regular e ninguém respondeu a opção “ruim”.

No Gráfico 11, observa-se que a maioria considera sua qualidade de vida boa ou excelente. Nenhum dos respondentes considerou sua qualidade de vida ruim. Segundo o grupo de qualidade de vida da OMS a qualidade de vida é a percepção do indivíduo de sua posição na vida, de acordo com sua realidade cultural, valores, princípios, objetivos, expectativas, crenças e situação de saúde. (FLECK, 2000).

Gráfico 12– Importância de um Programa de QVT no TJPB



Fonte: Dados da Pesquisa (2014)

Na questão que indaga ao servidor se ele acha importante a QVT no Tribunal de Justiça da Paraíba (TJPB), há uma opção de resposta que diz “não tenho conhecimento sobre o que é QVT”, a qual apenas 6% responderam essa opção. 64% responderam que acham que um programa de QVT é “Muito Importante” para o TJPB; 30% acham que é importante e ninguém acha sem importância.

Ferreira, Alves e Tostes (2009) evidenciaram, em sua pesquisa, que houve dificuldade para se definir o que é QVT e uma incipiente difusão entre os servidores sobre o que era QVT, mas o que foi evidenciado no gráfico acima é que uma minoria de servidores não tem conhecimento sobre tal assunto e a maioria acha muito importante este tipo de prática no TJPB.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De fato, Qualidade de vida no Trabalho é um assunto importante nas empresas, corporações e organizações, pois influencia no desempenho e no sucesso dos seus resultados. A QVT valoriza um item fundamental que é o colaborador, elevando-o como elemento vital para a sobrevivência, desenvolvimento e crescimento das organizações.

Investir no capital humano é um investimento com excelente retorno, pois aumenta a qualidade e a produtividade da organização, e este investimento na área de qualidade de vida no trabalho gera saúde física, emocional e mental nas pessoas, tornando o ambiente saudável, harmônico e desta forma, mais produtivo, conduzindo a empresa ou organização ao sucesso e ao cumprimento da sua missão com excelência.

Na presente pesquisa, constatamos que no Fórum de Bayeux, o ambiente de trabalho é de bem-estar, o que permite um bom desempenho no trabalho, um ambiente interno saudável, boas relações sociais e satisfação em realizar as atividades, determinando, nessa dimensão social, uma boa qualidade de vida no trabalho. Os pontos críticos estão na variável “doenças ocupacionais, doenças relacionadas ao estilo de vida e ao trabalho”, onde apontou um preocupante índice de doenças como hipertensão arterial, ansiedade e colesterol e triglicérides altos, além de alguns poucos casos de obesidade e diabetes, com um considerável número de servidores autoavaliando sua saúde como regular. Atribui-se a esta situação também a presença de dores e desconfortos osteomusculares, como a dor na coluna, apontada em maior quantidade, as tensões musculares, dores na cabeça e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT). Esta última apresentou o menor índice do grupo, mas merece uma grande consideração na qualidade de vida no trabalho, já que os outros desconfortos osteomusculares podem ser DORT ainda não diagnosticado.

Outro fator crítico, no estilo de vida, é a inatividade física ou a prática irregular de exercícios físicos, que pode se correlacionar à hipertensão arterial (pressão alta), ansiedade e a alguns desconfortos osteomusculares.

A autoavaliação da qualidade de vida foi na grande maioria de excelente à boa, frisando que ninguém considerou ruim. Conclui-se que, apesar de haver um grande índice de doenças físicas, há bons resultados em outros indicadores de qualidade de

vida como a alta satisfação ao acesso ao serviço de saúde, a boa qualidade de sono, boa convivência familiar, alto índice de ausência de dependência química (álcool, cigarro, psicotrópicos), bem-estar no trabalho, confirmando o que a literatura ressalta sobre qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho: que estas envolvem várias dimensões e domínios. A amostra também comprovou que os servidores acham de grande importância um programa de qualidade de vida no trabalho no TJPB.

O resultado desta pesquisa direciona ações mais específicas e necessárias em qualidade de vida no trabalho no Fórum de Bayeux e evidencia os pontos críticos de saúde do servidor, ratificando a importância do diagnóstico situacional.

A sugestão é que pesquisas futuras de qualidade de vida no trabalho sejam realizadas no Fórum de Bayeux, para conferir resultados após aplicações de ações em QVT e que sejam realizadas pesquisas de diagnóstico situacional em qualidade de vida no trabalho em todos os outros setores, comarcas e fóruns do Tribunal de Justiça da Paraíba, visto que administrar programas voltados para o bem-estar das pessoas; elaborar, gerir e avaliar programas de prevenção, saúde ocupacional e plano de benefício; e avaliar, registrar e acompanhar as condições de saúde de pessoal faz parte das atribuições da Gerência de Qualidade de Vida deste tribunal.

SUGESTÕES DE AÇÕES IMPLEMENTADAS

Pelos resultados apresentados, as ações sugeridas são:

- Ginástica Laboral (para prevenir dores osteomusculares e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho);
- Acupuntura (prevenção e combate a dor, relaxamento, combate ao stress);
- Exame médico periódico, para se ter um controle da situação de saúde de cada servidor e propiciar orientação de prevenção ou de tratamento para os que apresentam alguma doença instalada, com dicas para a melhoria do estilo de vida;
- Promover semanas de combate à hipertensão, ao diabetes, câncer entre outras doenças;
- Palestras de prevenção de doenças como hipertensão, diabetes, colesterol e triglicérides altos, e orientação de estilo de vida, alimentação saudável e educação alimentar;
- Estimulação de vendas de alimentos saudáveis sob orientação de nutricionista na lanchonete do Fórum;
- Formação de grupos para caminhadas, passeios ciclístico, prática de exercícios físicos sob orientação de um educador físico, além de obtenção de descontos em academias e estabelecimentos que oferece a prática de vários outros esportes;
- Possibilitar e estimular que o servidor participe de competições esportivas e promover tais competições entre tribunais. Com isso promove também a integração social e melhora as relações interpessoais;
- Avaliação da ergonomia no ambiente de trabalho;
- Tratamento psicológico para o combate da ansiedade, assim como formação de grupos para terapia comunitária sob orientação de um profissional da psicologia;
- Criação de grupo de coral, teatro e artes, aproveitando os talentos internos do próprio tribunal, e estimulando novos talentos
- Promoção da semana da Qualidade de Vida, para homenagem dos que alcançaram bons resultados em relação a fatores críticos, como melhoria do estilo de vida, alimentação, controle da hipertensão, do diabetes entre outros.

REFERÊNCIAS

ALVES, E. F. Programas e Ações em Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista Interfaces**, Guarapuava-PR. v. 6, n.1, p. 60-78. 2011.

ANDRADE, P. P.; VEIGA, H. M. S. Avaliação dos trabalhadores acerca de um programa de qualidade de vida no trabalho: validação de escala e análise qualitativa. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília-DF. v. 32, n.2, p. 304-319. 2012.

BARATA, R. B. Acesso e Uso de Serviços de Saúde. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo-SP. v. 22, n.2, p. 19-29, jul-dez. 2008.

BASSO, L. L. **Qualidade de Vida no Trabalho**. 29f. Monografia (Curso de Especialização Formação para o Magistério Superior) - Universidade Comunitária da Região de Chapecó, Chapecó, SC, Brasil. 2010.

BÜNDCHEN, D.C. et. al. Exercício Físico Controla Pressão Arterial e Melhora Qualidade de Vida. **Revista Brasileira de Medicina do Esporte**, São Paulo-SP. v. 19, n.2, p. 91-95. Mar/Abr. 2013

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**, Rio de Janeiro: Ed. Elsevier,2004.

COVACS, J. M. L. M. **Bem-estar no trabalho: o impacto dos valores organizacionais, percepção de suporte organizacional e percepções de justiça**. 2006. 117 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Universidade Metodista de São Paulo, UMESP, São Bernardo dos Campos-SP, 2006.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília-DF. v. 25, n.3, p. 319-327. 2009.

FLECK, M. P. A. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro-RJ. v. 5, n. 1, p. 33-38. 2000.

FRETTA, C. R. N.; DALMAU, M. B. L. Qualidade de vida no trabalho e a atuação da Diretoria de Recursos Humanos do Tribunal de Justiça de Santa Catarina. **Tópicos destacados na Gestão do Judiciário Catarinense**, v.1. Santa Catarina: FUNJAB. 2012. 152 p.

KAUARK, F. S.; MANHÃES, F. C.; MEDEIROS, C. H. **Metodologia da Pesquisa: um guia prático**. Itabuna-BA: Via Litterarum Editora. 2010. 89 p.

LACAZ, F. A. C. Qualidade de Vida no Trabalho e Saúde/Doença. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro-RJ. v. 5, n.1, p. 151-161, Jan-Mar, 2000.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. Ed. Atlas. 2012.

MANZATO, A. J.; SANTOS, A. B. **A elaboração de questionários na pesquisa quantitativa**. Disponível em: <http://www.inf.ufsc.br/~verav/ensino_2012_1/elaboracao_questionarios_pesquisa_quantitativa.pdf>. Acesso em: 03/04/2014

MANZATTO, L., **Qualidade de Vida no Trabalho**: Avaliação Quali/Quanti de Motoristas de uma Empresa de Transporte Rodoviário de Cargas. 2012. 66 f. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Universidade Metodista de Piracicaba, UNIMEP, Piracicaba, São Paulo, 2012.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 6 ed. São Paulo: Atlas. 2009. 310 p.

OLIVEIRA, J. A. **Entrevista à Folha Dirigida**. Disponível em: <<http://www.abqv.com.br/imprensa/Content.aspx?id=407>>. Acesso em 06/05/2014.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE / OMS. **Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo, para ação, para empregadores, trabalhadores, formuladores, de política e profissionais**. Tradução do Serviço, Social da Indústria. Brasília: SESI/DN, 2010. 32 p.

PEREIRA, E. F. et. al. Percepção de Qualidade de sono e da Qualidade de Vida de músicos de orquestra. **Revista Psiquiatria Clínica**, São Paulo-SP. v. 37, n.2, p. 48-51. 2010.

PEREIRA, V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**. 2006. 37 f. Monografia. (Curso de Pós-graduação em Recursos Humanos) – Universidade Cândido Mendes, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2006.

REIS, J. T. **História do Trabalho e seu Conceito**. Disponível em:
<<http://blog.newtonpaiva.br/direito/wp-content/uploads/2012/08/PDF-D6-10.pdf>>
Acesso em: 07/03/2014.

ROCHA, A. M. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Um Estudo na Loja Arco-Íris na Cidade de Picos – PI**. 2012. 67 f. Monografia (Curso de Bacharelado em Administração). Universidade Federal do Piauí, Piauí, 2012.

ROCHA-SOBRINHO, F.; PORTO, J. B. Bem-Estar no Trabalho: Um Estudo Sobre Suas Relações com Clima Social. **Coping e Variáveis Demográficas**, RAC, Rio de Janeiro. v.16, n. 2, art. 5, p. 253-270. Mar/Abr 2012.

RODRIGUES, W. C. **Metodologia Científica**. Paracambi: Fundação de Apoio à Escola Técnica (FAETEC/IST). 2007.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo-SP. v. 8, n. 1, p. 23-35. Jan/Mar 2001.

WOLECK, A. **O Trabalho, A Ocupação e O Emprego: Uma Perspectiva Histórica**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação. 2007. Disponível em:
<<http://www.icpg.com.br>> Acesso em: 07/03/2014.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA E DE SAÚDE

Este é um questionário sobre sua qualidade de vida e saúde, o qual irá subsidiar uma pesquisa para um trabalho de conclusão de curso da Especialização em Planejamento e Gestão Pública, promovido pela TJPB em convênio com a UEPB. ATENÇÃO: Você não precisa escrever seu nome neste questionário. As suas respostas são anônimas e serão mantidas em sigilo. Por favor, responda todas as questões.

PARTE 1 – DADOS PESSOAIS

Idade: _____ Sexo: _____

1) Estado Civil:

1-Solteiro 2- casado/vivendo com parceiro 3-divorciado/separado
4- viúvo

2) Qual o seu grau de instrução?

1-Ensino Fundamental Completo 2-Ensino Médio Incompleto 3-Ensino Médio Completo
4-Superior 5-Pós-graduação

3) Há quanto tempo você trabalha no Tribunal de Justiça da Paraíba?

1-De 0 a 5 anos 2-De 5 a 15 anos 4-De 15 a 25 anos 5-Mais de 25 anos

4) Qual o seu cargo no Tribunal de Justiça da Paraíba?

1-Auxiliar Administrativo Judiciário-área administrativa 2-Técnico Judiciário-área judiciária 3-Técnico Judiciário-área administrativa 4-Analista Judiciário 5-Oficial de Justiça
6-Terceirizado
7-Outro Qual: _____

PARTE 2 – DOENÇAS OCUPACIONAIS , DOENÇAS RELACIONADAS AO ESTILO DE VIDA E AO TRABALHO

5) Marque abaixo qual(is) doença(s) você tem:

1-Diabetes 2-Pressão Alta 3-Cardiopatia (alguma doença no coração)
4-Outra 5-Nenhuma doença

6) Marque abaixo se você também apresenta:

1-Obesidade Crônica (asma, bronquite) 2-Colesterol e/ou triglicerídeos alto(s) 3-Doença Respiratória Crônica (asma, bronquite) 4-Outra 5-Nenhuma doença

7) Marque abaixo se você tem:

1-Depressão	2-Ansiedade	3-Síndrome do Pânico	4-Alguma outra doença psicossomática	5-Nenhuma doença desta categoria
-------------	-------------	----------------------	--------------------------------------	----------------------------------

8) Marque abaixo se você tem:

1-LER/DORT (lesões por esforços repetitivos) muscular	2-Dor na coluna	3-tensão	4-Dor na cabeça	5-Não sinto dores comumente
---	-----------------	----------	-----------------	-----------------------------

PARTE 3 – ESTILO DE VIDA E SAÚDE

9) Como está sua saúde atualmente?

1-Excelente	2-Boa	3-Regular	4-Ruim
-------------	-------	-----------	--------

10) Como você considera a qualidade do seu sono?

1-Excelente	2-Boa	3-Regular	4-Ruim
-------------	-------	-----------	--------

11) Como você se sente quando está no trabalho?

1-Excelente	2-Bem	3-Regular	4-Ruim
-------------	-------	-----------	--------

12) Como você considera sua vida em família?

1-Excelente	2-Boa	3-Regular	4-Ruim
-------------	-------	-----------	--------

13) Marque abaixo se você apresenta alguma dependência como:

1-Álcool	2-cigarro	3-drogas/psicotrópicos (ex.: remédio para dormir)	4-nenhuma dependência
----------	-----------	---	-----------------------

14) Você pratica exercícios físicos regularmente (algum esporte como natação, futebol, academia etc)

1-Frequentemente	2-Às vezes	3- Raramente	4-Nunca
------------------	------------	--------------	---------

15) Como você se sente quanto ao seu acesso aos serviços de saúde?

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

PARTE 4 – AMBIENTE OCUPACIONAL

16) Como você se sente quanto à satisfação de realizar sua atividade no seu trabalho?

1-Excelente	2-Bom	3-Regular	4-Ruim
-------------	-------	-----------	--------

17) Como você considera o clima no seu ambiente de trabalho?

1-Excelente	2-Bom	3-Regular	4-Ruim
-------------	-------	-----------	--------

18) Como você avalia o ambiente físico do seu trabalho quanto à salubridade (clima, barulho, poluição, espaço etc)?

1-Excelente	2-Bom	3-Regular	4-Ruim
-------------	-------	-----------	--------

PARTE 5 – QUALIDADE DE VIDA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

19) Como você avalia sua qualidade de vida?

1-Excelente	2-Boa	3-Regular	4-Ruim
-------------	-------	-----------	--------

20) O quanto você acha importante um programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Tribunal de Justiça da Paraíba?

1-Muito Importante	2-Importante	3-Sem importância
4-Não tenho conhecimento sobre o que é QVT		